

Août 2025

ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC

MÉMOIRE – CONSULTATION PUBLIQUE
PORTANT SUR LA PLANIFICATION DE
L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA
PÉRIODE 2026-2029

DÉPOSÉ À LA COMMISSION DES RELATIONS
AVEC LES CITOYENS DE L'ASSEMBLÉE
NATIONALE



Notre mission

Depuis 1938, l'Association Restauration Québec a pour mission de soutenir l'essor et la prospérité de l'industrie de la restauration au Québec. Elle contribue au succès de ses membres en défendant leurs intérêts auprès des différents paliers de gouvernement, en leur offrant des avantages économiques exclusifs et en leur fournissant de l'information pertinente et privilégiée.

Notre vision

L'ARQ s'engage pleinement auprès de ses membres afin de les outiller adéquatement pour qu'ils relèvent les défis entrepreneuriaux auxquels ils font face. Chacune de ses actions est guidée par l'absolue nécessité de faire de l'industrie de la restauration une industrie florissante, innovante, dynamique et incontournable au Québec.

Personne-ressource

M. Martin Vézina

Vice-président, affaires publiques et gouvernementales

mvezina@restauration.org

Date de parution

Le 15 août 2025

Éditeur

Association Restauration Québec

6880, Louis H.-Lafontaine

Montréal (Québec) H1M 2T2

Tél. : 514 527-9801 ou sans frais, 1 800 463-4237

info@restauration.org

www.restauration.org

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
L'ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC : LA RESTAURATION SOUS TOUTES SES FORMES!	4
INTRODUCTION	5
DÉMOGRAPHIE EN DÉCLIN : UN ENJEU QUI TRANSCENDE LE SECTEUR DE LA RESTAURATION	6
<i>Une béquille à la croissance démographique</i>	6
LES SOLUTIONS LOCALES SONT INSUFFISANTES	8
<i>Des restaurateurs qui ont besoin de renfort</i>	8
<i>Main-d'œuvre étudiante : une solution incomplète aux besoins</i>	9
<i>Nécessaire pour la vitalisation de l'industrie et des régions du Québec</i>	11
<i>Des besoins qui persistent, malgré l'amélioration des conditions</i>	13
LE TRAVAIL POUR APPRENDRE LE FRANÇAIS	14
<i>Les difficultés de l'apprentissage du français</i>	14
<i>Le milieu du travail comme accélérateur d'intégration</i>	15
LE RECOURS AUX TET DANS L'INDUSTRIE DE LA RESTAURATION	18
<i>Des programmes limités</i>	18
LES RECOMMANDATIONS DE L'ARQ	19
CONCLUSION	22
ANNEXE 1 — SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	23

L'ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC : LA RESTAURATION SOUS TOUTES SES FORMES!

Le 6 juin 1938 était fondée, à Montréal, l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ). Si, à l'origine, l'organisation ne regroupait qu'une quinzaine de restaurateurs rassemblés pour combattre un projet de taxe sur les repas au restaurant, l'ARQ regroupe aujourd'hui plus de 5 200 membres et représente depuis 85 ans la principale voix de cette industrie ayant réalisé plus de 18 milliards de dollars de ventes en 2024.

Maintenant connue sous le nom d'Association Restauration Québec, l'ARQ regroupe les propriétaires et les gestionnaires du domaine de la restauration sous toutes ses formes. Elle compte également des membres associés, des fournisseurs de produits et de services pour hôtels, restaurants et autres services alimentaires, ainsi que des membres affiliés œuvrant dans l'enseignement de la restauration et de l'hôtellerie.

La restauration est une industrie de premier plan dans le développement économique de l'ensemble des régions du Québec. Elle est aussi ancrée dans les communautés en étant l'un des rares secteurs à se trouver partout à travers le territoire. En plus de représenter un lieu de socialisation important pour tous les citoyens québécois, les restaurants sont également une étape essentielle des touristes, des voyageurs et des travailleurs qui ont besoin de se restaurer loin de chez eux. Ce faisant, notre industrie est un acteur crucial du secteur touristique québécois et un partenaire important de plusieurs autres secteurs d'activité tels que le transport de marchandises, dont les camionneurs dépendent très souvent des restaurants pour s'alimenter et se reposer.

L'ARQ représente, bien sûr, les intérêts des restauratrices et des restaurateurs, mais elle est aussi reconnue pour toujours le faire constructivement, en discussion constante avec les décideurs.

INTRODUCTION

Le présent mémoire est adressé aux membres de la *Commission des relations avec les citoyens* dans le cadre de la consultation générale et des auditions publiques portant sur la consultation intitulée « La planification de l’immigration au Québec pour la période 2026-2029 ». Ce document a pour principal objectif de contribuer à la réflexion entourant les orientations, les pratiques et les politiques en matière d’immigration et, plus précisément, celles concernant les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). Ce dernier vise par le fait même à porter à l’attention des parties prenantes de cette consultation des constats, des enjeux ainsi que des recommandations jugées essentielles pour le secteur de la restauration.

De prime à bord, l’ARQ convient que l’établissement d’une politique d’immigration, peu importe la forme qu’elle prend, cherche un équilibre qui est difficile, voire impossible à atteindre. De nombreux enjeux sont liés aux politiques d’immigration, particulièrement dans le contexte culturel du Québec. Évidemment, l’immigration peut être vue comme génératrice de défis à de nombreux égards pour la province, les services publics et la population du Québec. Or, ce mémoire repose sur la conviction que ces défis ne sont que quelques petites gouttes dans l’océan des bienfaits que représente l’immigration pour le Québec et pour, plus précisément, pour les secteurs économiques aux prises avec des enjeux chroniques de main-d’œuvre, tels que la restauration.

À cet égard, ce mémoire propose de mettre en lumière l’importance de l’immigration et, notamment, des TET pour répondre à ces besoins pressants. Autant que cette main-d’œuvre internationale soit essentielle, voire fondamentale, autant nous visons l’établissement d’une vision inclusive et durable de l’immigration, au bénéfice collectif de la nation québécoise. L’Association croit qu’il est possible d’atteindre une vision et une politique équilibrée en ce qui concerne l’immigration sur le territoire québécois.

Ce mémoire s’attèle donc à présenter des arguments qui montrent les bénéfices et les avantages de l’immigration et de l’accueil des TET. Au terme de cet argumentaire, l’ARQ souhaite partager avec les membres de la commission des recommandations qui visent à bonifier et améliorer la politique actuelle en matière d’immigration du gouvernement du Québec.

DÉMOGRAPHIE EN DÉCLIN : UN ENJEU QUI TRANSCENDE LE SECTEUR DE LA RESTAURATION

Une béquille à la croissance démographique

Au-delà des enjeux liés à leur accueil, les TET représentent une solution immédiate à une problématique démographique au Québec. La baisse continue du taux de natalité accentue le vieillissement de la population et laisse entrevoir un manque criant de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs au cours des prochaines années. Recourir à cette main-d'œuvre étrangère devient donc incontournable pour la vitalité sociale, économique et démographique du Québec.

Dans son édition 2025 du *Bilan démographique du Québec*, l'Institut de la statistique du Québec émet des constats importants. Bien que la population ait connu une croissance notable de 1,7 % en 2024, elle repose entièrement sur les gains migratoires, l'accroissement naturel étant désormais négatif : le Québec a enregistré plus de décès (78 800) que de naissances (77 400), pour un solde naturel de -1 400 personnes. Sans l'apport massif des migrations internationales, notamment l'immigration temporaire qui a ajouté plus de 100 000 résidents en 2024, le Québec ferait face à un déclin de sa population.

Le poids grandissant des personnes âgées de 65 ans et plus (21,1 % de la population contre 20,7 % pour les moins de 20 ans) confirme que le vieillissement est bien engagé et que la pression sur le marché du travail ira en s'accroissant. **Ainsi, l'accueil de TET apparaît non seulement comme une réponse ponctuelle, mais comme un levier indispensable pour assurer la pérennité économique et sociale du Québec¹ pour les prochaines années.**

D'ailleurs, le rapport *Diagnostic sur l'offre et la demande de main-d'œuvre étudiante et de jeunes travailleurs dans l'industrie touristique* (2018) montrait un déclin du bassin de main-d'œuvre constitué par les jeunes de 15 à 24 ans. En effet, la part de ce groupe d'âge représentait 12,8 % de la population en 2007, pour décliner légèrement à 12,6 % en 2012 et, drastiquement, à 11,2 % en 2017. Selon les données de Statistique Canada, ce taux se situerait à 11 % en 2024, continuant son déclin depuis 2007. Toutefois, cette réalité démographique semble correspondre à un creux qui se limite aux jeunes de 15-24 ans,

¹ <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/evolution-mouvement-structure-age-population-bilan-demographique>

puisque le nombre de jeunes de 0-4 ans et de 5-9 ans a connu une croissance soutenue entre 2007 et 2024². En effet, selon le rapport précédemment cité, l'évolution de la population des jeunes de 15-24 ans entre 2011 et 2031 atteint un creux en 2021. Or, selon les projections présentées, ce creux se résorbe graduellement depuis 2021. Ce faisant, l'augmentation du taux de jeunes de 15-24 ans dans les prochaines années pourrait résorber quelque peu les besoins de TET au Québec. Entre temps, les besoins de main-d'œuvre sont et demeurent criants, notamment pour l'industrie de la restauration³. L'une des principales raisons qui masquent les effets de ce creux démographique chez les jeunes de 15-24 ans depuis quelques années est l'augmentation notable d'un nombre de personnes immigrantes économiques depuis 2020 qui se sont ajoutées à la population active. Selon les données disponibles dans le *Cahier de consultation*, alors qu'en 2020 le nombre d'immigrants économiques est de 12 771 au Québec, il atteint un sommet de 45 547 en 2022 et se situe à 41 208 en 2024⁴. **Or, avec la baisse marquée du nombre d'immigrants, de TET et d'étudiants étrangers découlant des décisions récentes quant aux critères du programme d'immigration temporaire, cette diminution majeure du bassin démographique des 15-24 ans pourrait bien se refaire sentir dès 2026 et pour les années subséquentes.** Cela risque de se traduire pour plusieurs exploitants de l'industrie par des bris de services, des horaires restreints et une baisse dans la qualité de l'expérience client, symptôme d'une exacerbation marquée de la pénurie de main-d'œuvre qui perdure dans le secteur de la restauration.

D'ailleurs, toujours dans ce contexte de vieillissement rapide de la population québécoise, la présence des TET contribue à maintenir, ou même élargir le bassin de personnes en âge de travailler et à atténuer les pénuries de main-d'œuvre qui freinent déjà plusieurs secteurs économiques. Au lendemain de la décision de la Banque du Canada de maintenir son taux directeur à 5 %, le sous-gouverneur Toni Gravelle soulignait d'ailleurs que l'immigration joue un rôle central en augmentant notre production potentielle sans alimenter l'inflation, consolidant ainsi les bases de notre prospérité⁵.

D'ailleurs, Paola Moquillaza-Bella de la CIBC aborde dans ce sens en soutenant qu'en règle générale, la croissance démographique favorise la croissance économique, qu'elle nourrit les bénéfices des entreprises et, par ricochet, le rendement global de l'économie. Elle rappelle aussi que l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants contribue à atténuer

² <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1710000501>

³ <https://cqrht.qc.ca/wp-content/uploads/2018/09/RapportCQRHT-final.pdf>

⁴ Cahier de consultation, p.18

⁵ <https://www.banqueducanada.ca/2023/12/consequences-de-croissance-de-population-pour-economie-et-inflation/>

les pressions inflationnistes en élargissant l'offre sur un marché du travail déjà tendu, comme en témoigne la hausse de 621 000 personnes de la population active en 2023, dont 463 000 sont titulaires de permis de travail. Bien que cette poussée ait temporairement fait grimper le taux de chômage, elle souligne que ces nouveaux arrivants sont aussi des consommateurs, ce qui alimente la demande de biens et de services et permet de continuer à soutenir la croissance des salaires pour les travailleurs, illustrant à quel point le dynamisme démographique est étroitement lié à la santé économique globale⁶.

LES SOLUTIONS LOCALES SONT INSUFFISANTES

Des restaurateurs qui ont besoin de renfort

D'entrée de jeu, il est important d'affirmer un élément important dans le débat. Si la main-d'œuvre locale était disponible, les gestionnaires d'établissement de restauration les embaucherait, bien avant de se lancer dans les démarches laborieuses, complexes et coûteuses associées au recrutement des TET. À des fins d'enquête, l'ARQ a réalisé en mai dernier un sondage auprès de restauratrices et restaurateurs de la province. Celle-ci portait principalement sur les enjeux de main-d'œuvre et de rémunération dans le secteur de la restauration au Québec. Les constats dégagés brossent un portrait préoccupant de l'industrie et de ses besoins en main-d'œuvre.

D'abord, parmi les répondants, environ 40 % des établissements indiquent avoir autant de postes vacants en cuisine qu'en salle à manger, qu'il s'agisse d'emplois à temps plein ou à temps partiel. En moyenne, les répondants déclarent avoir 1,8 poste vacant à temps plein et 1,6 poste vacant à temps partiel en cuisine, ainsi que 1,6 poste vacant à temps plein et 1,75 poste vacant à temps partiel en salle à manger.

Dans une perspective plus large et selon Statistique Canada, les données du premier trimestre de 2025 montrent que plusieurs milliers d'emplois dans le secteur de la restauration demeurent vacants. Au Québec, près d'un poste vacant sur 10 (8,8 %) se trouve dans l'industrie de la restauration. On dénombre 6 985 postes vacants, dont 1 555 pour les cuisiniers/cuisinières, 685 pour le personnel des services des aliments et boissons

⁶ <https://www.cibc.com/fr/asset-management/insights/navigating-the-markets/population-growth-impacts-canadian-economy.html>

ainsi que 4 745 serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé⁷.

Un rapport de la firme *Raymond Chabot Grant Thornton* montrait lors de sa publication (2018) que le nombre d'emplois en restauration avait connu une croissance de 22 % entre 2007 (184 899 emplois) et 2017 (224 801). **En l'actualisant avec les données de 2024, la croissance entre 2007 et 2024 (236 990) du nombre d'emplois correspond à environ 28 %⁸, soit plus que la prévision de 2018. Ces données montrent une croissance particulièrement impressionnante du secteur de la restauration, notamment puisque les emplois totaux au Québec n'ont connu qu'une maigre augmentation de 7 % de 2007 à 2017 et de 22,5 % de 2007 à 2024⁹.** Ainsi, le secteur de la restauration a connu une croissance du nombre d'emplois offerts qui dépasse le rythme de l'ensemble de la province, et cela malgré la crise de la COVID-19 et démontre l'importance grandissant des besoins en main-d'œuvre du secteur.

Cette situation risque d'ailleurs de s'accroître au fil de l'année. Les données du premier trimestre de 2025 reflètent en partie un contexte habituellement plus tranquille. Or, lors de la saison estivale, l'augmentation marquée de la fréquentation des restaurants par la population locale et l'afflux de touristes internationaux et locaux nécessite un plus grand nombre de travailleurs pour combler leurs équipes, ce qui fera alourdir le nombre de postes vacants dans l'industrie pour le deuxième et troisième trimestre de 2025.

Main-d'œuvre étudiante : une solution incomplète face aux besoins

Bien que les besoins du secteur de la restauration en termes de ressources humaines soient importants lors de la saison estivale, ils ne se limitent pas à cette période. **En discutant avec les exploitants, il est évident que les besoins actuels nécessitent plutôt l'embauche de personnel disponible sur une base annuelle et à temps plein, tant en salle qu'en cuisine et dans les équipes de gestion.**

Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, 115 515 postes seraient vacants au 1^{er} trimestre de 2025, dont 7 795 pour les *Services d'hébergement et de restauration*, ce qui en représente environ 7 %¹⁰. D'ailleurs, l'écrasante majorité (92 310) des postes vacants au Québec sont des postes à temps plein, soit près de 80 %. **Tout en demeurant prudents, il est raisonnable d'estimer que sur les 7 795 postes vacants pour**

⁷ Indicateurs de l'industrie (juin 2025)

⁸ <https://cqrht.qc.ca/wp-content/uploads/2018/09/RapportCQRHT-final.pdf>

⁹ <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410020101>

¹⁰ https://statistique.quebec.ca/fr/document/postes-vacants-au-quebec/tableau/nombre-repartition-taux-horaire-moyen-postes-vacants-donnees-trimestrielles-resultats-diverses-caracteristiques#tri_indic=5

les Services d’hébergement et de restauration, au moins les deux tiers sont des postes temps plein.

De plus, un tableau de l’Institut de la statistique du Québec montre que pour l’ensemble des industries du Québec, la moyenne de poste à temps plein pour le secteur de l’hébergement et des services de restauration est de 50,9 %, soit plus que la perception de plusieurs intervenants croyant que l’industrie ne fonctionne que sur des emplois à temps partiel. De plus, ce secteur a toujours du mal à se remettre des contrecoups de la pandémie de la COVID-19. En effet, entre 2016 et 2020, la moyenne d’emplois à temps plein était de 54 %, alors qu’entre 2020 et 2024, elle a chuté à 49,4 %. Cette dynamique montre clairement que le secteur de la restauration peine à avoir un taux d’emplois à temps plein similaire à celui prépandémique¹¹.

Les restauratrices et les restaurateurs voient de nombreux avantages à recourir à davantage de travailleurs à temps plein, notamment sur le plan de la productivité. Il est très difficile d’être performant et profitable quand le personnel change tout le temps ou qu’il est éparpillé sur quelques heures par semaine. La transmission d’information, le suivi des règles et exigences en matière de santé et sécurité du travail et de manipulation d’aliments est plus difficile quand les employés font du partiel ou qu’ils ne considèrent pas leur emploi comme une carrière.

À la lumière de ces informations, il est évident que la force de travail étudiante représente une solution incomplète aux problématiques de main-d’œuvre qui frappent systématiquement le secteur de la restauration québécoise. En effet, même si les personnes étudiantes offrent une avenue intéressante pour pallier la pénurie, il est essentiel de rappeler qu’il s’agit d’une option temporellement restreinte. Leur disponibilité à temps plein se concentre sur quelques semaines (les vacances estivales, les semaines de relâche et le congé des Fêtes). Bien que cette disponibilité corresponde à l’achalandage saisonnier, les gestionnaires d’établissements se retrouvent ensuite devant un véritable casse-tête dès la rentrée scolaire. À l’automne, une grande partie du corps étudiant réduit drastiquement ses heures (ou quitte même son emploi) pour se consacrer aux études, ce qui complique grandement la gestion des horaires et oblige les employeurs à relancer des processus de recrutement et de formation. C’est pour cette raison que le recours à la main-d’œuvre étudiante se limite aux besoins ponctuels lors de

¹¹ https://statistique.quebec.ca/fr/document/emploi-et-part-de-lemploi-a-temps-plein-selon-lindustrie-ou-le-groupe-professionnel/tableau/part-de-lemploi-a-temps-plein-selon-lindustrie-resultats-selon-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=17637&tri_sexe=1

la haute saison et pour certains postes à temps partiel. Ce bassin ne pourra jamais combler le noyau de l'équipe de travail que sont les postes à temps plein.

D'ailleurs, l'évolution du nombre d'heures travaillées par semaine chez les personnes étudiantes tend à augmenter drastiquement dans les dernières années pour répondre aux besoins des entreprises qui recherchent davantage de personnes pour occuper des postes à temps plein. Les données de l'Institut de la statistique du Québec sont sans équivoque, le nombre de personnes étudiantes travaillant moins de 11 heures par semaine a diminué substantiellement (-15 %) entre 2016-2017 et 2022-2023, alors que celles qui travaillent de 11 à 15 heures ont augmenté de 8 % (de 12 % à 20 %) et plus de 16 heures de 6 % (de 12 % à 18 %). Bien que les personnes étudiantes travaillent plus qu'avant, la hausse n'est pas assez importante par rapport aux besoins de l'industrie de la restauration qui correspondent à des postes à temps plein.

Nécessaire pour la vitalisation de l'industrie et des régions du Québec

Les travailleurs étrangers temporaires sont devenus indispensables pour la vitalité des régions, et tout particulièrement pour leur secteur de la restauration, un des piliers de l'industrie touristique québécoise. Sans leur apport, plusieurs établissements peineront à recruter et à maintenir leurs activités, compromettant ainsi l'attractivité de nombreuses destinations locales.

D'abord, un grand nombre d'entreprises en région, tout secteur d'activité confondu, comptent déjà parmi leurs rangs plus de 10 % de TET, certaines entreprises allant même jusqu'à 30 %, limite accordée lors d'une entente entre le gouvernement du Québec et celui canadien en 2021 pour certains secteurs économiques. Il va sans dire que ces entreprises compensent abondamment le manque de ressources humaines par des TET. Or, comme le mentionnait Guillaume Tremblay, vice-président de l'Union des municipalités du Québec (UMQ), « si on diminue de 30 % à 10 % [le nombre de travailleurs étrangers temporaires dans ton entreprise], tu mets pratiquement en péril le service que tu offres »¹². **Ultimement, cette restriction qui réduit de 30 % à 10 % forcera plusieurs établissements à devoir revoir à la baisse leurs heures d'ouverture et même de réfléchir à simplement fermer. D'ailleurs, cet effet est remarqué au Nouveau-Brunswick où l'impossibilité de renouveler les permis de travail des TET pose un risque immense sur la pérennité de leurs opérations à court et moyen terme**¹³.

¹² <https://www.ledevoir.com/economie/867991/voix-regions-elevent-maintien-travailleurs-etrangers-temporaires>

¹³ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2164394/baisse-immigration-restaurants-manque-employes>

Outre cette réduction importante à 10 %, il faut aussi ajouter la décision récente comme quoi les postes figurant sur la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* doivent désormais se plier au ratio de 10 %. Or, auparavant, ces métiers n'étaient pas assujettis à celui-ci. Dans ce cadre, il n'est pas rare de voir actuellement des restauratrices et des restaurateurs se questionner sur comment ils pourront atteindre le ratio de 10 % alors qu'ils peuvent avoir plus de la moitié de leurs cuisiniers être des TET, bien que ce poste soit toujours considéré en déficit de travailleurs par le gouvernement en raison de son inscription sur la liste pour le traitement simplifié.

De plus, plusieurs exploitants ont planifié ce recours à la main-d'œuvre étrangère dans le temps. Ils escomptaient, à tout le moins, pouvoir renouveler à une reprise les travailleurs étrangers temporaires qu'ils ont embauchés afin de pouvoir bénéficier d'une main-d'œuvre aguerrie aux pratiques de leur établissement pendant au moins 2 ans. Toutefois, les changements sans préavis et à court délai au Programme des travailleurs étrangers temporaires ont enlevé toute cette notion de prévisibilité et forcent les employeurs de la restauration à devoir se rabattre sur de nouveaux travailleurs, s'ils sont présents, qui devront passer au travers de la longue courbe d'apprentissage des particularités de l'établissement.

Ces changements au programme vont aussi entraîner des conséquences pour l'écosystème de la restauration, mais aussi pour celle du tourisme où les besoins de main-d'œuvre sont difficilement comblés. Selon un sondage RADAR (2024) de l'Alliance de l'industrie touristique, plus d'une entreprise sur cinq (22 %) prévoit l'embauche d'une personne provenant de l'étranger en 2025, et parmi celles-ci, 71 % comptent recourir à des travailleurs étrangers temporaires (TET). Du côté de l'Association Hôtellerie Québec, on rapporte que 43 % des hôteliers jugent le resserrement des critères du PTET comme un obstacle majeur au recrutement. Cela confirme que le recours aux TET est loin d'être marginal. Il s'agit clairement du principal bassin vers lequel les entreprises se tournent pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, bien avant les étudiants étrangers (29 %) ou les demandeurs d'asile (17 %). Ce phénomène illustre à quel point le PTET est devenu la clé de voûte pour soutenir les activités dans des secteurs stratégiques comme l'hébergement et la restauration.

De plus, **près de la moitié des organisations (48 %) qui comptent recourir aux travailleurs étrangers temporaires estiment que leurs besoins dépasseront la limite actuelle fixée à 10 % de leurs effectifs. Dans ce contexte, les récentes réductions imposées par Québec et Ottawa viennent directement fragiliser la capacité de ces entreprises à maintenir leurs opérations.**

Quant à la restauration, elle risque d'être également touchée, ayant des impacts sur la qualité globale de l'accueil. Une baisse du personnel pourrait engendrer une réduction des heures, voire des jours d'ouverture, en limitant l'accessibilité et la diversité des services aux touristes. **Cette situation met en péril la capacité des régions de la province à recevoir ces visiteurs, et ce, dans des conditions optimales. Cela menace grandement le dynamisme économique du secteur touristique du Québec, qui en fait sa renommée à l'international.**

Ces restrictions surviennent alors que l'Alliance de l'industrie touristique souligne que plusieurs sous-secteurs, notamment l'hébergement et la restauration, dépendent directement de cette main-d'œuvre pour fonctionner. Bref, recourir aux travailleurs étrangers temporaires n'est pas un luxe, mais bien une condition incontournable pour maintenir l'essor économique des régions et préserver le dynamisme touristique qui fait la renommée du Québec.

Des besoins qui persistent, malgré l'amélioration des conditions

Malgré une croissance et une amélioration notable des conditions de travail (salaire, régime d'assurance, etc.), les gestionnaires d'établissement de restauration peinent toujours à pourvoir leurs postes vacants.

Pour pallier ces difficultés, de nombreux établissements ont principalement augmenté les salaires pour les différents postes offerts, comme les chefs, les cuisinières/cuisiniers, les serveuses/serveurs et les serveuses/serveurs au comptoir. Selon les données de Statistique Canada, les salaires moyens pour l'ensemble de ces professions ont augmenté notablement depuis 2016. Pour les chefs, le salaire moyen est passé de 16,90 \$ (2016) à 22,15 \$ (2025), une augmentation de près de 31 %. Pour les cuisinières/cuisiniers, la logique est la même, passant de 13,00 \$ à 19,85 \$, soit une hausse de plus de 52 %. Même chose pour les serveuses/serveurs dont le salaire moyen a augmenté d'environ 50 %, passant de 9,50\$ à 14,30 \$. Finalement, les serveuses/serveurs au comptoir ont aussi bénéficié d'une croissance de leur salaire moyen, qui est passé de 11,15 \$ à 17,35 \$, correspondant à une augmentation de plus de 55 %.

En comparaison, le salaire horaire moyen au Québec pour les travailleurs non syndiqués a connu une croissance de 43,7 %, passant de 22,92 \$ (2016) à 32,94 \$ (2025).

D'ailleurs, en plus de ces augmentations qui, à l'exception des chefs, dépassent l'augmentation du salaire horaire moyen, de nombreux établissements offrent d'autres avantages notables, tels que des bourses d'études, des congés supplémentaires ou encore des repas. Cependant, malgré toutes ces mesures mises en place, le secteur

peine à attirer de nouveaux candidats pour pallier les besoins de main-d'œuvre. Cette difficulté est, sans aucun doute, liée aux horaires et périodes de travail, moins intéressants pour de nombreuses personnes, qui préfèrent même accepter des emplois moins bien rémunérés dans d'autres industries offrant des horaires plus traditionnels.

D'entrée de jeu, l'horaire des établissements de restauration est évidemment dicté par l'affluence de la clientèle. Les jours les plus populaires pour manger au restaurant sont le jeudi, vendredi, samedi et dimanche soir. À cela s'ajoutent les brunchs, qui ont particulièrement la cote les fins de semaine. Les jours de fête figurent aussi parmi les moments les plus achalandés, qu'il s'agisse du réveillon du jour de l'An, de la Saint-Valentin, de Pâques, de la fête des Pères ou des Mères, sans oublier les événements spéciaux comme les compétitions sportives, les spectacles, les festivals ou encore les vacances de la construction. Cette réalité fait en sorte que les besoins de main-d'œuvre des gestionnaires se concentrent sur ces périodes prisées par la clientèle.

Les horaires des restauratrices et restaurateurs sont donc à des années-lumière du traditionnel lundi au vendredi, 9 h à 17 h, avec congé la fin de semaine. C'est précisément ce décalage qui rend ces horaires moins intéressants, voire carrément repoussants, pour bien des candidats potentiels, et ce, pour maintes raisons. C'est ce qui explique en grande partie pourquoi plusieurs travailleurs locaux choisissent d'autres secteurs économiques plutôt que de travailler en restauration.

LE TRAVAIL POUR APPRENDRE LE FRANÇAIS

Les difficultés de l'apprentissage du français

Bien que la langue française ne se retrouve pas parmi les langues les plus difficiles à apprendre pour les néophytes, il n'en reste pas moins que son apprentissage peut être ardu et laborieux. En effet, l'apprentissage d'une nouvelle langue, en particulier une langue aussi riche et complexe, et qui est aussi truffée de référents culturels spécifiques à la réalité québécoise, est un processus de longue haleine. Il nécessite un investissement de temps et d'énergie considérable de la part de la personne apprenante.

De nombreuses difficultés sont intrinsèques à l'apprentissage et à la maîtrise de la langue, que ce soit les conjugaisons, l'orthographe et la grammaire, ou encore la prononciation. En plus de ces enjeux inhérents à la langue elle-même, des facteurs individuels (de plus en plus présents) peuvent retarder l'apprentissage, comme les compétences linguistiques

antérieures, le style d'apprentissage, l'âge de la personne apprenante, les capacités cognitives, l'expérience scolaire antérieure ainsi que l'état émotionnel. Bref, de nombreuses variables doivent être considérées dans le cadre de l'apprentissage d'une langue comme le français. Les nombreux facteurs liés à l'apprentissage peuvent entraîner des difficultés et des retards dans la maîtrise de la langue par les personnes issues de l'immigration.

D'ailleurs, ces personnes doivent s'atteler à cet exercice linguistique en parallèle de leur emploi ainsi que de leurs responsabilités familiales. À la lumière de cette réalité liée à l'apprentissage de la langue française, l'atteinte du niveau 7 de l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français peut être une tâche herculéenne pour la personne apprenante. Or, comme le souligne une ressource du Gouvernement du Canada intitulée *Parcours d'apprentissage d'une seconde langue officielle : une responsabilité partagée*, pour favoriser l'apprentissage d'une nouvelle langue, il est important de : « travailler en continu sur une longue période accompagnée de nombreuses occasions de pratiquer la langue » et, notamment, intégrer l'apprentissage au quotidien. Pour atteindre un niveau avancé, il est aussi important de prévoir des périodes de communication uniquement dans la langue en question et de consommer cette langue lors de temps libre (sous diverses formes telles que la télévision, la musique, la littérature ou encore les balados).

En bref, l'apprentissage du français pour les personnes issues de l'immigration dépasse grandement le cadre d'un exercice académique. Il s'agit d'un défi d'une grande complexité, où se conjuguent les difficultés intrinsèques de la langue, les barrières individuelles et les responsabilités quotidiennes. Sans de nombreuses occasions de pratique et une intégration concrète de la langue dans les différentes sphères de la vie (comme le milieu de travail), pour plusieurs l'atteinte d'un niveau avancé de compétence demeure une tâche presque insurmontable. **Cependant, le milieu de travail en restauration, qui est majoritairement francophone, est un endroit tout désigné pour favoriser un meilleur apprentissage de la langue ou du moins y mettre en pratique des apprentissages.**

Le milieu du travail comme accélérateur d'intégration

L'ARQ comprend les raisons et arguments du gouvernement sur l'intégration des travailleurs étrangers temporaires dans une communauté linguistique et culturelle fragile en Amérique du Nord. Cependant, **elle croit fermement que le travail est un accélérateur unique d'intégration culturelle, d'apprentissage du français et de compréhension des us et coutumes du peuple québécois.**

D'emblée, le restaurant, comme milieu de travail, facilite la pratique quotidienne des trois formes classiques de la langue : la lecture, l'écriture et la parole. Chaque jour, les employés, qu'ils soient en salle ou en cuisine, doivent lire des menus, des bons de commande ou des instructions, rédiger des notes ou des messages internes, mais surtout échanger verbalement avec autrui. Cette immersion constante permet non seulement d'enrichir le vocabulaire et de mieux maîtriser le français, mais aussi d'acquérir une aisance naturelle adaptée aux contextes professionnels et sociaux du Québec. C'est un apprentissage vivant, qui ancre la langue dans le quotidien et permet une compréhension des expressions locales, les tournures typiques tout en augmentant la confiance lors des interactions. Les échanges avec d'autres personnes, souvent issues de milieux variés, aident aussi à mieux saisir les réalités sociales du Québec. Bref, cette immersion linguistique offre une intégration authentique ancrée dans la réalité.

Les données mises en ligne par l'Institut de la statistique du Québec montrent clairement la prépondérance du français comme langue privilégiée des milieux de travail au Québec, particulièrement dans les régions. Alors que pour l'ensemble du Québec la prépondérance du français dans les milieux de travail connaît un léger déclin entre 2001 (81,7 %) et 2021 (79,7 %), cette réalité n'est pas la même pour les régions non métropolitaines. En effet, le taux de milieu de travail principalement francophone demeure relativement stable sur la période de 20 ans, passant de 92,8 % en 2001 à 92,5 % en 2021¹⁴. **Dans un rapport sur la langue de travail (2023), l'Office québécois de la langue française (OQLF) montre que l'usage du français au travail dans le secteur de l'hébergement et service de restauration se fait majoritairement en français (88,1 %), se positionnant devant des secteurs tels que les arts, spectacles et loisirs (80,9 %), les finances et assurances (82,8 %) ou encore le commerce de gros (77,4 %)**¹⁵. Ce faisant, il est clair que le secteur de la restauration principalement dans les régions non métropolitaines est, d'abord et avant tout, un milieu où la langue française est extrêmement importante dans le cadre du marché du travail. Cette prépondérance accrue de la langue française oblige naturellement les TET et les étudiants étrangers qui s'intègrent au milieu du travail à avoir une connaissance suffisante et fonctionnelle de la langue officielle de la Belle Province.

Ensuite, le travail donne aux personnes employées la chance de s'approprier les valeurs et la culture du Québec en y participant activement. **La gastronomie est un élément**

¹⁴ https://statistique.quebec.ca/fr/document/langue-de-travail/tableau/repartition-travailleuses-travailleurs-selon-langue-utilisee-plus-souvent-travail#tri_tertr=Z

¹⁵ https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/sociolinguistique/2024/Etude_LangueTravail_2023.pdf

central de l'identité culturelle québécoise et y contribuer au quotidien renforce ce sentiment d'appartenance. Travailler dans un restaurant, c'est découvrir les plats typiques, mais aussi comprendre les histoires et les traditions qui les entourent. Ces expériences vont bien au-delà d'un simple emploi : elles créent des moments d'échange, de partage et d'ouverture, tout en familiarisant les nouveaux arrivants aux codes sociaux et aux habitudes locales. Le travail devient alors un vrai moteur d'inclusion culturelle.

En somme, le milieu du travail, surtout celui de la restauration, est un véritable tremplin social. Les restaurants sont des lieux où on peut agrandir son réseau en créant des liens solides avec des collègues, des fournisseurs et des membres de la communauté. Ces échanges ouvrent souvent la porte à de nouvelles opportunités, comme des postes de gestion, plus de responsabilités ou des formations offertes par l'employeur. Pour les travailleurs étrangers, c'est un moteur puissant d'ascension professionnelle et d'intégration sociale, qui les aide à s'ancrer durablement au Québec et à participer pleinement à la vie économique et communautaire.

De nombreuses histoires témoignent de la force du milieu de travail dans l'intégration des personnes issues de l'immigration à la société québécoise. Parmi ces centaines d'histoires, celle de German Osorio illustre parfaitement le pouvoir du travail. Son parcours au Québec débute en 2018 après avoir quitté la Colombie. N'ayant aucune connaissance préalable du français à son arrivée, il apprendra la langue de Molière dans le cadre de son emploi en cuisine dans un environnement francophone, la Cache du Domaine, à Thetford Mines. En complément, il suivra des cours de francisation en parallèle à son emploi. En 2022, il obtiendra sa résidence permanente et en 2024, il se lance avec son ancien collègue dans un projet entrepreneurial : il ouvre et cogère le Bistro des Origines à Adstock dans la région de Chaudière-Appalaches.

Ouvert depuis maintenant plus d'un an, le Bistro des Origines est un fleuron de la région, qui s'est vu décerner une note de 4,9/5 sur la plateforme *Google*. D'ailleurs, le restaurant met de l'avant une cuisine mariant la tradition culinaire québécoise aux influences colombiennes. L'entreprise de M. Osorio est l'un des piliers de la vitalité économique de sa région, tout en continuant de mettre de l'avant l'importance de la langue française dans son établissement. Ce parcours inspirant montre le rôle structurant du marché du travail francophone et du milieu de la restauration comme levier d'intégration, de

francisation et d'épanouissement professionnel et social pour les travailleurs provenant de l'immigration¹⁶.

LE RECOURS AUX TET DANS L'INDUSTRIE DE LA RESTAURATION

Des programmes limités

Le recours aux TET est et demeure une solution incontournable pour limiter les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre sur le secteur de la restauration. Cette posture est justifiée, d'un côté par le manque structurel de main-d'œuvre disponible, mais aussi par les limites intrinsèques des programmes d'immigration permanente déjà en vigueur, notamment le *Programme de sélection des travailleurs qualifiés du Québec* (PTSQ).

D'abord, le PSTQ favorise principalement les profils spécialisés ou titulaires de diplômes d'études postsecondaires. De ce fait, il ne répond pas aux besoins criants de main-d'œuvre dans des secteurs comme la restauration, où les métiers en pénurie requièrent souvent des qualifications moindres, notamment une formation professionnelle. Cette orientation crée un décalage entre les exigences réelles du marché du travail dans la restauration et les profils admissibles à la résidence permanente. **Par nature, le PSTQ ne permet donc pas de combler rapidement les besoins immédiats des établissements de la province, puisqu'il privilégie des professions plus qualifiées. En effet, ce sont précisément les métiers peu qualifiés qui souffrent le plus de pénuries persistantes.**

Devant ce constat, il est d'autant plus évident que le recours aux TET est la meilleure option à court et moyen terme pour répondre aux besoins de l'industrie de la restauration. **En fait, les exploitants n'ont que ce choix dans le cadre des programmes d'immigration et c'est plus par défaut qu'ils visent l'immigration temporaire. La seule façon d'accès pour la résidence permanente demeure le Programme de l'expérience québécoise (PEQ).**

Celui-ci s'illustre comme une voie rapide pour régulariser les TET, mais a malheureusement été mis sur pause jusqu'au 30 novembre 2025. Cette suspension du programme complique grandement l'accès à la résidence permanente pour ces

¹⁶ https://www.journaldequebec.com/2024/09/01/travailler-pour-apprendre-le-francais?utm_source=chatgpt.com

personnes, ce qui pourrait avoir comme effet néfaste à moyen terme de restreindre substantiellement le nombre de travailleurs, pourtant bien intégrés dans la culture québécoise, à continuer de travailler dans l'industrie et peut-être même contribuer à la richesse collective en ouvrant leur propre restaurant.

LES RECOMMANDATIONS DE L'ARQ

De plus en plus indispensables à la vitalité économique du secteur de la restauration et plus largement du Québec, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires offrent des retombées inégalées. De plus, ils sont des piliers pour assurer l'épanouissement de la restauration québécoise, principalement dans un contexte de déclin démographique, de pénurie systémique de main-d'œuvre ainsi que de besoins croissants, principalement en région. Loin d'être la solution la plus facile et économe pour les exploitantes et exploitants, il s'agit d'une solution immédiate à des enjeux tout aussi immédiats qui posent un risque sérieux au développement de l'industrie.

Dans un tel contexte, adapter les politiques d'immigration temporaire apparaît désormais comme une nécessité inégalée. Une mise à jour des orientations gouvernementales permettrait de préserver l'équilibre fragile atteint ces dernières années tout en offrant au secteur des outils lui permettant de relever les défis constants qui l'accablent.

L'Association sait très bien que certaines décisions relèvent du gouvernement fédéral, mais elle aimerait une mobilisation forte du gouvernement québécois auprès de celui-ci afin d'assouplir les exigences du Programme. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé avec la conclusion d'une entente en 2021 basée sur le consensus québécois en cette matière. L'ARQ croit sincèrement que les recommandations qu'elle propose vont dans le même sens que plusieurs intervenants pour cette consultation et qu'elle peut être considérée comme une base pour le nouveau consensus québécois en la matière.

C'est dans cet esprit que l'ARQ soumet les recommandations suivantes, toujours avec l'objectif de bâtir un modèle d'immigration temporaire plus efficace, plus efficient et plus près de la réalité du secteur de la restauration québécoise.

RECOMMANDATION N° 1

Que le gouvernement du Québec fasse une entente avec le gouvernement fédéral afin que les modifications suivantes au Programme des travailleurs étrangers temporaire s'appliquent aux entreprises québécoises désirant renouveler leurs TET :

- Augmentation du seuil de travailleurs étrangers temporaires à 30 % pour les postes à bas salaire dans le secteur de tourisme;
- Accorder un renouvellement de permis d'une durée de 2 ans pour les travailleurs se trouvant déjà sur le territoire;
- Abolition du refus automatique pour les demandes du volet bas salaire pour les régions métropolitaines ayant un taux de chômage de 6 % ou plus, ou les régions de Montréal ou de Laval;
- Abolition de la limite de TET pour les postes figurant sur la Liste des professions admissibles au traitement simplifié.

RECOMMANDATION N° 2

Que les deux paliers de gouvernement s'entendent pour instaurer un permis de travail spécial lié à l'employeur précédent des travailleurs étrangers temporaires dont le permis a échu en raison des nouvelles règles établies au Programme en 2024.

RECOMMANDATION N° 3

Que le gouvernement du Québec ajoute les professions suivantes à la liste pour le traitement simplifié :

62020 – Superviseurs des services alimentaires (en ajoutant toutes les appellations d’emploi)

65201 - Serveurs/Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé

RECOMMANDATION N° 4

Que le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration rétablisse le volet « Travailleurs étrangers temporaires » du Programme de l’expérience québécoise et modifie le critère de sélection de la connaissance de français pour le niveau « 5 » plutôt que « 7 » sur l’Échelle québécoise des niveaux de compétence en français.

RECOMMANDATION N° 5

Que Francisation Québec instaure un programme de francisation en milieu de travail pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires de la restauration, pour lequel les employeurs pourraient demander que les apprentissages soient administrés directement par un enseignant sur les lieux de travail.

CONCLUSION

À la lumière des constats présentés, l'ARQ tient à réitérer l'importance stratégique d'une politique d'immigration adaptée aux besoins spécifiques du marché de l'emploi québécois et principalement ceux du secteur de la restauration. Loin d'être une idée saugrenue ou novatrice, l'embauche de TET est l'une des seules avenues qui se présente comme une réponse concrète, structurante et incontournable à la pénurie de main-d'œuvre qui affecte durement l'industrie de la restauration québécoise.

L'ARQ ne souhaite pas remettre en question la nécessité d'encadrer rigoureusement l'immigration temporaire ni l'importance de favoriser l'intégration linguistique et culturelle des personnes immigrantes. Bien au contraire, elle soutient qu'un milieu de travail comme celui de la restauration représente un levier naturel d'intégration, de francisation et d'inclusion sociale, et ce, principalement dans des régions où les besoins en main-d'œuvre sont les plus cruciaux et immédiats.

Dans un marché de l'emploi qui est sous haute tension, dans un contexte démographique en décroissance et d'une main-d'œuvre locale qui ne peut à elle seule combler les besoins du secteur, il est plus qu'impératif de mettre en place des mécanismes flexibles, prévisibles et immédiats pour faciliter le recrutement, l'accueil et la rétention des TET. Le Québec ne peut pas se permettre de fragiliser davantage un secteur qui contribue à sa vitalité économique, à l'attractivité de ses régions et au rayonnement de sa culture.

Pour ce faire, il faut que le gouvernement du Québec revoie ses orientations pour l'immigration économique temporaire. Il faut à tout le moins permettre de faciliter le maintien dans la population active des TET qui se trouvent actuellement sur le territoire québécois. L'Association ne demande pas nécessairement un assouplissement pour obtenir davantage de TET, mais pour maintenir l'équilibre des dernières années.

ANNEXE 1 — SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N^o 1

Que le gouvernement du Québec fasse une entente avec le gouvernement fédéral afin que les modifications suivantes au Programme des travailleurs étrangers temporaire s'appliquent aux entreprises québécoises désirant renouveler leurs TET :

- Augmentation du seuil de travailleurs étrangers temporaires à 30 % pour les postes à bas salaire dans le secteur de tourisme;
- Accorder un renouvellement de permis d'une durée de 2 ans pour les travailleurs se trouvant déjà sur le territoire;
- Abolition du refus automatique pour les demandes du volet bas salaire pour les régions métropolitaines ayant un taux de chômage de 6 % ou plus, ou les régions de Montréal ou de Laval;
- Abolition de la limite de TET pour les postes figurant sur la Liste des professions admissibles au traitement simplifié.

RECOMMANDATION N^o 2

Que les deux paliers de gouvernement s'entendent pour instaurer un permis de travail spécial lié à l'employeur précédent des travailleurs étrangers temporaires dont le permis a échu en raison des nouvelles règles établies au programme en 2024.

RECOMMANDATION N° 3

Que le gouvernement du Québec ajoute les professions suivantes à la liste pour le traitement simplifié :

62020 – Superviseurs des services alimentaires (en ajoutant toutes les appellations d’emploi)

65201 - Serveurs/Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé

RECOMMANDATION N° 4

Que le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration rétablisse le volet « Travailleurs étrangers temporaires » du Programme de l’expérience québécoise et modifie le critère de sélection de la connaissance de français pour le niveau « 5 » plutôt que « 7 » sur l’Échelle québécoise des niveaux de compétence en français.

RECOMMANDATION N° 5

Que Francisation Québec instaure un programme de francisation en milieu de travail pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires de la restauration, pour lequel les employeurs pourraient demander que les apprentissages soient administrés directement par un enseignant sur les lieux de travail.