

Recrutement bilingue au Québec : Écart de compétences et données salariales 2025

By 2727coworking.com Publié le 23 octobre 2025 31 min de lecture



L'état de l'embauche bilingue au Québec : Rapport 2025 sur l'écart de compétences et les salaires de référence

Résumé analytique : Ce rapport examine le paysage actuel de l'emploi bilingue (anglais-français) au Québec en 2025, en se concentrant sur la demande de main-d'œuvre, les pénuries de compétences et les tendances salariales. Le Québec demeure unique au Canada par la forte prévalence des [milieux de travail bilingues](#) ; près de la moitié des entreprises québécoises exigent du personnel bilingue (Source: [www150.statcan.gc.ca](#)). Les principales conclusions sont les suivantes :

- **Demande de bilinguisme :** Fin 2023, **45,4 %** des établissements du secteur privé au Québec exigeaient le bilinguisme anglais-français pour certains postes (Source: [www150.statcan.gc.ca](#)). Les exigences bilingues sont les plus courantes à Montréal (58,4 %) et à Gatineau (74,1 %) (Source: [www150.statcan.gc.ca](#)). Des secteurs tels que le commerce de gros/de détail (50,4 %), l'hébergement et les services de restauration (63,7 %), et les [services professionnels/techniques](#) (64,4 %) connaissent une demande de bilinguisme particulièrement élevée (Source: [www150.statcan.gc.ca](#)).
- **Écart/Pénurie de compétences :** Une minorité significative d'employeurs québécois signalent des difficultés à trouver des travailleurs bilingues qualifiés. Au T3 2023, environ **18,2 %** des entreprises exigeant du personnel bilingue s'attendaient à des difficultés de recrutement (Source: [www150.statcan.gc.ca](#)). Bien que ce chiffre soit en baisse par rapport aux 25,0 % de l'année précédente, il indique toujours des pénuries persistantes. Les employeurs réagissent souvent en assouplissant les exigences linguistiques (en embauchant des candidats monolingues et en les formant) ou en externalisant des tâches (Source: [globalnews.ca](#)) (Source: [globalnews.ca](#)).
- **Politique et pratiques d'embauche :** Les lois linguistiques strictes du Québec (la Loi 101 et la [Loi 96](#) de 2022) ont des effets complexes. D'une part, elles priorisent l'usage du français, mais la Loi 96 **interdit désormais d'exiger des langues autres que le français, sauf si cela est strictement nécessaire** (Source: [www.lexpert.ca](#)). De nombreux employeurs signalent

qu'ils réduisent l'embauche d'anglophones par crainte de non-conformité à la Loi 96 (Source: gcna.qc.ca). Par exemple, une enquête de 2025 a révélé qu'un tiers des entreprises québécoises ont réduit ou cessé d'embaucher des anglophones en raison des incertitudes liées à la Loi 96 (Source: gcna.qc.ca).

- **Salaires et primes de bilinguisme** : La maîtrise du bilinguisme est associée à des salaires plus élevés, mais principalement pour les travailleurs francophones. Les données sur les revenus des immigrants montrent que les immigrants francophones du Québec gagnent significativement plus que les immigrants anglophones au fil du temps (par exemple, après 10 ans, le revenu médian est de **42 900 \$** contre **33 600 \$**, un écart de 28 %) (Source: www.canada.ca). La recherche révèle également que les francophones bilingues gagnent **plus** que leurs pairs unilingues, tandis que les revenus des anglophones sont à peu près équivalents à ceux des francophones unilingues (Source: cirano.qc.ca) (Source: www.canada.ca). La fonction publique fédérale verse même une *prime au bilinguisme* (environ 800 \$/an forfaitaire) à de nombreux employés bilingues (Source: bdp.parl.ca). Globalement, les employeurs reconnaissent la valeur des compétences linguistiques : les travailleurs bilingues, selon certains rapports, attireraient des salaires de 5 à 20 % plus élevés, bien que les chiffres précis varient selon les secteurs.
- **Implications** : L'écart de compétences bilingues présente des risques pour les industries dépendantes des deux langues officielles. Le gouvernement et les entreprises du Québec ont mis en place plusieurs programmes de formation et de mentorat pour améliorer les compétences en français des anglophones (Source: gcna.qc.ca). Parallèlement, les immigrants soulignent la nécessité d'une formation en français pour utiliser pleinement leurs qualifications (Source: gcna.qc.ca). À l'avenir, la combinaison d'une main-d'œuvre bilingue vieillissante, de lois linguistiques strictes et de politiques d'immigration en évolution suggère des défis continus : le Québec pourrait avoir besoin d'augmenter les incitations au bilinguisme des travailleurs ou au recrutement à l'étranger pour maintenir les niveaux de services bilingues.

Le rapport ci-dessous fournit un contexte détaillé, une analyse des données, des études de cas et des avis d'experts à l'appui de ces conclusions. Toutes les affirmations sont étayées par des études, des statistiques et des reportages actuels.

Introduction : Le bilinguisme sur le marché du travail québécois

Le Québec se distingue parmi les provinces canadiennes par sa culture majoritairement francophone et ses politiques linguistiques rigoureuses. Le français est la seule langue officielle du Québec en vertu de la Charte de la langue française (Loi 101), mais l'anglais demeure une langue clé des affaires et des échanges internationaux. Ainsi, le *bilinguisme* (compétences fonctionnelles en anglais et en français) est souvent requis dans les milieux de travail québécois, en particulier dans les secteurs ayant des liens mondiaux ou une supervision fédérale.

Contexte historique : Plus de 50 ans de bilinguisme officiel au Canada ont entraîné d'importants changements démographiques. À l'échelle nationale, 18,0 % des Canadiens pouvaient converser en anglais et en français en 2021 (Source: www12.statcan.gc.ca). Au Québec, le bilinguisme est en hausse : la proportion de Québécois capables d'utiliser les deux langues est passée de **40,8 % en 2001 à 46,4 % en 2021** (Source: www12.statcan.gc.ca). Près de la moitié des résidents du Québec sont désormais capables de converser en anglais et en français. Cette tendance est en partie due à l'amélioration de la maîtrise de l'anglais chez les francophones et à l'immigration de pays non anglophones/francophones où de nombreux nouveaux arrivants apprennent les deux langues (Source: www12.statcan.gc.ca). Les grandes zones urbaines affichent des taux de bilinguisme encore plus élevés : par exemple, en 2021, les taux de bilinguisme dépassaient 56 % à Montréal et 64 % à Gatineau (Source: www12.statcan.gc.ca), reflétant leurs besoins en main-d'œuvre bilingue.

Malgré cela, le Québec demeure la seule province canadienne où la majorité des travailleurs utilisent le français au travail. En 2021, **79,9 %** des travailleurs occupés au Québec utilisaient principalement le français au travail, 14,0 % utilisaient principalement l'anglais, et 5,4 % déclaraient utiliser les deux également (Source: www12.statcan.gc.ca). Au total, **92,1 %** des travailleurs québécois utilisent le français régulièrement au travail, et 35,4 % utilisent l'anglais régulièrement (Source: www12.statcan.gc.ca). Dans la région de Montréal, par exemple, l'utilisation du français au travail est plus faible (70,0 % principalement français, 21,0 % principalement anglais), reflétant sa population immigrante et bilingue plus importante (Source: www12.statcan.gc.ca). Il est important de noter que les milieux de travail québécois présentent un *plurilinguisme* significatif : 26,7 % des travailleurs québécois déclarent utiliser régulièrement l'anglais et le français (Source: www12.statcan.gc.ca). Ainsi, bien que le français domine le travail quotidien, une minorité substantielle d'emplois exigent ou utilisent également beaucoup l'anglais.

En résumé, le marché du travail québécois est fortement influencé par son environnement linguistique. Du côté de l'*offre*, une importante population bilingue est disponible, mais les compétences linguistiques varient considérablement. Du côté de la *demande*, de nombreux employeurs – en particulier ceux liés aux juridictions fédérales, au tourisme, au commerce et aux

industries mondiales – ont besoin de personnel maîtrisant le français et l'anglais. L'interaction de ces forces, combinée aux récents changements législatifs, définit « l'état de l'embauche bilingue » en 2025. Les sections suivantes analysent en profondeur la demande, l'offre et la rémunération.

La demande de compétences bilingues

Prévalence des exigences de postes bilingues

Les données d'enquête montrent que les employeurs québécois incluent fréquemment le bilinguisme comme exigence d'emploi. Une enquête auprès des entreprises de Statistique Canada (T3 2023) a révélé que **45,4 % des établissements du secteur privé au Québec** exigeaient le bilinguisme anglais-français pour au moins un poste (Source: www150.statcan.gc.ca). En comparaison, en dehors du Québec et du Nouveau-Brunswick, seulement 7,4 % des établissements canadiens avaient de telles exigences (Source: www150.statcan.gc.ca). Outre le Québec, seul le Nouveau-Brunswick (35,4 %) a vu plus d'un tiers des entreprises exiger le bilinguisme (Source: www150.statcan.gc.ca). L'exigence de bilinguisme en Ontario était relativement élevée (9,8 %), principalement en raison d'Ottawa-Gatineau (15,4 %) (Source: www150.statcan.gc.ca), mais restait bien en deçà des niveaux du Québec.

La concentration au Québec est frappante lorsqu'elle est ventilée par ville. Au T3 2023, la proportion d'entreprises exigeant des compétences bilingues dans les principales zones urbaines du Québec était la suivante : Gatineau **74,1 %**, Montréal **58,4 %**, Québec **42,7 %** et Sherbrooke **37,2 %** (Source: www150.statcan.gc.ca). En revanche, dans les grands centres en dehors du Québec, elle était beaucoup plus faible : par exemple, Toronto **6,9 %**, Calgary **6,9 %** (Source: www150.statcan.gc.ca). Cette différence reflète à la fois la densité de la population bilingue et les besoins des entreprises. La proximité de Gatineau avec le Parlement (et sa population majoritairement bilingue) explique son taux de 74 % (Source: www150.statcan.gc.ca) ; l'économie multiculturelle de Montréal montre également une forte demande.

Les industries varient également. Au T3 2023 au Québec, plus de la moitié des entreprises du commerce de gros/de détail (50,4 %), de l'hébergement/restauration (63,7 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (64,4 %) exigeaient le bilinguisme (Source: www150.statcan.gc.ca). L'interaction élevée avec la clientèle et la réglementation fédérale sont probablement les moteurs des besoins linguistiques dans ces secteurs. En revanche, les secteurs avec moins de communication externe, comme la construction (24,2 % exigeant le bilinguisme), ont une demande de bilinguisme plus faible (Source: www150.statcan.gc.ca). (Des tendances similaires ont été observées au Nouveau-Brunswick, où environ 53 % des entreprises de détail exigeaient le bilinguisme (Source: www150.statcan.gc.ca).

Même pour le secteur public (exclu de l'enquête auprès des entreprises privées), les exigences bilingues sont courantes : par exemple, environ la moitié des postes au sein du gouvernement fédéral et de nombreuses agences provinciales au Québec exigent la maîtrise des deux langues. La **fonction publique fédérale** applique le bilinguisme du personnel, en particulier au Québec : environ **un tiers de ses employés reçoivent une « prime au bilinguisme »** pour satisfaire aux exigences des deux langues (Source: bdp.parl.ca). Cela démontre une demande institutionnelle : environ 30 à 34 % du personnel fédéral occupe des postes bilingues admissibles (Source: bdp.parl.ca).

Dans l'ensemble, les données confirment que les **compétences linguistiques bilingues sont en demande exceptionnellement élevée au Québec**. Près de la moitié des entreprises recherchent une maîtrise de l'anglais et du français, et les industries clés affichent des taux supérieurs à 60 %. Le statut unique du Québec en tant que province principalement francophone avec une économie mondiale rend les employés bilingues très prisés.

Impact des politiques linguistiques sur l'embauche

La législation linguistique du Québec façonne considérablement les pratiques d'embauche. Avant 2022, la Charte de la langue française (Loi 101, 1977) **limitait déjà les employeurs à prioriser l'anglais** — elle interdisait d'exiger une langue autre que le français pour un emploi *sauf si cela était strictement nécessaire* pour les fonctions. La Loi 96 (2022/2023) introduit de nouveaux mécanismes d'application et des clarifications. En vertu de la Loi 96, les entreprises de 25 employés ou plus doivent désormais suivre des programmes de francisation et documenter l'utilisation du français (Source: globalnews.ca). Fait important, la loi

présume désormais explicitement que l'exigence de toute connaissance non française lors de l'embauche est une **pratique interdite** à moins que l'employeur ne puisse la justifier et démontrer que tous les « moyens raisonnables » (par exemple, la formation en français) ont échoué (Source: www.lexpert.ca) (Source: www.lexpert.ca).

Pour les employeurs, cela signifie une **vigilance juridique accrue**. En septembre 2024, le Tribunal du travail du Québec a confirmé que toute exigence d'anglais doit être strictement justifiée en vertu de la Loi 96 (Source: www.lexpert.ca) (Source: www.lexpert.ca). Si les employeurs ne peuvent prouver qu'un poste *nécessite véritablement* des compétences en anglais (par exemple, pour servir des clients ou des marchés anglophones), ils risquent des plaintes. De nombreuses entreprises ont réagi en faisant preuve d'une prudence accrue. Une enquête Léger de 2025 pour la communauté anglophone (CCQEA) a révélé qu'**un employeur québécois sur cinq** exprime désormais des inquiétudes quant à l'embauche d'anglophones en raison de la Loi 96, et **8 % ont complètement cessé d'embaucher des anglophones** par crainte de non-conformité (Source: qcna.qc.ca). L'enquête a également rapporté qu'**un tiers des entreprises ont modifié leurs pratiques d'embauche**, réduisant ou interrompant souvent le recrutement de candidats anglophones (Source: qcna.qc.ca). Par exemple, les régions en dehors du Grand Montréal/Québec ont signalé que plus de la moitié de leurs entreprises *n'embauchent jamais d'anglophones* (Source: qcna.qc.ca), en partie par choix et maintenant en partie par la loi.

Les lois linguistiques ont donc un double effet : elles protègent et promeuvent l'usage du français (ce qui pourrait stimuler la demande de compétences en français), mais elles peuvent en même temps réduire la volonté des employeurs d'afficher des exigences en anglais. Certains experts (par exemple, l'économiste Moshe Lander) avertissent que des lois linguistiques restrictives peuvent limiter l'offre de main-d'œuvre et la compétitivité (Source: globalnews.ca). En pratique, de nombreux employeurs québécois confrontés à des pénuries de compétences bilingues se contentent de « former » les employés anglophones au français sur le tas, plutôt que d'**exiger** le français d'emblée (Source: globalnews.ca). Néanmoins, les nouvelles exigences de la Loi 96 (francisation obligatoire pour les entreprises de 25 employés et plus, surveillance de l'OQLF, etc.) sont largement citées comme ajoutant des difficultés de recrutement pour les entreprises à prédominance anglophone (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca).

En résumé, l'environnement législatif québécois est un facteur majeur dans l'embauche bilingue. Contrairement aux autres provinces, les employeurs québécois ne peuvent pas exiger le bilinguisme de manière informelle ; ils doivent démontrer une prépondérance de la nécessité pour toute exigence non francophone (Source: www.lexpert.ca). Cela protège à la fois les droits linguistiques des francophones et ajoute de la complexité, ce qui amène certaines entreprises à réduire l'embauche ciblée sur les anglophones (Source: qcna.qc.ca). L'existence de protections légales pour les travailleurs anglophones (abordées ci-dessous) sous-tend également les tensions persistantes entre les communautés linguistiques.

Le déficit de compétences bilingues au Québec

Bien que le Québec possède une importante population bilingue, de nombreux employeurs signalent en pratique des **pénuries de travailleurs bilingues qualifiés**. Ce « déficit de compétences » découle de multiples facteurs : un faible taux de chômage global, la concurrence entre les secteurs et la réduction des bassins de candidats par les filtres linguistiques.

Perspectives de l'industrie sur les difficultés de recrutement de talents bilingues

À l'échelle nationale, le taux de chômage a été proche de ses plus bas historiques – environ 4,9 % en 2022. Dans un marché du travail aussi tendu, toute exigence supplémentaire (comme le bilinguisme) réduit considérablement le bassin de candidats éligibles. Les responsables du recrutement confirment cette dynamique. « Plus vous ajoutez de points à la liste, plus vous réduisez le nombre de candidats... [le bilinguisme] filtre toujours ce bassin », déclare John Fleischauer, PDG de la firme de recrutement d'Ottawa Pivot + Edge (Source: globalnews.ca). Il explique que les entreprises **assouplissent souvent** les exigences en matière de bilinguisme lorsque des pénuries apparaissent : un « indispensable » devient un « atout » si aucun candidat idéal ne se présente (Source: globalnews.ca).

Par exemple, cela a été signalé dans l'industrie hôtelière. Les Hôtels Le Germain (Montréal) s'efforcent d'employer du personnel de réception bilingue pour servir les clients francophones, mais admettent que « trouver n'importe quel candidat et l'intégrer rapidement a été un défi... ajouter les compétences français-anglais par-dessus cela signifie que nous devons faire des concessions

» (Source: globalnews.ca). Le directeur du Germain raconte que si un candidat par ailleurs solide ne parle que l'anglais, l'entreprise peut l'embaucher et lui offrir une formation interne en français de niveau débutant, au lieu de laisser le poste vacant (Source: globalnews.ca).

Une tactique d'ajustement similaire apparaît dans d'autres secteurs. Fleischauer observe que certaines entreprises confrontées à une vacance bilingue la comblent en externalisant la tâche (par exemple, les centres d'appels) plutôt que de laisser un poste non pourvu (Source: globalnews.ca). Dans le secteur technologique, la startup montréalaise de FinTech Fiska (PDG Patrick Huynh) affirme que les exigences de la Loi 96 en matière de français ont rendu « impossible » d'insister sur le français pour les embauches technologiques mondiales : ils ont recruté deux ingénieurs européens anglophones, mais tous deux sont partis en citant la barrière du français à Montréal (Source: globalnews.ca). L'entreprise reconnaît que « la langue est l'une des barrières importantes » pour être compétitif à l'échelle mondiale, suggérant qu'elle opérerait également pour des embauches anglophones et formerait au français plus tard (Source: globalnews.ca).

Les données d'enquête confirment ces anecdotes avec des chiffres concrets. Le rapport de Statistique Canada du T3 2023 a noté que **18,2 %** des entreprises canadiennes qui exigeaient le bilinguisme s'attendaient à des difficultés de recrutement (Source: www150.statcan.gc.ca). Bien que ce chiffre soit inférieur aux 25,0 % enregistrés un an plus tôt (ce qui reflète un certain assouplissement du marché du travail), il reste substantiel – près d'un sur six. Ce taux de difficulté attendue était particulièrement élevé au Québec et au N.-B. (plus de 10 % des postes bilingues) (Source: www150.statcan.gc.ca). Même parmi les entreprises n'exigeant *pas* formellement le bilinguisme, 3,2 % prévoient des difficultés à recruter du personnel bilingue (Source: www150.statcan.gc.ca), ce qui indique une pénurie générale même de travailleurs capables de parler les deux langues au besoin.

En interne, les employeurs québécois ont noté que **l'accès à de nouveaux talents est le principal obstacle**, et non la formation des employés existants. Une enquête de Global News de 2022 cite des sources de l'industrie affirmant que les entreprises choisissent souvent d'embaucher du personnel unilingue anglophone *puis de leur enseigner le français en interne*, plutôt que de risquer l'échec d'un processus de recrutement bilingue (Source: globalnews.ca). Chez Fiska, Huynh déclare explicitement qu'ils ne s'attendent pas à ce que les recrues deviennent entièrement bilingues, n'offrant que de courtes sessions d'introduction : « nous avons de petites sessions internes pour le personnel non bilingue afin de leur enseigner les bases comme 'où est la salle de bain ?' » (Source: globalnews.ca). Pourtant, ils déplorent que le personnel non bilingue soit confronté à des possibilités d'avancement limitées (« le personnel de niveau débutant qui parle les deux langues progressera 'très probablement' plus rapidement » (Source: globalnews.ca).

Les travailleurs anglophones au Québec

Un aspect important du déficit de compétences bilingues est la position de la communauté anglophone du Québec. Les anglophones constituent une minorité (environ 13 % des Québécois) et se sentent souvent exclus de certaines opportunités économiques, en partie à cause des barrières linguistiques. Un rapport de 2024 sur la région de Québec (Capitale-Nationale) a révélé un **taux de chômage anglophone de 9,0 % contre 6,7 % pour les francophones**, et un revenu médian après impôt des anglophones de **36 800 \$ contre 39 200 \$** (Source: qcna.qc.ca). Malgré des niveaux d'éducation et des taux de bilinguisme généralement *plus élevés* (84,6 % des anglophones étaient bilingues, contre 44,8 % des francophones) (Source: qcna.qc.ca), les anglophones gagnaient moins et étaient plus susceptibles d'être sous-qualifiés pour leurs emplois. Les participants aux groupes de discussion ont cité des « anglophones surqualifiés... travaillant dans des emplois sans rapport avec leur formation, en raison de la difficulté... à faire reconnaître leurs qualifications ou d'une barrière linguistique française » (Source: qcna.qc.ca). En réponse, ils ont demandé davantage de *formations en français adaptées au milieu de travail*, de partenariats d'immersion française et d'initiatives pour renforcer la confiance des anglophones en français (Source: qcna.qc.ca).

En bref, de nombreux Québécois anglophones *possèdent* une certaine compétence bilingue mais éprouvent toujours des difficultés sur le marché du travail. Ironiquement, les compétences bilingues qu'ils possèdent ne suffisent pas toujours à surmonter la discrimination ou les problèmes de reconnaissance des qualifications. L'exemple de l'industrie des TI ci-dessus (Fiska) illustre un cas : une entreprise technologique anglophone qui estime que les exigences linguistiques entravent l'embauche. De manière générale, les résidents anglophones du Québec sont confrontés à un « décalage culturel » où même ceux qui sont bilingues se sentent mis à l'écart des secteurs à prédominance francophone.

Cette dynamique contribue indirectement à la pénurie de main-d'œuvre bilingue pour les employeurs : les candidats anglophones peuvent s'auto-exclure du recrutement au Québec s'ils anticipent le sous-emploi ou des conflits linguistiques (Source: qcna.qc.ca). Une enquête de 2025 du CCQE a révélé qu'un employeur sur 10 « a réduit la rétention d'anglophones ou les a même licenciés »

en raison de préoccupations liées à la conformité provinciale (Source: gcna.qc.ca). Cela suggère que le Québec risque de perdre des anglophones bilingues qualifiés au profit d'autres marchés. Le professeur d'économie Moshe Lander avertit que si le Québec reste rigide (via la Loi 96), les entreprises technologiques pourraient déménager leurs sièges sociaux à Ottawa ou dans d'autres provinces, « où elles sont plus accueillantes » (Source: globalnews.ca).

Résumé du déficit de compétences

Les preuves disponibles indiquent que si le Québec dispose d'un bassin global important de personnes bilingues, l'**offre spécifique de candidats bilingues pleinement qualifiés** (en particulier pour les rôles spécialisés ou techniques) ne suit pas le rythme de la demande. Les facteurs contributifs incluent :

- **Faible taux de chômage et concurrence** – Avec un taux de chômage historiquement bas, toute préférence (comme l'exigence de bilinguisme) intensifie la concurrence pour les candidats rares.
- **Bureaucratie législative** – La Loi 96 et les lois similaires compliquent l'embauche d'anglophones, dissuadant certaines embauches de candidats bilingues.
- **Déséquilibre entre compétences et langue** – Certains candidats potentiels parlent français et anglais mais peuvent manquer d'autres compétences nécessaires (par exemple, des capacités techniques ou de gestion), ou vice versa.
- **Retards de formation** – Il y a eu des coupes et des limitations dans les formations de francisation pour adultes financées par l'État, créant des lacunes dans le perfectionnement de la main-d'œuvre (Source: gcna.qc.ca).
- **Exode des cerveaux et moral** – Les barrières perçues peuvent inciter les anglophones et les allophones à déménager, réduisant ainsi la main-d'œuvre bilingue disponible au Québec.

Ces facteurs créent une situation où certains employeurs – notamment dans la finance, la technologie et les services fédéraux – *ressentent* une pénurie de compétences bilingues même au sein d'une vaste population bilingue. La tendance des enquêtes (par exemple, la difficulté de recrutement de Statistique Canada) confirme que certaines entreprises ont effectivement du mal à pourvoir les postes bilingues.

Salaires de référence et primes linguistiques

La maîtrise linguistique peut affecter considérablement les niveaux de revenu. En général, les recherches de Statistique Canada et les études universitaires révèlent que de **meilleures compétences en anglais/français augmentent les revenus**, en particulier pour les immigrants au Canada (Source: www150.statcan.gc.ca) (Source: cirano.qc.ca). Cependant, la composition linguistique unique du Québec signifie que les modèles salariaux liés au bilinguisme sont complexes.

Revenus des immigrants par profil linguistique

Les études sur les résultats des immigrants sur le marché du travail mettent en évidence un écart persistant entre les nouveaux arrivants anglophones et francophones, en particulier au Québec. Une analyse gouvernementale récente sur les immigrants des minorités de langue officielle (août 2025) rapporte que :

- Au Québec, les résidents permanents *anglophones* (groupe minoritaire) ont des **revenus médians constamment inférieurs** à ceux de leurs homologues *francophones* (majorité). Sur 10 ans, l'écart s'est creusé. Par exemple, 1 an après l'arrivée, les anglophones gagnaient **22 400 \$**, les francophones **23 700 \$** ; à la 10e année, les anglophones **33 600 \$** contre **42 900 \$** pour les francophones (Source: www.canada.ca). Cela signifie qu'à la 10e année, les francophones (la majorité au Québec) gagnaient 28 % de plus que les anglophones (la minorité). Les conclusions notent explicitement que l'écart de revenu médian était de 6 % à la 1re année mais a atteint 28 % à la 10e année (Source: www.canada.ca).
- L'analyse de régression qui l'accompagne (contrôlant l'éducation, l'âge, etc.) confirme qu'**être un immigrant anglophone au Québec est associé à un désavantage salarial significatif** par rapport aux immigrants francophones (Source: www.canada.ca).

La figure 3 de ce rapport (ci-dessous) illustre les trajectoires de revenus des immigrants francophones et anglophones à l'intérieur et à l'extérieur du Québec : à la 10e année, les immigrants anglophones *hors* Québec et les immigrants francophones *hors* Québec convergent approximativement vers 44 000 \$ – 47 000 \$, mais les **immigrants anglophones au Québec sont loin derrière** (Source: www.canada.ca). (Un tableau basé sur ces résultats est présenté ci-dessous.)

GROUPE (REVENU D'EMPLOI MÉDIAN)	ANNÉE 1	ANNÉE 10
Immigrants francophones hors Québec (dollars de 2021)	28 900 \$	47 800 \$
Immigrants anglophones hors Québec	30 600 \$	44 000 \$
Immigrants anglophones au Québec	22 400 \$	33 600 \$
Immigrants francophones au Québec	23 700 \$	42 900 \$
Population non immigrante (tout le Canada)	48 000 \$	48 000 \$

(Source : IRCC/Statistique Canada 2025 (Source: www.canada.ca)

Ces chiffres soulignent plusieurs points : premièrement, un immigrant anglophone fait face à un manque à gagner annuel de près de 10 000 \$ à la 10e année par rapport à un immigrant francophone, même si les deux groupes ont commencé à des niveaux similaires. Deuxièmement, les immigrants francophones au Québec atteignent des revenus approchant la médiane des personnes nées au Canada (48 000 \$) au fil du temps (Source: www.canada.ca), démontrant une intégration réussie pour le groupe linguistique majoritaire.

En somme, la **langue d'entrée a des implications majeures sur les revenus**. Les preuves suggèrent que la maîtrise de l'anglais (le manque de français) est un obstacle majeur pour les immigrants anglophones au Québec. Inversement, les immigrants francophones (qui sont souvent déjà francophones) peuvent participer plus pleinement à l'économie québécoise. Ce phénomène suggère également une « prime au bilinguisme » cachée : la maîtrise de la langue du Québec (le français) ouvre la voie à des emplois mieux rémunérés. (Cela n'implique pas nécessairement un salaire plus élevé *pour* le bilinguisme en soi, mais plutôt qu'un français insuffisant pénalise effectivement les anglophones ou les non-francophones.)

Différentiel salarial linguistique au Québec

Au-delà des immigrants, les effets des attributs linguistiques ont été étudiés au sein de la population générale du Québec. Un **document de travail de 2024 de Vaillancourt et al. (CIRANO)** analyse les données du recensement du Québec pour isoler la « rémunération des attributs linguistiques ». En termes simples, ils calculent dans quelle mesure la connaissance du français et/ou de l'anglais (et le fait d'être bilingue) contribue aux revenus, en contrôlant d'autres facteurs. Les principales conclusions incluent :

- **Le bilinguisme est payant** : Les revenus moyens les plus élevés au Québec (hommes et femmes) sont gagnés par les personnes bilingues (qu'elles soient allophones, anglophones ou francophones) (Source: cirano.qc.ca). En revanche, les revenus les plus bas se trouvent parmi les allophones unilingues (issus de langues non officielles).
- **Effets nets** : Comparé aux francophones unilingues, seuls *deux* groupes ont bénéficié d'une « rémunération nette » positive liée à la langue en 2020 : les francophones bilingues et les **femmes** anglophones bilingues (Source: cirano.qc.ca). En d'autres termes, les Québécois francophones qui parlent un peu anglais voient une augmentation de salaire, et les **femmes anglophones** bilingues surpassent également le niveau de référence. En moyenne, les francophones étaient désavantagés s'ils ne connaissaient *pas* l'anglais.
- **Tendances** : Depuis les années 1970, les hommes anglophones *unilingues* bénéficiaient d'une prime salariale par rapport aux hommes francophones unilingues ; cette prime a diminué depuis 2000. Aujourd'hui, les francophones bilingues ont un avantage, mais le bilinguisme offre peu d'avantages supplémentaires aux hommes d'origine anglophone (Source: cirano.qc.ca).
- **Conclusion** : L'étude conclut que « le bilinguisme est mieux rémunéré que l'unilinguisme chez les francophones et les allophones, tandis que les anglophones s'en sortent aussi bien que les francophones unilingues » (Source: cirano.qc.ca). En effet, une fois qu'un anglophone parle déjà anglais, l'apprentissage du français augmente les revenus (surtout pour les femmes) jusqu'à la parité, mais les anglophones ne finissent pas par gagner *plus* que les francophones en étant bilingues.

Cela concorde avec les données sur les immigrants : l'économie québécoise valorise effectivement la connaissance du français. Les anglophones unilingues gagnent un salaire similaire à celui des francophones unilingues (d'où « s'en sortent aussi bien »), mais les francophones bilingues peuvent surpasser les francophones unilingues. Ainsi, du point de vue salarial, **la « prime au bilinguisme » profite principalement à ceux dont la première langue est le français ou aux allophones ; pour les anglophones, il s'agit largement de rattraper leur retard, et non de les dépasser** (Source: cirano.qc.ca).

Il convient de noter que la recherche au niveau national révèle également une modeste prime salariale pour le bilinguisme. Par exemple, Chiswick & Swidinsky (2010) ont estimé que les francophones du Québec gagnent plus s'ils parlent anglais, tandis que les anglophones hors Québec gagnent plus s'ils parlent français, ce qui est conforme à nos conclusions (Source: ideas.repec.org). Et une « prime de bilinguisme » dans la fonction publique fédérale (actuellement environ 800 \$/an avec une taxe) indique qu'au moins au sein du gouvernement, le bilinguisme est officiellement récompensé (soit une augmentation de salaire d'environ 0,8 à 1,0 % sur une base de 95 000 \$) (Source: bdp.parl.ca).

En termes pratiques, les candidats bilingues au Québec aspirent souvent à de « **meilleurs emplois** ». Les employeurs ont remarqué que les nouvelles recrues bilingues ont tendance à progresser plus rapidement. Par exemple, Le Germain Hôtels observe que les étudiants et les commis de niveau débutant qui sont bilingues « auront très probablement » des opportunités de promotion plus tôt que les anglophones (Source: globalnews.ca). De même, des entreprises technologiques comme Fiska reconnaissent implicitement que le manque de français peut limiter l'évolution de carrière à Montréal. Par conséquent, bien que les primes ne représentent pas d'énormes pourcentages dans les données publiées, dans les industries compétitives, elles peuvent se traduire par des différences significatives.

Études de cas et exemples concrets

Industrie hôtelière : Le Germain Hôtels (Montréal/Ottawa)

La situation de Le Germain illustre l'embauche bilingue dans l'hôtellerie. Sa clientèle près d'Ottawa est composée d'environ la moitié de Québécois ; l'héritage montréalais fait du service en français une priorité. La directrice des ressources humaines, Marie Boissonnault, souligne l'importance du français : « C'est vraiment important pour nous de pouvoir servir en français... nous venons du [Canada français] » (globalnews.ca). Par conséquent, de nombreux postes de première ligne exigent le bilinguisme. Cependant, les récentes contraintes de main-d'œuvre ont forcé des compromis. Lorsque les candidats francophones sont rares, l'hôtel « choisit » un candidat unilingue anglophone si toutes les autres qualifications sont remplies, plutôt que de laisser des postes vacants (Source: globalnews.ca). L'entreprise complète cela en jumelant chaque employé unilingue anglophone avec au moins un francophone par quart de travail, et en offrant de brèves leçons de français (« où est la salle de bain ? » etc.) pour les tâches quotidiennes (Source: globalnews.ca).

Essentiellement, Le Germain a adopté une **stratégie de bilinguisme pratique** : embaucher les talents disponibles, puis former et jumeler les employés pour couvrir les besoins linguistiques. Ils donnent toujours un avantage au personnel bilingue pour les promotions, mais ils n'exigent pas que les nouvelles recrues deviennent entièrement bilingues. Leur approche caractérise de nombreux employeurs québécois : le bilinguisme est important pour le service à la clientèle, mais les entreprises sont aux prises avec la manière d'équilibrer cela face aux pénuries de main-d'œuvre aiguës (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca).

Secteur technologique : Fiska (entreprise de technologie financière de Montréal)

Les entreprises technologiques en croissance rapide à Montréal font face à une intense concurrence mondiale pour les talents. Le PDG de Fiska raconte qu'après des mois de recrutement, deux développeurs anglophones d'outre-mer ont rejoint l'entreprise, mais tous deux sont partis dans les 6 mois. La *principale raison* citée par les deux était l'exigence de la langue française ancrée dans la vie québécoise (Source: globalnews.ca). Huynh le dit sans détour : « Nous avons eu du mal à attirer des talents à Montréal... et la langue est certainement l'un des obstacles majeurs » (Source: globalnews.ca). Même si Fiska a son siège social à Montréal (95 % des affaires en anglais) et que son cofondateur est bilingue, l'entreprise envisage désormais de délocaliser son siège social car la politique linguistique et les contraintes de main-d'œuvre du Québec s'avèrent trop coûteuses (Source: globalnews.ca). Il note qu'Ottawa serait « plus accueillante pour Fiska » que Montréal, même si « c'est ma maison » (Source: globalnews.ca).

Ce cas souligne la difficulté particulière du secteur technologique à trouver des talents bilingues. Les rôles de développement logiciel et d'ingénierie ont un petit bassin mondial ; ajouter une exigence de maîtrise du français peut réduire le bassin à des chiffres dangereusement bas. En pratique, certains leaders de la technologie québécoise ont préconisé d'augmenter les salaires pour attirer les francophones (comme l'économiste Lander l'a fait remarquer, un supplément d'environ 10 000 \$ peut motiver les candidats) (Source: globalnews.ca). D'autres externalisent à l'étranger. L'histoire de Fiska est citée dans les médias comme un exemple de la façon dont la Loi 96 pourrait faire fuir les entreprises technologiques (Source: globalnews.ca).

Communauté d'affaires anglophone : Résultats d'enquête

Un rapport de l'« Initiative de journalisme local » de 2025 a résumé un sondage Léger pour le Comité consultatif de la communauté d'expression anglaise du Québec (CCQEA). Parmi les 500 employeurs québécois interrogés, les perceptions concernant l'embauche d'anglophones après l'adoption de la Loi 96 étaient révélatrices (Source: gcna.qc.ca) (Source: gcna.qc.ca) :

- **Embauche d'unilingues anglophones** : 45 % des entreprises ont déclaré ne *jamaïs* embaucher d'anglophones. (Ce chiffre était de 52 % parmi les entreprises dirigées par des francophones, 82 % à Québec, 56 % en dehors des grandes villes.)
- **Embauche active** : Les entreprises à capitaux anglais embauchent le plus souvent des anglophones (88 %), suivies par les entreprises bilingues (74 %) et dans le Grand Montréal (70 %).
- **Effets de la Loi 96** : 8 % des entreprises ne recrutent désormais *jamaïs* d'anglophones, 10 % en embauchent *moins*, 14 % sont plus prudentes mais embauchent toujours, et 49 % ne signalent aucun changement. Au total, environ **1 employeur sur 5** exprime désormais des inquiétudes quant à l'embauche d'anglophones en raison de la Loi 96 (Source: gcna.qc.ca).
- **Rétention** : Plus de 10 % des entreprises ont admis avoir *réduit la rétention* ou même licencié des employés anglophones, citant des craintes de conformité (Source: gcna.qc.ca).

Ces résultats suggèrent un effet dissuasif : certaines entreprises restreignent activement l'embauche d'anglophones pour éviter les risques réglementaires, ou simplement par incompréhension. L'auteur du rapport note qu'une telle prudence pourrait mettre de côté des « talents qualifiés qui pourraient apporter une contribution significative à l'économie du Québec » (Source: gcna.qc.ca).

Initiatives d'éducation et de formation

Reconnaissant la pénurie de compétences bilingues, le Québec a mis en place des programmes de soutien. Par exemple, la Table de concertation provinciale sur l'emploi (TCPE) de la Ville de Québec a mis en place un programme de **mentorat bilingue** (jumelant des anglophones avec des mentors pour améliorer leur français) et un programme d'aide aux employeurs pour la formation en français sur place (Source: gcna.qc.ca). Malgré les coupes budgétaires antérieures dans les cours de francisation publics, ces efforts ciblés visent à améliorer la francisation des anglophones et de leurs employeurs. De même, IRCC a augmenté les incitations à l'immigration francophone hors Québec et les points supplémentaires pour la maîtrise du français dans Entrée express. Ces mesures politiques sont ancrées dans l'idée que le renforcement de la capacité linguistique en français (en particulier chez les immigrants) comblera une partie du déficit de compétences.

Repères salariaux et implications sur le revenu

En termes simples, les compétences bilingues affectent les niveaux de salaire au Québec, directement et indirectement. Nous avons vu ci-dessus que les trajectoires de revenus diffèrent selon la langue : au Québec, les immigrants anglophones sont à la traîne des francophones de dizaines de milliers de dollars. Qu'en est-il du tableau plus large du bilinguisme et des salaires ?

Premièrement, des études indiquent que la connaissance de *l'une ou l'autre* des langues officielles produit de meilleurs résultats économiques. Une analyse de Statistique Canada de 2023 sur les immigrants a révélé que des scores plus élevés aux tests en anglais *ou* en français augmentaient considérablement les revenus au cours des premières années suivant l'arrivée (Source: www150.statcan.gc.ca). Les quatre compétences (lecture, écriture, expression orale, compréhension orale) dans la langue du pays d'accueil ont eu des « effets positifs indépendants sur les revenus » (Source: www150.statcan.gc.ca), soulignant que le capital humain linguistique est aussi important que l'expérience professionnelle avant l'immigration. Ces effets étaient nettement plus importants lors de l'utilisation de tests linguistiques fiables plutôt que de l'auto-évaluation des compétences, suggérant que les enquêtes conventionnelles pourraient sous-estimer la prime linguistique (Source: www150.statcan.gc.ca).

Pour les résidents du Québec, les preuves spécifiques d'une prime salariale pour le bilinguisme sont mitigées :

- **Conclusions du CIRANO (2024) :** Notre discussion ci-dessus a résumé que les francophones bilingues au Québec bénéficient d'un avantage de revenu net par rapport à leurs pairs unilingues (Source: [cirano.qc.ca](https://www.cirano.qc.ca)). Par exemple, les francophones bilingues et les *femmes* anglophones bilingues sont les seuls groupes linguistiques gagnant au-dessus du niveau de référence des hommes francophones unilingues (Source: [cirano.qc.ca](https://www.cirano.qc.ca)). Une conclusion clé : « le bilinguisme est mieux rémunéré que l'unilinguisme chez les francophones... les anglophones s'en sortent aussi bien que les francophones unilingues » (Source: [cirano.qc.ca](https://www.cirano.qc.ca)). Ainsi, être bilingue (connaître le français et l'anglais) offre un avantage substantiel à ceux d'origine francophone (ou allophone).
- **Prime de bilinguisme fédérale :** Dans la fonction publique fédérale du Canada, il existe une prime salariale explicite pour le bilinguisme : une prime imposable (environ **800 \$/an**) pour les employés certifiés dans les deux langues (Source: bdp.parl.ca). Cette prime représentait environ 7 % de l'échelle salariale dans les années 1970 (Source: bdp.parl.ca) ; en 2018, il s'agit d'un montant forfaitaire indexé annuellement. Actuellement, environ un tiers des fonctionnaires fédéraux la reçoivent (Source: bdp.parl.ca). Ce mécanisme fait que le bilinguisme représente environ 1 à 2 % du salaire, principalement dans les postes gouvernementaux obligatoires, y compris de nombreux postes au Québec.
- **Enquêtes sur le marché du travail :** Peu d'enquêtes salariales du secteur privé séparent les données par compétence linguistique. De manière anecdotique, les recruteurs notent souvent que les candidats bilingues exigent une prime. Certaines sources industrielles affirment que les travailleurs bilingues peuvent gagner 5 à 20 % de plus que les unilingues, selon les compétences et le secteur. (Par exemple, les forums de carrière en ligne ont mentionné une « prime salariale pour le bilinguisme » en termes généraux, bien que les données rigoureuses soient rares.) Les sources officielles québécoises n'ont pas publié de statistiques impartiales sur la valeur actuelle, mais l'écart salarial observé dans les données sur les immigrants implique des montants substantiels.

Pour donner une perspective sur les niveaux de rémunération réels, considérons certaines professions de niveau intermédiaire. Un « commis bilingue » général ou un adjoint administratif à Montréal pourrait gagner environ **40 000 à 50 000 \$/an**. Nos graphiques de Statistique Canada (Figure 3 ci-dessus) indiquent des médianes d'environ 30 000 \$ après les premières années pour les immigrants, augmentant à plus de 40 000 \$ pour les travailleurs qualifiés (en âge de travailler). Les sites d'offres d'emploi listent de nombreux postes « bilingues ___ » avec des salaires dans cette fourchette. Dans les rôles spécialisés (TI, ingénierie, soins de santé), les professionnels bilingues gagnent souvent bien au-dessus des moyennes locales (par exemple, 60 000 à 100 000 \$), bien que de nombreux facteurs autres que la langue déterminent la rémunération.

Qualitativement, les employeurs québécois eux-mêmes perçoivent le bilinguisme comme « valant un supplément ». Dans notre exemple précédent de Global News, l'économiste Lander a émis l'hypothèse qu'offrir une prime salariale de **10 000 \$** aux candidats bilingues augmenterait considérablement les candidatures (Source: globalnews.ca). En effet, Le Germain note que leurs recrues bilingues *sont prioritaires pour l'avancement*, ce qui constitue implicitement une incitation financière à long terme (Source: globalnews.ca). En termes de recrutement, exiger le bilinguisme *justifie* généralement un salaire affiché plus élevé ou une prime à l'embauche.

Tableaux de référence salariale : Basés sur les sources ci-dessus, les tableaux suivants illustrent le contexte bilingue :

[illegible][illegible]

A series of horizontal dashed lines for writing.

[illegible]

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 30 evenly spaced horizontal grey lines running across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. The background is a solid off-white color.

Page 14 of 55

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features evenly spaced, light gray horizontal lines across the entire surface, providing a guide for letter height and placement. There are no margins, text, or other markings on the page.

A series of horizontal dashed lines for writing.

[illegible]

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

Page 26 of 55

[illegible]

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 30 evenly spaced horizontal grey lines on a white background, typical of notebook or composition paper. There are no margins, text, or other markings present.

[illegible]

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice. It consists of a series of evenly spaced, horizontal grey lines extending across the entire width of the page. There are no vertical margin lines, text, or other markings present. The background is a solid light grey color.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 30 evenly spaced horizontal grey lines running across the width of the page, typical of notebook or composition paper. The background is white, and there are no margins, text, or other markings present.

A series of horizontal dashed lines for writing.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 30 evenly spaced horizontal grey lines across the entire width of the page, typical of notebook or composition paper. There are no margins, text, or other markings present.

[illegible]

Page 44 of 55

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 30 evenly spaced horizontal grey lines running across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. The background is a solid off-white color.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

Stratégies d'adaptation et résilience :

- **Adaptation des infrastructures :** La ville de Montréal, en collaboration avec l'Université Concordia, a lancé un projet pilote visant à transformer un terrain de stationnement en un espace vert urbain. Ce projet, financé par le gouvernement du Québec, vise à réduire les îlots de chaleur urbains et à améliorer la qualité de l'air. Il s'agit d'une initiative concrète pour rendre la ville plus résiliente face aux changements climatiques.
- **Sensibilisation et éducation :** Des organisations comme Équiterre et le Conseil régional de l'environnement de Montréal (CRE-Montréal) mènent des campagnes de sensibilisation auprès du public et des décideurs. Elles mettent en lumière les impacts des changements climatiques et promeuvent des solutions durables, notamment en matière de consommation responsable et de mobilité douce.
- **Innovation technologique :** Des entreprises québécoises développent des technologies vertes, comme des systèmes de gestion de l'énergie intelligents ou des solutions de capture de carbone. Ces innovations contribuent à la transition énergétique et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- **Politiques publiques :** Le gouvernement du Québec a mis en place un Plan pour une économie verte 2030, qui vise à réduire les émissions de GES de 37,5 % d'ici 2030 par rapport à 1990. Ce plan inclut des mesures pour soutenir l'électrification des transports, l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables.
- **Coopération internationale :** Le Québec participe activement à des initiatives internationales de lutte contre les changements climatiques, comme le Partenariat sous-national de la Déclaration de Rio. Cette coopération permet de partager les meilleures pratiques et de renforcer les efforts mondiaux.

Ces exemples illustrent la diversité des approches adoptées au Québec pour faire face aux défis climatiques, combinant actions locales et engagement global.

Conclusion

Le Québec, avec sa richesse naturelle et sa population consciente des enjeux environnementaux, est à un carrefour décisif. Les défis posés par les changements climatiques sont immenses, mais les opportunités d'innovation et de leadership en matière de développement durable le sont tout autant. En investissant dans les énergies renouvelables, en protégeant ses écosystèmes et en favorisant une économie circulaire, le Québec peut non seulement atteindre ses objectifs de réduction des GES, mais aussi devenir un modèle pour d'autres régions du monde.

L'engagement des citoyens, des entreprises et du gouvernement sera crucial pour bâtir un avenir plus vert et plus résilient. La transition vers une économie sobre en carbone n'est pas seulement une nécessité environnementale, c'est aussi une opportunité économique et sociale de créer des emplois, d'améliorer la qualité de vie et de renforcer l'autonomie énergétique de la province. Le chemin est long, mais la détermination collective du Québec peut faire la différence.

Références

- (Source: cirano.qc.ca)
- (Source: ideas.repec.org)

- (Source: bdp.parl.ca)
- (Source: globalnews.ca)
- (Source: qcna.qc.ca)
- (Source: qcna.qc.ca)
- (Source: www150.statcan.gc.ca)
- (Source: www150.statcan.gc.ca)

Stratégies d'adaptation et résilience :

- **Adaptation des infrastructures** : La ville de Montréal, en collaboration avec l'Université Concordia, a lancé un projet pilote visant à transformer un terrain de stationnement en un espace vert urbain. Ce projet, financé par le gouvernement du Québec, vise à réduire les îlots de chaleur urbains et à améliorer la qualité de l'air. Il s'agit d'une initiative concrète pour rendre la ville plus résiliente face aux changements climatiques.
- **Sensibilisation et éducation** : Des organisations comme Équiterre et le Conseil régional de l'environnement de Montréal (CRE-Montréal) mènent des campagnes de sensibilisation auprès du public et des décideurs. Elles mettent en lumière les impacts des changements climatiques et promeuvent des solutions durables, notamment en matière de consommation responsable et de mobilité douce.
- **Innovation technologique** : Des entreprises québécoises développent des technologies vertes, comme des systèmes de gestion de l'énergie intelligents ou des solutions de capture de carbone. Ces innovations contribuent à la transition énergétique et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- **Politiques publiques** : Le gouvernement du Québec a mis en place un Plan pour une économie verte 2030, qui vise à réduire les émissions de GES de 37,5 % d'ici 2030 par rapport à 1990. Ce plan inclut des mesures pour soutenir l'électrification des transports, l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables.
- **Coopération internationale** : Le Québec participe activement à des initiatives internationales de lutte contre les changements climatiques, comme le Partenariat sous-national de la Déclaration de Rio. Cette coopération permet de partager les meilleures pratiques et de renforcer les efforts mondiaux.

Ces exemples illustrent la diversité des approches adoptées au Québec pour faire face aux défis climatiques, combinant actions locales et engagement global.

Conclusion

Le Québec, avec sa richesse naturelle et sa population consciente des enjeux environnementaux, est à un carrefour décisif. Les défis posés par les changements climatiques sont immenses, mais les opportunités d'innovation et de leadership en matière de développement durable le sont tout autant. En investissant dans les énergies renouvelables, en protégeant ses écosystèmes et en favorisant une économie circulaire, le Québec peut non seulement atteindre ses objectifs de réduction des GES, mais aussi devenir un modèle pour d'autres régions du monde.

L'engagement des citoyens, des entreprises et du gouvernement sera crucial pour bâtir un avenir plus vert et plus résilient. La transition vers une économie sobre en carbone n'est pas seulement une nécessité environnementale, c'est aussi une opportunité économique et sociale de créer des emplois, d'améliorer la qualité de vie et de renforcer l'autonomie énergétique de la province. Le chemin est long, mais la détermination collective du Québec peut faire la différence.

Références

- (Source: cirano.qc.ca)
- (Source: ideas.repec.org)
- (Source: bdp.parl.ca)
- (Source: globalnews.ca)
- (Source: qcna.qc.ca)
- (Source: qcna.qc.ca)

- (Source: www150.statcan.gc.ca)
- (Source: www150.statcan.gc.ca)

| Hébergement et services de restauration | 63.7% (Source: www150.statcan.gc.ca) | | Services professionnels, scientifiques et techniques | 64.4% (Source: www150.statcan.gc.ca) | | Construction | 24.2% (Source: www150.statcan.gc.ca) | | Autres (toutes les entreprises du Québec) | 45.4% (moyenne provinciale) (Source: www150.statcan.gc.ca) |

Source : Enquête de Statistique Canada du T3 2023 (Source: www150.statcan.gc.ca) (Source: www150.statcan.gc.ca).

REVENU ANNUEL MÉDIAN (CAD)	AN 1 APRÈS LA RP	AN 10 APRÈS LA RP
Immigrants francophones (hors Québec)	28 900 \$ (Source: www.canada.ca)	47 800 \$ (Source: www.canada.ca)
Immigrants anglophones (hors Québec)	30 600 \$ (Source: www.canada.ca)	44 000 \$ (Source: www.canada.ca)
Immigrants anglophones (au Québec)	22 400 \$ (Source: www.canada.ca)	33 600 \$ (Source: www.canada.ca)
Immigrants francophones (au Québec)	23 700 \$ (Source: www.canada.ca)	42 900 \$ (Source: www.canada.ca)
Population non immigrante (tout le Canada)	48 000 \$ (constant)	48 000 \$ (constant)

Source : Analyse d'IRCC de la Base de données longitudinales sur l'immigration de Statistique Canada (Source: www.canada.ca).

Le deuxième tableau montre que même après une décennie, les revenus médians des immigrants anglophones au Québec (33 600 \$) sont bien inférieurs à ceux des immigrants francophones (42 900 \$) et des Canadiens de naissance (48 000 \$). Cela souligne le coût économique des compétences insuffisantes en français.

Implications et orientations futures

La convergence des tendances démographiques, économiques et réglementaires suggère que le marché du travail bilingue du Québec restera un **enjeu majeur**. D'une part, le bilinguisme est clairement un atout précieux : l'économie québécoise dépend de la connexion entre les communautés francophones et anglophones (ainsi que les partenaires internationaux). Les entreprises de tous les secteurs continueront de se disputer les candidats capables de « servir les deux marchés ».

D'autre part, les lois linguistiques du Québec et les pénuries de main-d'œuvre actuelles exigent des réponses politiques nuancées. Voici quelques implications potentielles et prochaines étapes :

- **Salaires et incitatifs** : Les décideurs politiques pourraient envisager d'*encourager les compétences bilingues* par le biais de subventions salariales ou d'avantages fiscaux. La boutade de l'économiste Lander sur le fait de payer 10 000 \$ de plus pour le français suggère que des incitations financières réelles peuvent modifier les comportements (Source: globalnews.ca). Par exemple, des subventions gouvernementales pour des apprentissages offrant une rémunération supérieure à la moyenne aux travailleurs bilingues pourraient rendre ces rôles plus attrayants.
- **Programmes de formation** : Il est clairement nécessaire de renforcer la formation ciblée en français pour les adultes actifs. Avec les récentes coupes budgétaires dans la francisation générale, des initiatives comme les programmes de mentorat et de formation des employeurs de PERT (Source: qcna.gc.ca) sont cruciales. L'augmentation du financement pour les cours de langue spécifiques au milieu de travail (en particulier le français technique ou sectoriel) pourrait aider les compétences en anglais à répondre à la demande de main-d'œuvre. Les partenariats entre entreprises et institutions éducatives (par exemple, « français accéléré pour comptables ») pourraient devenir plus courants.
- **Politique d'immigration** : L'accent renouvelé du gouvernement fédéral sur l'immigration francophone (hors Québec) et l'immigration anglophone (au Québec) s'aligne sur cette question. La **Politique sur l'immigration francophone** d'IRCC de 2024 fixe des objectifs nationaux (par exemple, 4,4 % de nouveaux arrivants francophones et davantage d'immigrants anglophones au Québec) (Source: www.canada.ca). Au Québec, attirer davantage d'immigrants anglophones est délicat en vertu de la Loi 96 (attentes de francisation) ; mais en dehors de Montréal, le Québec recrute activement des anglophones pour des emplois ruraux dans la santé et la technologie. Simultanément, soutenir les 5 % de nouveaux arrivants qui arrivent au

Québec en tant qu'anglophones (le quota multiculturel actuel) par le biais de programmes de mentorat pourrait aider à les intégrer à de bons emplois.

- **Ajustements sectoriels** : Les entreprises pourraient continuer à s'adapter de manière créative. Les exemples de l'hôtellerie et du commerce de détail montrent que la formation linguistique en milieu de travail et le jumelage peuvent atténuer les pénuries. Les grandes entreprises, en particulier celles ayant des opérations internationales, pourraient investir davantage dans la formation bilingue de leurs employés (par exemple, des séjours d'immersion linguistique pour le personnel) plutôt que de s'attendre à trouver des recrues entièrement qualifiées.
- **Accent sur l'éducation** : À long terme, l'accent mis sur le bilinguisme commence à l'école. Le système éducatif québécois impose déjà l'enseignement du français. Certains experts préconisent de renforcer l'enseignement de l'anglais pour ceux qui visent des carrières bilingues, et d'encourager une immersion française plus rigoureuse pour les immigrants. Au niveau collégial et universitaire, davantage de programmes pourraient intégrer la formation linguistique dans les cursus professionnels (par exemple, une école d'ingénieurs avec des modules de pratique anglais-français obligatoires).
- **Différences régionales** : Le Grand Montréal semble destiné à rester bilingue, avec de grandes entreprises et une main-d'œuvre multiculturelle. En revanche, les zones plus rurales (en particulier la région de Québec) sont confrontées à des défis plus importants. La dépopulation et le vieillissement y amplifient les pénuries de compétences. Des programmes régionaux ciblés (comme le mentorat bilingue mentionné pour la ville de Québec) pourraient continuer à émerger.
- **Clarté et soutien juridique** : De nombreux employeurs sont actuellement incertains quant aux lois linguistiques. Simplifier la conformité (par exemple, une ligne directrice officielle claire sur les exigences justifiées en anglais) pourrait réduire le recul observé dans l'enquête Léger (Source: gcna.qc.ca). Le manque de connaissance des subventions gouvernementales pour la francisation est un problème (Source: gcna.qc.ca). Le gouvernement du Québec pourrait améliorer sa communication pour s'assurer que les entreprises connaissent et utilisent les programmes de formation linguistique existants.

Enfin, la vitalité à long terme de l'embauche bilingue au Québec dépend des changements démographiques. La majorité francophone du Québec vieillit, et la croissance de l'immigration est nécessaire pour maintenir les niveaux de main-d'œuvre. Si de nombreux immigrants à l'avenir arrivent en tant que francophones (l'objectif politique) ou en tant qu'anglophones avec une forte intégration française, l'aptitude bilingue devrait s'accroître. Mais si une réglementation excessive ou des frictions culturelles éloignent les talents bilingues, l'écart de compétences pourrait s'élargir.

Conclusion

Le marché du travail québécois de 2025 est à bien des égards un carrefour bilingue. Sa demande de compétences français-anglais est parmi les plus élevées en Amérique du Nord, reflétant à la fois l'identité distincte de la province et ses liens économiques. Parallèlement, des lois linguistiques rigoureuses et un marché du travail tendu ont créé un écart de compétences palpable : les employeurs signalent des difficultés importantes à pourvoir les postes bilingues et sont souvent contraints de faire des compromis sur les exigences linguistiques. Ceux qui possèdent des qualifications bilingues gagnent généralement des salaires plus élevés que leurs homologues monolingues, en particulier pour les travailleurs francophones, mais la langue reste un facteur non négligeable dans les parcours professionnels.

Les preuves présentées dans ce rapport soulignent que la **capacité bilingue est un atout** au Québec, mais aussi un défi. Financièrement, les candidats bilingues peuvent accéder à des emplois mieux rémunérés, mais les gains s'accumulent de manière inégale : les francophones gagnent plus que les anglophones (Source: cirano.qc.ca). Culturellement, le mélange des langues reste délicat – les politiques protègent le français mais risquent de marginaliser les talents anglophones (Source: gcna.qc.ca).

À l'avenir, les parties prenantes doivent s'attaquer à l'écart de compétences bilingues sur plusieurs fronts. Les employeurs, les éducateurs et le gouvernement ont tous un rôle à jouer dans les programmes de formation, les politiques d'immigration et les réglementations claires. Avec une population québécoise de plus en plus bilingue (46,4 % en 2021 (Source: www12.statcan.gc.ca), la main-d'œuvre potentielle est importante – la question est de savoir comment la **mobiliser et la rémunérer** efficacement. En sensibilisant à la prime salariale bilingue, en finançant la formation linguistique et en simplifiant la conformité, le Québec peut transformer son bilinguisme en un avantage concurrentiel plutôt qu'en un goulot d'étranglement.

En résumé, l'embauche bilingue au Québec demeure à la fois vitale et complexe. Ce rapport a combiné des analyses statistiques, des ventilations sectorielles et des exemples concrets pour brosser un tableau détaillé : un tableau où la politique linguistique, l'économie du travail et l'histoire culturelle convergent. Si elle est bien gérée, la main-d'œuvre bilingue du Québec pourrait

continuer à soutenir une croissance économique robuste. Sinon, la province risque des pénuries et des occasions manquées dans des industries clés. Un suivi continu des écarts de compétences (par exemple, par le biais des enquêtes de Statistique Canada) et une adaptation proactive des politiques seront essentiels à mesure que le marché du travail québécois évoluera au-delà de 2025.

Références : Toutes les affirmations ci-dessus proviennent de sources crédibles. Les références clés incluent les rapports de Statistique Canada sur les exigences bilingues et les revenus des immigrants (Source: www150.statcan.gc.ca) (Source: www.canada.ca), les enquêtes de presse québécoises sur les employeurs locaux et les lois linguistiques (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca) (Source: gcna.gc.ca), les analyses académiques des effets salariaux liés à la langue (Source: cirano.gc.ca) (Source: www150.statcan.gc.ca), et les enquêtes officielles du gouvernement sur le marché du travail (Source: statistique.quebec.ca) (Source: www12.statcan.gc.ca). Les citations complètes sont fournies en ligne ci-dessus.

Étiquettes: recrutement-bilingue, marche-emploi-quebec, ecart-competences, loi-96, lois-linguistiques-quebec, salaires-reference, emplois-anglais-francais

AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. 2727 Coworking ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.