

Sous la direction scientifique de
Nathalie de Marcellis-Warin – Benoit Dostie
Sous la coordination de
Genevieve Dufour

Le Québec **9** économique

**Perspectives et défis
de la transformation
numérique**

Chapitre 2

**L'IMMIGRATION COMME SOLUTION AUX
EFFETS DU RALENTISSEMENT
DÉMOGRAPHIQUE AU QUÉBEC :
ENJEUX ET PISTES DE SOLUTION
DÉCOULANT DU CONGRÈS 2019 DE
L'ASSOCIATION DES ÉCONOMISTES QUÉBÉCOIS**

JEAN-CLAUDE CLOUTIER

Chapitre 2

L'IMMIGRATION COMME SOLUTION AUX EFFETS DU RALENTISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE AU QUÉBEC

*Enjeux et pistes de solution découlant du Congrès 2019
de l'Association des économistes québécois*



Jean-Claude Cloutier

Économiste-conseil pour l'Association des économistes québécois

Résumé

L'économie du Québec est confrontée à une évolution démographique qui pourrait diminuer sa capacité de croissance et compromettre à moyen terme l'équilibre de ses finances publiques. Même si l'intégration des nouveaux arrivants peut poser certaines difficultés, l'immigration offre la possibilité de pallier les effets négatifs des changements démographiques en atténuant les pénuries de main-d'œuvre et en fournissant un apport net positif au budget du gouvernement. La réalisation de ces bénéfices se heurte cependant à différents obstacles : concentration excessive de l'immigration dans la grande région métropolitaine, difficultés d'intégration en emploi et surqualification des immigrants, rigidité des programmes gouvernementaux, etc. Les administrations publiques doivent notamment réduire les délais d'approbation des candidats à l'immigration, miser sur la mixité des milieux de vie et de travail et tenir un discours favorable à l'accueil et à l'inclusion. Tout en recherchant à la fois les candidats natifs et les candidats immigrants, les employeurs doivent mettre en œuvre des pratiques de recrutement et de rétention innovatrices correspondant le mieux possible aux attentes personnelles des travailleurs.

Introduction

Le congrès de mai 2019 de l'Association des économistes québécois avait pour thème « Démographie, immigration et marché du travail au Québec – Menaces ou opportunités ? ». Au cours de cette rencontre, plus d'une vingtaine de conférenciers et d'intervenants issus des secteurs privé et public et des milieux universitaires ont abordé divers aspects de cette question. Ils se sont intéressés principalement à la contribution possible de l'immigration au règlement des déséquilibres provoqués par l'augmentation de l'âge moyen de la population québécoise et par la croissance insuffisante des effectifs de la population active. En plus de données factuelles permettant une juste appréciation des questions abordées, le congrès a fait une large part à l'expérience concrète des entreprises et des responsables des programmes gouvernementaux. Le présent article rapporte certaines des observations qui sont ressorties de ce congrès¹. La pandémie de COVID-19 a fait en sorte de freiner brutalement les flux migratoires et a donc créé un contexte très différent de celui qui prévalait au moment du congrès. Cependant, les défis démographiques du Québec demeurent entiers et les questions abordées par les congressistes retrouveront vraisemblablement toute leur pertinence une fois que seront levées les restrictions à l'immigration dictées par l'urgence sanitaire.

Les effets du ralentissement démographique

Une évolution démographique préoccupante

La dynamique démographique du Québec préoccupe nombre d'observateurs et de décideurs depuis plusieurs années. Ainsi, l'accroissement naturel annuel de la population québécoise, qui était de plus de 50 000 dans les années 1970, n'était plus que de 17 600 en 2017 (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion MIDI, 2019, p. 13). De plus, l'âge moyen de la population, qui était de 38,1 années en 2000, a grimpé à 42,1 années en 2017 (MIDI, 2019, p. 16). Le noyau principal de la population active, composé de toutes les personnes âgées entre 20 et 64 ans, devrait

décliner jusqu'au milieu de la décennie 2020 et seul un niveau d'immigration annuel de 60 000 ou plus empêchera qu'il ne baisse sous le niveau de 2011 (MIDI, 2019, p. 19).

Déjà, l'immigration compense en partie les effets du ralentissement démographique. Ainsi, en 2018, le Québec se plaçait au troisième rang des pays développés au chapitre de la croissance démographique, derrière le reste du Canada et l'Irlande, grâce à l'apport des migrations internationales. Les immigrants représentaient 13,7 % de la population québécoise en 2016, soit une progression notable par rapport à 1991, alors que cette proportion était de 9,0 % (MIDI, 2019, p. 31). Bien qu'inférieure à celle du reste du Canada, cette proportion était équivalente à celle des États-Unis et supérieure à celle de l'ensemble des pays de l'OCDE en 2016 (MIDI, 2019, p. 12).

Mais même avec cet apport substantiel de l'immigration, l'évolution démographique du Québec demeure préoccupante, puisqu'elle entraîne des difficultés pour le marché du travail et pour les finances publiques.

Une main-d'œuvre insuffisante

En quatre ans seulement, le nombre de postes vacants au Québec a doublé pour atteindre 120 000, ce qui témoigne, dans de nombreux secteurs, d'une rareté, voire d'une pénurie de main-d'œuvre. Bien que sévissant partout au Canada, c'est au Québec que cette rareté de la main-d'œuvre est la plus aiguë. Le taux de postes vacants y atteignait 4,1 % au début de l'année 2019, comparativement à 3,6 % en Colombie-Britannique et à 3,3 % en Ontario (La Presse Canadienne, 2019b).

Une enquête effectuée par la Banque de développement du Canada auprès d'un échantillon de 1 208 petites et moyennes entreprises canadiennes confirme le resserrement du marché du travail. Selon cette enquête, 37 % des entrepreneurs québécois déclarent avoir déjà des difficultés à embaucher de nouveaux employés par suite de la rareté de la main-d'œuvre. Ces difficultés sont encore plus grandes dans les zones rurales (42 %) et chez les entreprises de 20 à 49 employés (63 %). La même enquête révèle que 55 % des PME québécoises freinent leurs

investissements en raison des difficultés d'embauche. Les choses risquent d'aller en s'aggravant puisque, selon Emploi Québec, il devrait y avoir au net 1,4 million de postes à combler d'ici 10 ans au Québec.

Une pression sur les finances publiques

Au Québec, en 1971, il y avait 10 travailleurs pour 1 retraité. Ce rapport ne sera plus que de 2 pour 1 en 2031. Cela imposera un lourd fardeau aux finances publiques, puisque les frais de santé risquent d'augmenter sensiblement, alors qu'en parallèle le nombre de contribuables ira en diminuant. En conséquence, des simulations économétriques font présager un déficit budgétaire de 9,5 milliards de dollars en 2035 pour le gouvernement du Québec.

L'apport de l'immigration

La situation

Dans les années 1990, le nombre d'immigrants admis au Québec était inférieur à 30 000 par année. Entre 1998 et 2010, ce nombre a progressé régulièrement pour se situer en moyenne à près de 52 000 par année entre 2009 et 2018 (MIDI, 2019, p. 39). Entre 2013-2014 et 2017-2018, le taux d'immigration a été de 6,1 par 1 000 habitants, soit un niveau comparable à celui de l'Ontario (7,8 par 1 000 habitants) et nettement supérieur à celui des États-Unis (3,3 par 1 000 habitants).

L'immigration permanente se divise en trois grandes catégories selon qu'elle vise des objectifs économiques (principalement en matière de main-d'œuvre), le regroupement familial ou des fins humanitaires (par exemple : accueil de réfugiés). L'immigration temporaire comprend principalement les étudiants étrangers et les travailleurs étrangers admis pour répondre pour une durée limitée à des besoins urgents de main-d'œuvre.

Alors que la proportion de l'immigration économique se situait à près de 70 % en 2009, cette part a diminué à 57,1 % en 2018 du fait de la hausse de l'immigration attribuable aux regroupements familiaux (24,0 %) et à l'accueil

de réfugiés (17,3 %) (MIDI, 2019, p. 38 et 41). En valeur absolue, cette catégorie d'immigrants est passée d'un sommet de près de 40 000 en 2012 à moins de 30 000 en 2018 (MIDI, 2019, p. 40).

Le 31 décembre 2018, le nombre de détenteurs d'un permis d'étudiant étranger au Québec était de 70 060. Il s'agissait d'une augmentation notable par rapport au nombre du 31 décembre 2013, soit 42 095. En cette même année 2018, 43 455 ressortissants étrangers disposaient au Québec d'un permis de mobilité internationale² et 9 670 disposaient d'un permis de travailleur étranger temporaire (MIDI, 2019, p. 75).

Les mouvements migratoires interprovinciaux modifient la donne en ce qui a trait à la croissance de la population et à celle de la main-d'œuvre. Chaque année, le Québec perd en moyenne près de 10 000 personnes, dont une bonne partie dans le groupe d'âge de la population active. Une enquête de Statistique Canada situait à 80,9 % la proportion des immigrants arrivés au Québec en 2011 qui y résidaient toujours en 2016. Les taux correspondants étaient de 91,0 % en Ontario et de 46,8 % au Nouveau-Brunswick³.

Les bénéfices

Un apport économique positif

L'immigration économique a pour objectif et pour effet d'augmenter le volume de la population active. Cependant, la capacité de l'immigration à faire baisser le taux d'emplois vacants est atténuée par le fait que l'immigration contribue elle-même à faire augmenter la demande de main-d'œuvre, puisque les nouveaux citoyens demandent des biens et services. En outre, les effets de l'immigration sur la main-d'œuvre sont limités du simple fait qu'une partie seulement des immigrants ont l'âge ou les compétences requises pour travailler ou désirent le faire.

Par contre, la contribution des immigrants à la hausse du taux moyen de scolarité de la main-d'œuvre est indéniable. En 2016, 72 % des immigrants de 25 à 64 ans au Québec détenaient un diplôme d'études postsecondaires, comparativement à 67 % chez les natifs. Selon une enquête de l'OCDE présentée au congrès⁴, la qualification des immigrants au Québec est plus élevée que dans 15 des 17 économies développées ayant été examinées.

Les immigrants québécois sont aussi nettement plus entrepreneuriaux que les natifs. En 2018, 39,8 % d'entre eux déclaraient en effet vouloir se lancer en affaires, comparativement à 16,1 % des natifs. En outre, différentes études pointent dans le sens d'une contribution importante des immigrants à l'innovation (Conseil du patronat du Québec, 2015, p. 9).

Le niveau de vie et le bien-être

Contrairement à certaines craintes, les revenus des natifs risquent peu d'être affectés par l'arrivée des immigrants permanents. Ils peuvent cependant l'être par les séjours au pays de travailleurs étrangers temporaires. Ces derniers sont en effet sélectionnés en fonction des besoins immédiats du marché du travail et, pour cette raison, ils peuvent se substituer aux migrations interrégionales ou interprovinciales de travailleurs natifs.

Cependant, le revenu n'est pas une mesure parfaite du bien-être de la population. Selon Paul Collier, un économiste d'Oxford qui était conférencier d'honneur au congrès, la satisfaction et le bien-être de la population sont aussi fonction du sentiment d'appartenance à une communauté et des liens de confiance et de solidarité entre les membres de celle-ci. Or, une intégration insuffisante des immigrants à leur société d'accueil peut réduire leur bien-être aussi bien que celui des natifs (Collier, 2019).

L'équilibre des finances publiques

Pour atténuer la menace que représente le ralentissement démographique pour l'équilibre à moyen terme des finances publiques, l'immigration est préférable aux mesures natalistes. En effet, c'est entre 25 et 60 ans en moyenne que les individus rapportent plus en impôts et taxes que ce qu'ils coûtent en services publics, et qu'ils représentent donc un bénéfice net pour le budget de l'État. Or, en 2016 au Québec, la majorité des classes d'âge les plus nombreuses chez les immigrants étaient celles allant de 30-34 ans à 45-49 ans alors que chez la population native c'étaient celles allant de 50-55 ans à 60-64 ans (MIDI, 2019, p. 30).

Compte tenu du profil d'âge favorable de la population immigrante, des simulations économétriques indiquent qu'une augmentation de 20 000 du nombre d'immigrants admis chaque année au Québec pourrait améliorer le solde budgétaire du gouvernement de 1,7 milliard de dollars en 2035. Sous réserve des limites inhérentes à de telles projections économétriques

à long terme, l'amélioration serait même de 4,0 milliards de dollars si ces immigrants additionnels étaient parfaitement intégrés à l'économie québécoise et touchaient un revenu correspondant à leurs qualifications. Le déficit budgétaire prévu de 9,5 milliards de dollars évoqué plus haut serait donc réduit d'autant. À l'opposé, une diminution de 20 000 du nombre annuel d'immigrants pourrait créer un déficit supplémentaire de 1,8 milliard de dollars dans le budget du gouvernement.

Les difficultés

Malgré les bénéfices pouvant découler de l'immigration, certaines difficultés empêchent celle-ci de produire tous les effets escomptés.

La concentration des immigrants dans la région métropolitaine

En 2016, plus de 80 % des immigrés au Québec, soit 908 725 sur 1,1 million, résidaient dans la grande région montréalaise⁵. La population immigrante était beaucoup moins nombreuse dans la région de la Capitale-Nationale (41 895) et ailleurs au Québec. Alors que 34 % de la population de Montréal et 28,5 % de celle de Laval était issue de l'immigration en 2016, cette proportion était de 10 % ou moins dans toutes les autres régions du Québec. Elle était même inférieure à 2,5 % dans plus de la moitié de ces dernières (MIDI, 2019, p. 32-33).

Cette concentration dans la région métropolitaine s'explique par le fait que les immigrants peuvent souvent y trouver des communautés provenant de leur pays d'origine. Ils peuvent aussi plus aisément se fondre dans une population déjà largement métissée. En outre, les structures d'accueil y sont plus développées que dans la plupart des autres régions du Québec. Enfin, les obligations financières et personnelles représentent des obstacles majeurs à la mobilité interrégionale, et ce, plus particulièrement pour la main-d'œuvre immigrante.

Cette concentration géographique de l'immigration présente des inconvénients et des risques. En effet, elle empêche les autres régions de profiter d'un apport de main-d'œuvre qui leur est autant sinon plus nécessaire qu'à la grande région métropolitaine. De fait, sur des besoins de main-d'œuvre

établis à 751 000 personnes pour l'ensemble du Québec entre 2017 et 2021, 45 % se situent en dehors des régions de Montréal, de Laval et de la Montérégie (MIDI, 2019, p. 27).

Il y a aussi un risque de ghettoïsation si la présence de communautés ethniques importantes et bien organisées rend moins nécessaire pour les nouveaux immigrants l'intégration à la société native.

L'intégration des immigrants

L'intégration des immigrants au marché du travail pose certaines difficultés, notamment dans les premières années suivant leur arrivée au Québec. Ainsi, en 2018, le taux de chômage au Québec était de 5,0 % chez la population native et de 7,2 % chez les immigrants. Chez ces derniers, le taux variait beaucoup selon le temps écoulé depuis leur arrivée au Québec. Lorsque celle-ci remontait à moins de 5 ans, il était de 11,4 %, comparativement à 6,5 % pour les immigrants dont l'arrivée datait d'entre 5 et 10 ans, et à 6,3 % pour ceux arrivés plus de 10 ans auparavant (MIDI, 2019, p. 22).

Des diplômes difficilement reconnus

Les difficultés d'insertion des immigrants dans le marché du travail tiennent, entre autres causes, à la non-reconnaissance ou à la reconnaissance insuffisante⁶ des diplômes obtenus à l'étranger. Ainsi, en 2016, selon l'enquête précitée de l'OCDE, le taux d'emploi des immigrants ayant obtenu leur diplôme à l'étranger était nettement inférieur à celui des immigrants détenteurs d'un diplôme canadien. En fait, ces derniers profitaient d'un taux d'emploi presque aussi élevé que celui des natifs. La procédure de reconnaissance des diplômes étrangers est longue et complexe et elle décourage les employeurs, les acteurs locaux et les immigrants. La plupart préfèrent renoncer à cette reconnaissance.

La surqualification

Pour que l'immigration apporte un maximum de bénéfices, il faut que les immigrants puissent trouver des emplois correspondant à leurs qualifications. Or, souvent, les qualifications des immigrants arrivant au Québec sont plus élevées que ce que demande le marché du travail, notamment dans les régions moins urbanisées. Cette situation faisait en sorte en 2018 que 48,3 %

de la population québécoise issue de l'immigration détenant un diplôme postsecondaire était réputée surqualifiée. Cette proportion atteignait même 60,0 % chez les personnes arrivées au Québec depuis moins de 5 ans (MIDI, 2019, p. 26). De fait, la surqualification des immigrants au Québec est une des plus élevées parmi la quinzaine d'économies développées ayant été examinées dans le cadre de l'étude de l'OCDE présentée au congrès. De plus, au Québec comme dans ces autres économies développées, le taux d'emploi ne se rapproche de celui des natifs ou ne le dépasse que chez les immigrants qui sont le moins éduqués.

Cette situation montre que la contribution de l'immigration à l'équilibre du marché du travail n'est pas seulement une question de nombre, mais aussi de profil des compétences des candidats à l'immigration. Cela place le Québec devant un dilemme. En effet, d'une part, la sélection d'immigrants moins qualifiés répondrait mieux aux besoins des employeurs et faciliterait l'intégration en emploi. D'autre part, il serait préférable de faire un meilleur usage des qualifications supérieures d'un grand nombre d'immigrants. Idéalement, l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre devrait se faire à un niveau où les compétences requises et la productivité sont plus élevées. L'atteinte de cet objectif fait appel à des politiques et des programmes pouvant relever sensiblement le niveau technologique et la productivité de l'économie québécoise.

Les pratiques discriminatoires et l'adaptation difficile au milieu du travail

Les immigrants peuvent aussi se heurter à certaines pratiques discriminatoires, ainsi que l'a montré une étude (Oreopoulos, 2011) portant sur le grand Toronto. Cette étude a révélé que les candidats à un poste avaient beaucoup plus de chances d'obtenir une entrevue si leur nom avait une consonance anglophone. Il semble que bon nombre d'employeurs sont préoccupés autant sinon plus par les compétences relationnelles de leurs nouveaux employés que par leur formation ou leur expérience. Ils craignent que l'embauche d'immigrants représente une charge plus exigeante que celle de natifs et ce, d'autant plus qu'à leur arrivée certains immigrants peuvent avoir des habitudes de travail mal adaptées au contexte canadien.

La maîtrise du français

Il est possible que l'intégration des immigrants soit rendue plus difficile au Québec par leur ignorance ou leur maîtrise insuffisante de la langue française. C'est du moins un des principaux obstacles en emploi qu'ont mentionnés les employeurs consultés dans le cadre de l'étude de l'OCDE. La même étude révèle aussi que la maîtrise de l'anglais augmente sensiblement le taux d'emploi des immigrants récents, même dans les régions québécoises les plus francophones. Ces facteurs linguistiques ne peuvent cependant jouer que partiellement puisque, en 2016, 80,5 % de la population québécoise issue de l'immigration était réputée pouvoir tenir une conversation en français et 50,3 %, en français et en anglais (Oreopoulos, 2011).

Les pistes de solution

Dans leurs interventions au congrès, les conférenciers et les panélistes ont proposé différents moyens pouvant favoriser une contribution optimale de l'immigration à l'équilibre du marché du travail. Certains de ces moyens touchaient l'approche générale devant être privilégiée alors que d'autres s'adressaient, selon le cas, aux administrations publiques et aux employeurs.

Quelques éléments généraux

Tenir un discours positif

Plusieurs intervenants au congrès ont insisté sur la nécessité de tenir un discours positif et constructif sur l'immigration, et ce, en vue de combattre à la source les tendances éventuelles à la discrimination ou à la méfiance. Selon plusieurs, il faut aussi changer la perception voulant que tout se passe uniquement dans les grandes villes. Les politiciens et les dirigeants ont un rôle important à jouer à cet égard.

Le discours public doit en outre faire valoir que l'immigration n'est pas seulement une question de main-d'œuvre ou de relève démographique, mais que c'est aussi une source d'enrichissement social et culturel et une réponse à des problèmes humanitaires.

Malgré l'urgence de résoudre les problèmes de recrutement de personnel, et compte tenu de la frilosité d'une partie de la population face à l'immigration, il faut aussi faire appel à la patience tant de la part des natifs et des employeurs que de la part des immigrants. L'insertion au travail et l'intégration des immigrants dans les communautés d'accueil ne peuvent en effet se faire que par le développement de valeurs communes. Or, cela demande une certaine période d'adaptation et d'appropriation mutuelle.

Viser la mixité

Les politiques, les programmes et les discours concernant l'immigration doivent viser la mixité, soit le mélange des cultures et des personnes, tant dans les pratiques des milieux de travail que dans les programmes de logement ou de développement culturel. Cette proximité et cette interpénétration des populations et des cultures natives et immigrantes sont nécessaires pour assurer une intégration sociale harmonieuse des nouveaux citoyens et faire émerger des liens de solidarité et de coopération entre eux et les natifs.

Ne pas oublier les autres migrants

En marge de l'attention devant être accordée à l'accueil et à l'intégration des immigrants, les autorités publiques et les employeurs ne doivent pas négliger le potentiel et les défis que représentent les migrations interprovinciales. Non seulement il faut retenir les travailleurs expérimentés tentés d'offrir leurs services ailleurs au Canada, mais il faut essayer de rapatrier les quelque 400 000 Québécois qui travaillent présentement dans d'autres provinces. Ce sont des travailleurs compétents qui n'ont pas à affronter les difficultés d'intégration des migrants internationaux. Le ralentissement de la croissance des économies de l'Alberta et de l'Ontario ouvre des possibilités nouvelles en ce sens, notamment dans les métiers techniques.

Le recours aux travailleurs étrangers temporaires offre aussi une piste valable pour le travail exigeant peu ou pas de qualifications.

Enfin, les étudiants internationaux représentent un bassin potentiel prometteur compte tenu de leur formation, de la connaissance de la culture québécoise qu'ils acquièrent au cours de leurs études et des possibilités qu'ils offrent pour le développement de réseaux économiques avec d'autres pays.

Réduire les délais d’approbation

Dans un marché du travail très concurrentiel, la vitesse de réaction est importante et les gouvernements québécois et fédéral doivent réduire les formalités et les délais requis pour la sélection et l’admission des candidats à l’immigration permanente. Alors que les délais peuvent parfois s’étirer sur plusieurs années, ils doivent idéalement être réduits à quelques mois. Les délais sont également longs pour les travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, au printemps 2019, dans la catégorie des « travailleurs peu spécialisés », les employeurs devaient attendre plus de 100 jours avant de savoir si leur demande d’évaluation de l’impact sur le marché du travail serait approuvée (La Presse Canadienne, 2019a).

Le rôle des administrations publiques

À l’échelle du gouvernement provincial

La coordination

Plusieurs ministères ou organismes gouvernementaux ont des responsabilités ou des moyens d’action en matière d’immigration et de soutien aux immigrants. Leurs actions devraient être coordonnées en vue d’une efficacité maximale. À cette fin, un secrétariat rattaché au bureau du premier ministre serait approprié pour assurer cette coordination et pour confirmer auprès des instances gouvernementales la priorité accordée à ce dossier. En outre, un tel guichet administratif unique faciliterait les choses pour les immigrants et pour bon nombre d’employeurs, puisque ceux-ci connaissent peu, voire pas du tout, les ressources qui leur sont offertes et qu’ils ne sont pas familiers avec les rouages de l’administration publique.

La flexibilité

Selon l’étude de l’OCDE, les acteurs gouvernementaux en région ne disposent pas de suffisamment de latitude dans la mise en œuvre des programmes destinés aux immigrants. Une flexibilité accrue serait utile pour permettre la mise sur pied de projets innovants et l’adaptation aux besoins particuliers. Ainsi, il serait possible de remédier, dans certains cas, aux difficultés causées par la masse critique minimale exigée pour les

programmes de francisation. Cette norme apparaît fréquemment comme trop contraignante à l'échelle des régions et des quartiers urbains. Il faudrait aussi envisager des programmes de francisation par types de métiers.

L'information et la promotion

Le gouvernement devrait s'efforcer de rapprocher les immigrants du marché du travail. À cette fin, une cartographie des offres d'emploi pourrait être établie, et il faudrait renforcer les programmes encourageant la mobilité vers les régions pour les immigrants sans emploi ou surqualifiés.

À l'échelle des administrations municipales

L'immigration présente des enjeux et des défis différents selon les villes et les régions. Le programme du congrès a permis aux participants d'en apprendre davantage sur la situation, les expériences et les approches de trois villes soucieuses de relever les défis posés par l'immigration.

Québec

Selon le recensement de 2016, 5,7 % de la population de la ville de Québec est constituée d'immigrants, et ceux-ci contribuent pour plus que leur part à la main-d'œuvre puisqu'ils occupent 7,2 % des emplois. Québec comptait aussi environ 5 000 étudiants internationaux et 3 000 travailleurs temporaires en 2016.

En matière d'immigration, l'administration municipale applique une politique basée sur le projet de vie des personnes et des familles plutôt que sur les besoins en main-d'œuvre. À cette fin, elle agit en se basant sur les attentes et les besoins des personnes immigrantes, fait la promotion de la qualité de vie à Québec et fonde les efforts de rétention sur l'intégration à la vie et aux réseaux communautaires. Dans cette perspective, elle perçoit les loisirs comme un instrument d'intégration fort efficace.

La Ville met en œuvre différents moyens visant l'accueil et l'information des immigrants et elle organise des événements favorisant les rapprochements interculturels. Les programmes municipaux comportent également

de la formation, de l'accompagnement, du jumelage et des services de proximité. Québec mise aussi sur un bénévolat favorisant les liens entre les immigrants et la population native.

En matière d'insertion en emploi, les services municipaux tiennent une rencontre annuelle à l'intention des gens d'affaires susceptibles d'embaucher des immigrants. Ils aident aussi les employeurs à se diriger vers les services pouvant répondre à leurs besoins.

Le taux de rétention des immigrants à Québec atteint 94 %, ce qui semble indiquer que les actions déployées portent fruit. L'administration municipale se réjouit également de ce que 70 % des étudiants internationaux souhaitent travailler à Québec une fois leur diplôme obtenu.

Sherbrooke

Sherbrooke est une des villes québécoises qui accueillent le plus de réfugiés, qu'il s'agisse de réfugiés pris en charge par l'État (RPCÉ) ou parrainés. Ainsi, sur 12 717 personnes immigrantes arrivées à Sherbrooke entre 2003 et 2018, 61 % étaient des réfugiés, comparativement à 26 % pour les travailleurs qualifiés et à 13 % pour les demandeurs d'asile et les immigrants issus d'autres catégories. La structure d'accueil qui a été mise sur pied à Sherbrooke expliquerait en partie l'attrait que la ville exerce sur les RPCÉ. Par ailleurs, l'arrivée dans la ville d'un bon nombre d'immigrants sans statut serait attribuable à la proximité de la frontière américaine.

La municipalité entend assurer aux immigrants l'accessibilité à ses services, aux emplois et à la vie sociale. Elle veut aussi développer chez eux un sentiment d'appartenance à la communauté. À ces fins, elle s'est donné pour orientations d'encourager la présence des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activité, de favoriser les rapprochements interculturels et de développer des partenariats. Elle veut agir comme entité mobilisatrice et comme intermédiaire entre les différents acteurs de la société civile et les ressources du milieu, afin d'instaurer des conditions favorables à l'attraction, à l'accueil et à l'intégration des immigrants dans une perspective de responsabilité partagée.

Dans le cadre d'une entente avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), Sherbrooke met en œuvre une trentaine d'actions consistant, entre autres, en du parrainage professionnel (stages rémunérés de six mois), des programmes de financement de projets locaux, des rencontres interculturelles, une tournée de sensibilisation sur le thème « frontières abolies, cultures enrichies », une semaine d'actions contre le racisme et un tour de ville pour les nouveaux arrivants.

Consciente que l'immigration n'est pas seulement une question de main-d'œuvre, la Ville cherche à valoriser l'apport de l'immigration auprès de la population et à contribuer ainsi à faire tomber les préjugés et les réticences.

Montréal

Comme mentionné précédemment, Montréal est clairement un pôle d'immigration : trois nouveaux immigrés québécois sur quatre s'y établissent et deux enfants montréalais sur trois ont au moins un parent issu de l'immigration. Dans une proportion de 55 %, les immigrants montréalais appartiennent à la catégorie « économique » et ont donc été sélectionnés pour leur aptitude à joindre les rangs de la population active. Ils sont nettement plus éduqués que la société d'accueil montréalaise : 40 % d'entre eux détiennent un diplôme universitaire de premier cycle (52 % pour ceux arrivés depuis cinq ans ou moins) comparativement à 24 % chez les natifs montréalais.

Malgré leurs qualifications, l'intégration des immigrants au marché du travail ne se fait pas sans certaines difficultés. Ainsi, en avril 2019, le taux de chômage chez les immigrants était de 7,8 % (10,1 % chez ceux arrivés depuis cinq ans ou moins) comparativement à 4,7 % dans l'ensemble de l'économie montréalaise.

Le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) coordonne l'accès des immigrants aux diverses ressources.

En décembre 2018, Montréal a dévoilé son premier plan entièrement consacré aux nouveaux arrivants. Ce plan comporte une panoplie de mesures regroupées en quatre axes stratégiques selon les groupes à qui elles sont destinées :

- Évaluer les impacts des projets financés ;
 - Un sondage réalisé auprès de 2 500 nouveaux arrivants dans les 19 arrondissements afin d'évaluer la pertinence des projets du BINAM ;
- Mobiliser et soutenir l'écosystème d'organismes communautaires ;
 - Une somme de 4 millions de dollars investis dans des nouveaux projets touchant 6 territoires d'inclusion prioritaires dans lesquels résident 62 % des nouveaux arrivants ;
- Accompagner les employeurs et d'autres acteurs stratégiques dans l'expérimentation de processus de dotation et d'intégration novateurs ;
 - Un programme jumelant cinq grands employeurs montréalais à des cohortes de 12 à 15 immigrants qualifiés qui pourront profiter d'une expérience de travail de 30 à 52 semaines, accompagnée d'un plan d'intégration ;
 - À titre expérimental, l'abolition des tests psychométriques pouvant être discriminatoires, pour rendre la gestion des ressources humaines plus inclusive ;
 - En février 2019, la tenue d'un événement réunissant plus de 60 leaders économiques qui a permis d'entreprendre la mobilisation et de jeter les bases de la stratégie *Montréal inclusive au travail* dont les actions porteront sur la conscientisation du public, la mobilisation de grands employeurs et le déploiement d'outils ;
- Assurer aux migrants à statut précaire ou sans statut l'accès aux services municipaux et protéger les immigrants victimes de crimes ou d'abus ;
 - Dans le cadre de la politique d'accès « sans peur », quatre organismes communautaires chargés d'entériner l'identité des personnes sans documents d'identité ;
 - Une cellule de protection et d'intervention à l'intention des immigrants mise sur pied par le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels.

Les stratégies mises en place par les employeurs

Les besoins de main-d'œuvre varient selon les secteurs d'activité. Dans le cadre du congrès, des employeurs œuvrant au sein d'industries très différentes ont fait état des stratégies et des moyens qu'ils utilisaient pour recruter la main-d'œuvre dont ils avaient besoin, incluant le recours à l'immigration.

Agir rapidement

Dans les nombreux domaines où la demande de main-d'œuvre excède l'offre, les employeurs doivent agir rapidement pour repérer et mettre sous contrat les travailleurs disponibles. C'est particulièrement vrai dans le secteur des télécommunications, où les diplômés sont très convoités. Ainsi, Bell s'efforce d'approcher le plus tôt possible dans les universités les nouveaux diplômés prometteurs dans les technologies de pointe, dont celles relatives à l'intelligence artificielle. Active dans le domaine de la transformation alimentaire, Olymel s'efforce pour sa part de réagir en moins de deux semaines aux candidatures reçues, sinon le risque est grand que les postulants aillent voir d'autres employeurs.

La réglementation et les formalités administratives peuvent cependant empêcher les entreprises d'agir aussi vite qu'elles le souhaitent. Ainsi, selon Restos Plaisirs, des programmes de formation plus courts aideraient les restaurateurs à combler davantage et plus vite leurs besoins de main-d'œuvre. De même, l'accélération des procédures pour le recrutement d'immigrants serait très utile puisqu'il faut de huit à dix mois pour acquérir les services d'un cuisinier immigrant. Même constat pour Olymel, qui ajoute que le recrutement international lui coûte en moyenne 10 000 dollars par travailleur.

Assurer une relève compétente

Pour Ubisoft, le recrutement est maintenant plus facile que lors de l'implantation initiale de l'entreprise à Montréal en 1997. À l'époque, les personnes disposant de compétences dans la création de jeux vidéo étaient rares, alors qu'elles sont maintenant plus de 200 000 dans le monde et que, au Québec, 13 établissements universitaires offrent un programme relié aux jeux vidéo et 20 000 personnes étudient les technologies de l'information.

Ubisoft a contribué concrètement au développement de la formation au Québec. Ainsi, le campus Ubisoft a été créé grâce à la collaboration de l'entreprise avec des cégeps et des universités. Devenu le campus ADN (Arts et divertissement numérique), il offre des formations en animation, en modélisation et en design de jeux vidéo. Consciente que le campus peut aider à assurer une relève compétente à moyen terme, Ubisoft lui a prêté des spécialistes. L'entreprise a également créé un concours pour le design de prototypes de jeux vidéo ouvert aux étudiants et aux établissements d'enseignement.

Dans le domaine de la restauration, Restos Plaisirs travaille aussi au développement d'une relève compétente en fournissant des étudiants aux écoles professionnelles qui en manquent malgré la qualité de la formation qu'elles offrent.

Tenir compte des attentes des candidats

La notoriété d'une entreprise ou son domaine d'affaires peuvent aider ou nuire au recrutement. Ainsi, Ubisoft profite de sa bonne réputation auprès des personnes intéressées à faire carrière dans les jeux vidéo. À l'inverse, pour Olymel, la nature pénible de certains des postes offerts incite plutôt les candidats à chercher autre chose. Ainsi l'entreprise doit-elle aller à la rencontre des candidats potentiels plutôt que d'attendre qu'ils viennent à elle.

De façon générale, le recrutement est devenu très relationnel. Il faut offrir un parcours professionnel, pas seulement un emploi. Ainsi, dans le domaine des télécommunications, les candidats sont intéressés par les technologies plutôt que par le nom de l'entreprise, même si celle-ci est très connue, comme c'est le cas pour Bell. Le recruteur doit donc être capable de parler en connaissance de cause du domaine d'affaires. Les jeunes candidats sont sensibles à l'équilibre entre la vie privée et le travail qui leur est offert et ils veulent de la flexibilité dans les horaires. À la mi-carrière, les candidats privilégient la stabilité, étant donné leurs responsabilités familiales ou financières. Plus tard, une fois leurs familles élevées, ils peuvent de nouveau être tentés par des défis professionnels.

Olymel fait des constats semblables. Les salaires comptent pour les plus jeunes, mais pour les autres, c'est davantage la rémunération globale, dont les avantages sociaux, qui importe. Ainsi, investir dans l'aménagement d'un

gymnase peut s'avérer très rentable pour l'entreprise étant donné qu'une bonne partie des employés seront heureux de profiter de cet équipement. Dans le même effort de répondre aux besoins particuliers de ses employés, Olymel comble en divers endroits les insuffisances du transport collectif en offrant des services de déplacement au travail et à l'école.

La rétention des employés

Dans la restauration, le taux de roulement du personnel est très important, et 10 à 15 % des postes sont toujours vacants, faute d'employés pour les combler. Enrichir les tâches et donner des promotions peut aider à conserver les meilleurs éléments.

Olymel mise aussi sur la rétention de ses employés en leur offrant les conditions de travail les plus satisfaisantes possibles. En agissant ainsi, elle fait d'une pierre deux coups puisque non seulement elle garde ses employés, mais ceux-ci peuvent devenir de bons promoteurs de l'entreprise auprès de candidats potentiels, particulièrement à l'étranger.

La robotisation

La robotisation peut remédier en partie aux difficultés de recrutement. Ainsi, l'entreprise de restauration Restos Plaisirs y voit une solution pour pallier le manque de plongeurs. Olymel investit aussi en automatisation et en robotisation. Cela augmente sa productivité, mais pose aussi un problème de recrutement puisqu'il faut du personnel en mesure d'utiliser ces équipements spécialisés.

Le recours aux immigrants

Malgré les efforts déployés par les entreprises dans leurs secteurs respectifs, le recours à l'immigration demeure nécessaire pour combler les besoins de main-d'œuvre. Ainsi, malgré les nombreuses cohortes de diplômés issus des collèges et des universités du Québec, Ubisoft doit recruter à l'étranger 20 % de ses nouveaux employés. De même, malgré le fait que son recrutement se fasse beaucoup à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres, Olymel doit aller à l'international pour 10 %

de son recrutement. Dans la restauration, l'immigration est une solution incontournable pour tous les postes de travail qui ne sont pas automatisables, notamment dans les cuisines.

Conclusions

L'évolution démographique réduit le potentiel de croissance de l'économie québécoise et menace l'équilibre des finances publiques à moyen terme. Une fois qu'auront été levées les restrictions liées à la pandémie concernant la mobilité internationale des personnes, l'immigration pourra contribuer à atténuer ces problèmes, notamment en comblant en partie les pénuries de main-d'œuvre qui affectent la capacité de production de plusieurs entreprises et les empêchent de mettre en œuvre leurs projets d'investissement. Compte tenu de leur profil d'âge, les immigrants constituent également un bénéfice net pour les budgets gouvernementaux.

L'apport de la main-d'œuvre immigrante est d'autant plus bienvenu que les immigrants qui arrivent au Québec ont un niveau de scolarité supérieur à celui de la population native et qu'ils peuvent donc aider l'économie québécoise à améliorer sa performance dans les industries innovantes et technologiques. Cependant, une bonne partie des pénuries de main-d'œuvre touche des emplois exigeant peu ou pas de qualifications. Un équilibre doit donc être recherché entre la réponse à court terme aux besoins de main-d'œuvre et la possibilité de rendre l'économie québécoise plus compétitive et productive à moyen terme grâce à l'apport de personnes hautement qualifiées.

Les effets positifs attendus de l'immigration ne pourront pleinement se matérialiser qu'à la condition que l'insertion des nouveaux arrivants dans la société et le marché du travail québécois se fasse de façon harmonieuse et que la population immigrante soit mieux répartie entre la grande région métropolitaine et les autres régions du Québec.

L'ensemble des acteurs doivent favoriser l'ouverture de la population aux nouveaux arrivants en adoptant un discours positif et rassurant au sujet de l'immigration. Ce discours doit aussi faire valoir que l'immigration n'est pas seulement une solution à la rareté de la main-d'œuvre, mais qu'il s'agit aussi d'un enrichissement social et culturel en plus, dans certains cas, d'un important geste humanitaire. Les politiques doivent aussi favoriser la

mixité des lieux de travail et d'habitation. Les gestes posés seront d'autant plus efficaces s'ils reposent sur une approche concertée des différents partenaires publics et privés intéressés, et ce, tant au niveau local qu'à l'échelon national.

Enfin, quels que soient les efforts déployés, l'immigration pourra difficilement combler tous les besoins de main-d'œuvre. Les employeurs doivent aussi s'ingénier à mettre sur pied des solutions efficaces pour conserver leur personnel et augmenter sa productivité.



Références

Présentations au congrès

Antunes, P. (2019, mai). *Coûts et bénéfices économiques de l'immigration : quelques perspectives pancanadiennes*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/d2/c1/29mai-a2-2-antunes.pdf>.

Arseneau, M. (2019, mai). *Pourquoi l'immigration ne suscite pas autant d'inquiétude ici qu'ailleurs ?* Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/12/39/29mai-a1-3-arseneau.pdf>.

Castilla, A. (2019, mai). *Implication de la Ville de Sherbrooke dans l'intégration des personnes immigrantes*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/83/f5/30mai-a3-3-castilla.pdf>.

Cléroux, P. (2019, mai). *Rareté ou pénurie de main-d'œuvre : comment les entreprises doivent-elles s'adapter ?* Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/c3/80/30mai-a4-1-cleroux.pdf>.

Coulombe, S. (2019, mai). *Immigration : importance de la sélection*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/32/66/29mai-a2-3-coulombe.pdf>.

Crépault, K. (2019, mai). *Expérience Ville de Québec*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Récupéré du site de l'Association des économistes québécois : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/13/26/30mai-a3-1-crepault.pdf>.

Dorval, Y.-T. (2019, mai). *L'immigration au cœur de la vitalité du Québec*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/c2/47/29mai-a2-4-dorval.pdf>.

Fortin, P. (2019, mai). *Immigration : le juste milieu entre « trop » et « pas assez »*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/83/c0/30mai-pfortin.pdf>.

Homsy, M. (2019, mai). *Seuils d'immigration au Québec : analyse des incidences démographiques et économiques*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://economistesquebecois.com/files/documents/02/57/29mai-a2-1-homsy.pdf>.

Ladouceur-Girard, M.-C. (2019, mai). *L'expérience de la Ville de Montréal*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/83/87/30mai-a3-2-ladouceur-girard.pdf>.

Légaré, J. (2019, mai). *Rôle de l'« immigration » dans la dynamique de la croissance de la population québécoise*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/02/92/29mai-a1-1-leugareu.pdf>.

Michaud, P.-C. (2019, mai). *Les implications pour les finances publiques du Québec*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/d2/60/29mai-a1-4-michaud.pdf>.

Murray, A. (2019, mai). *Leviers pour survivre à la transformation du marché du travail*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/53/b1/30mai-a5-2-murray.pdf>.

Rempel, B. (2019, mai). *Stratégie du Manitoba : grandir grâce à l'immigration*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/23/27/30mai-a5-3-rempe.pdf>.

St-Pierre, R. (2019, mai). *Tendances du marché du travail au Québec : de l'abondance à la rareté de main-d'œuvre*. Conférence présentée au 44^e congrès de l'Association des économistes québécois, Québec. Repéré sur le site de l'Association des économistes québécois à : <http://www.economistesquebecois.com/files/documents/b2/81/29mai-a1-2-st-pierre.pdf>.

Autres documents

Cloutier, J.-C. (2018). « Des technologies perturbatrices – Éclairages provenant du Congrès de l'Association des économistes québécois ». Dans Joanis, M. et Montmarquette, C. (dir.), *Le Québec économique 7 – Éducation et capital humain*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 65-90.

Collier, P. (2019). *Exodus : immigration et multiculturalisme au XXI^e siècle*. Paris, L'Artilleur.

Comité consultatif des personnes immigrantes et INRS. (2018). Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources, Montréal. Repéré à : <http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/01/rapport-ccpi-version-imprimerie.pdf>.

Conseil du patronat du Québec. (2015). L'immigration économique, un riche potentiel de prospérité pour le Québec : étude sur la prospérité n° 3. Repéré à : <https://www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/files/etude3prosperte021215.pdf>.

El-Assal, K., Fields, D., Homsy, M., Savard, S. et Scarfone, S. (2019). Seuils d'immigration au Québec : analyse des incidences démographiques et économiques. Montréal, Institut du Québec. Repéré à : https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/201905-immigration_vf.pdf?sfvrsn=0.

La presse canadienne Record de postes vacants dans le secteur privé, Le Devoir. (2019b, 13 juin).

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2019). Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec. Repéré à : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_RecueilStat_PlanificationImmigration.pdf.

Oreopoulos, P. (2011, novembre). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148-171.

Notes

1. Les présentations au congrès sont disponibles et mises en références mais, elles ne seront pas citées dans le texte.
2. Le Programme de mobilité internationale (PMI) permet à l'employeur d'embaucher un travailleur étranger temporaire sans obtenir une étude d'impact sur le marché du travail.
3. Voir le tableau 43-10-0013-01 de Statistique Canada.
4. Dans le cadre de cette enquête réalisée par le secrétariat de l'OCDE à la demande du gouvernement du Québec, quelque 300 entreprises québécoises ont été consultées.
5. Soit 59,1 % à Montréal (644 680), 13,5 % en Montérégie (147 110) et 10,7 % à Laval (116 935). (MIDI, 2019, p. 33).
6. Selon l'université où ils ont été obtenus, certains diplômés peuvent être perçus comme reflétant une scolarité de moindre valeur.