

Les coopératives d'habitation : Un outil facilitant l'embauche en région

Présenté par :

LA CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION

Mars 2014



REMERCIEMENTS

La Confédération québécoise des coopératives d'habitation (CQCH) désire adresser ses remerciements à toutes les personnes qui, par leur soutien, leur collaboration et leur réflexion, ont contribué à la réalisation de cette étude sur l'utilisation de la formule coopérative en habitation comme outil facilitant l'embauche en région.

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce à l'appui financier du ministère des Finances et de l'Économie ainsi qu'à celui du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM) dans le cadre de l'Entente de partenariat relativement au développement des coopératives (Volet 4 – Aide à des projets de recherche), à laquelle contribuent les partenaires suivants : le Mouvement Desjardins, La Coop fédérée, Agropur coopérative, Promutuel, SSQ Groupe financier et La Capitale mutuelle de l'administration publique.

Merci aux partenaires
du développement coopératif



SOMMAIRE

1. DÉMOGRAPHIE ET MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELQUES GRANDS CONSTATS

Perspectives démographiques

En 2013, le Québec comptait 8 155 334 habitants et sa population devrait approcher les neuf millions d'habitants d'ici 2031, soit une croissance anticipée de 16 %. Certaines régions sont appelées à jouer un rôle plus important dans la croissance de la population au Québec. Ainsi, les prévisions établies en 2006 prévoyaient de fortes augmentations de population d'ici 2031 dans les régions de Lanaudière, des Laurentides et de Laval. À l'autre bout du spectre, une croissance démographique négative était prévue dans les régions de la Côte-Nord, du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

La migration nette est une variable qui prend de plus en plus de place comme composante de la croissance démographique. Ainsi, la proportion que représente la migration nette a significativement augmenté depuis les années 90, alors que l'accroissement naturel a chuté. Entre 2001 et 2006, la croissance de la population totale du Québec fut de 4,4 %, alors qu'elle était de 20,5 % pour la population immigrée. L'accroissement de la population immigrée comptait pour près de la moitié (46,6 %) de la croissance de la population totale.

La population du Québec vieillit. On comptera, en 2056, 1,6 million de personnes de plus qu'en 2006, alors que l'effectif des personnes de 65 ans et plus aura augmenté à lui seul de 1,5 million. Les aînés verraient ainsi leur poids démographique passer de 14 % en 2006 à 28 % en 2056. Inversement, le poids démographique des personnes en âge de travailler, les 20-64 ans, devrait diminuer de 63,4 % en 2006 à 52,5 % en 2056.

Évolution du marché du travail

D'ici 2021, 1,4 million de postes seront à combler au Québec. De ceux-ci, 20 % proviendront de la croissance économique alors que les 80 % restants résulteront du remplacement des personnes qui prendront leur retraite durant cette période. Bien qu'il ne doive pas y avoir de pénurie généralisée de main-d'œuvre d'ici 2021, certaines régions pourraient souffrir davantage que d'autres de la rareté de travailleurs. Ainsi, les régions ressources devraient connaître, de 2011 à 2021, une croissance négative de la population active combinée avec une hausse des emplois.



Parmi les impacts négatifs sur les entreprises liés à la raréfaction de la main-d'œuvre, figurent :

- Une incapacité à répondre à la demande, ce qui signifie une diminution de la productivité et du chiffre d'affaires;
- Une augmentation des coûts entraînée par un taux de roulement plus élevé (coûts reliés à l'embauche et à la formation);
- La perte graduelle du savoir-faire due au départ à la retraite;
- Une augmentation de la charge de travail par employé, pouvant mener à l'épuisement, à un plus grand nombre de congés de maladie, à la démobilisation ou à la démotivation.

2. L'HABITATION COMME ENJEU POUR L'ATTRAIT DES TRAVAILLEURS EN RÉGION

Taux d'inoccupation et taux de chômage

Certaines régions du Québec se retrouvent avec un taux de chômage et un taux d'inoccupation moins élevé que la moyenne. C'est le cas des régions de la Capitale-Nationale, de l'Abitibi-Témiscamingue, de Chaudière-Appalaches et de Laval. Pour certains milieux, la faible disponibilité de logements accroît les problèmes liés à la rareté de la main-d'œuvre et affecte la mobilité des travailleurs; ce phénomène se trouve accentué dans les régions ressources.

L'habitation et la capacité des entreprises à attirer des travailleurs

Le lien entre le logement et l'attraction de la main-d'œuvre ne semble pas susciter un intérêt significatif au Canada, en général, et au Québec, en particulier, tant comme sujet d'étude qu'en termes d'intervention des pouvoirs publics ou des organismes du milieu. Ainsi, les interventions gouvernementales en matière d'habitation ont davantage favorisé la réponse aux besoins sociaux les plus criants, en ciblant en priorité les clientèles les plus démunies.

Une étude française réalisée en 2011 permet de conclure que, d'une part, la mobilité ou la fluidité de la main-d'œuvre est un facteur significatif dans le développement économique d'un territoire et que, d'autre part, la rareté du logement est un obstacle majeur à la mobilité de la main-d'œuvre et à la capacité des entreprises d'attirer les travailleurs. Si le coût du logement devient prohibitif dans certains bassins d'emploi, il est à craindre que ces régions deviendront de moins en moins attractives pour les populations.



Sur le plan de l'intervention de l'État, on retrouve en France le programme du « 1 % logement », également appelé PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Construction). Ce programme prévoit que chaque entreprise du secteur privé non agricole de 10 salariés et plus consacre 0,45 % de sa masse salariale, notamment pour le financement de prêts ou d'aides à ses salariés et 0,50 % au Fonds national d'aide au logement qui finance diverses allocations logement.

Logement et immigration

Le logement constitue incontestablement un facteur d'attraction et d'intégration de première importance pour les immigrants. L'accès au logement peut toutefois comporter des difficultés supplémentaires pour les personnes immigrantes, en particulier pour les nouveaux arrivants.

3. ÉTUDE DE CAS : L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Un sondage en ligne comprenant 21 questions a été envoyé par la CQCH à 56 entreprises de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Ce sondage portait sur les besoins d'embauche, les difficultés des travailleurs liées au logement et les solutions envisagées par les entreprises pour pallier aux problèmes de logement de leurs employés. Sur les 56 entreprises invitées à répondre au sondage, 16 y ont répondu.

Parmi les entreprises répondantes, plus de la moitié ont affirmé que le nombre d'employés était demeuré stable au cours de la dernière année et près du tiers des entreprises ont vu leur personnel croître au cours de la même période. Deux entreprises sur 16 ont mentionné une décroissance du nombre de ses employés. Toutes les entreprises sondées ont procédé à l'embauche de personnel au cours des 12 derniers mois. Plus du tiers des entreprises ont procédé à 25 embauches et plus au cours de la dernière année et pour la moitié d'entre elles, le nombre d'employés embauchés durant la même période se situait entre 5 et 24 inclusivement.



La moitié des entreprises ayant participé au sondage affirme avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois. Le manque de candidats qualifiés (cinq entreprises) est le plus souvent mentionnés comme raison des difficultés liées à l'embauche; suit l'éloignement avec trois entreprises et, à égalité avec chacune deux entreprises, le manque de candidats expérimentés et les conditions de travail.

Parmi les 16 entreprises ayant répondu au sondage, la moitié affirme que certains de leurs employés rencontrent des difficultés à se loger. La faible disponibilité des logements figure en tête de listes des causes de difficulté invoquées. Le coût des logements ne serait en cause que pour deux entreprises sur huit.

La moitié des répondants affirment que les difficultés liées au logement affectent les opérations de l'entreprise, soit principalement parce qu'elles compliquent le recrutement ou nuisent à la productivité ou affecte le climat social de l'entreprise. Près de 70 % des entreprises sondées considèrent que les conditions de logement des travailleurs est une question très importante ou importante. Quatre entreprises estiment au contraire que cette question n'a pas ou peu d'importance.

Trois entreprises sondées offrent déjà des logements dont elles sont propriétaire à leurs employés. Par contre, la grande majorité des répondants (12 sur 16) exclut le recours à une mesure de cette envergure. Six des entreprises sondées ont déjà mis à la disposition de leurs employés des documents et de l'information concernant les logements et les ressources communautaires disponibles et quatre autres envisagent de le faire à moyen ou à long terme. Deux entreprises sur 16 ont déjà une politique d'aide au logement et cinq autres envisageraient se doter d'une telle politique à plus ou à moins long terme.

4. LA SOLUTION COOPÉRATIVE EN HABITATION

Définition et caractéristiques

La coopérative est un regroupement de personnes qui ont des besoins économiques, sociaux ou culturels communs et qui, en vue de les satisfaire, s'associent pour exploiter une entreprise conformément aux règles d'action coopérative. Comme la société par actions, la coopérative est une personne morale distincte de ses membres et la responsabilité de chacun de ceux-ci est limitée à la valeur des parts souscrites. Le fonctionnement coopératif est régi par des règles de gouvernance fondée sur la démocratie et la transparence. Les membres d'une coopérative assument ensemble les responsabilités liées à la propriété et au contrôle de l'entreprise.



Les coopératives au Québec

On retrouve au Québec plus de 3 300 coopératives et mutuelles, œuvrant dans divers secteurs d'activité, tels que les services financiers, l'agro-alimentaire, les télécommunications, les services funéraires, les services de santé, l'habitation, la foresterie, les entreprises de fabrication, etc. Elles regroupent 8,8 millions de membres et procurent un emploi à plus de 90 000 personnes. Ces entreprises génèrent un chiffre d'affaires annuel de plus de 25 milliards de dollars et possèdent des actifs d'environ 175 milliards de dollars.

Les coopératives d'habitation

On compte près de 1 300 coopératives d'habitation en opérations au Québec. Celles-ci possèdent près de 30 000 logements où vivent environ 60 000 personnes. Les actifs immobiliers appartenant aux coopératives d'habitation se chiffrent à près de 1,5 milliard de dollars et ces entreprises génèrent un chiffre d'affaires annuel de plus de 200 millions de dollars. On retrouve différentes formules pour répondre à une diversité de besoins (ex. : coopérative locative à possession continue, coopératives à droit superficiaire, coopérative à capitalisation individuelle, coopérative de solidarité).

Comme propriétaires collectifs, les membres assument ensemble la gestion complète et autonome de leur édifice et de la coopérative elle-même. Chacun des membres exerce ainsi un contrôle sur la qualité de son milieu de vie.

La majorité des coopératives d'habitation québécoises accueillent une clientèle diversifiée, misant sur la mixité économique et sociale comme facteur d'épanouissement pour les membres et pour la réussite des projets. D'autres projets de coopératives d'habitation ont, toutefois, été mis sur pied par et pour des clientèles plus spécifiques et homogènes, qu'il s'agisse de personnes retraitées, d'artistes, d'étudiants ou même de travailleurs.



Les avantages de la formule coopérative en habitation

En plus de satisfaire un besoin économique de base pour chaque individu, soit des conditions de logement adéquates à un coût abordable, les coopératives d'habitation procurent :

- Un milieu de vie permettant aux membres de se responsabiliser et de se prendre en charge;
- Un lieu de socialisation et un milieu d'accueil pouvant faciliter l'intégration dans la communauté;
- Une structure qui permet un contrôle effectif et une appropriation sur le milieu de vie;
- Un lieu d'apprentissage et d'enrichissement personnel;
- Un milieu favorisant l'implication citoyenne.

Les coopératives d'habitation comme vecteur d'intégration des immigrants

Une étude réalisée en 2009 conclue que la formule coopérative en habitation semble constituer un vecteur d'intégration intéressant pour les nouveaux immigrants.

On retrouve plusieurs coopératives d'habitation au Québec, presque essentiellement dans la région de Montréal, dont la clientèle provient principalement d'immigrants ou de communautés culturelles voire multiculturelles. *L'Enquête sur le profil socioéconomique des résidents des coopératives d'habitation - 2012* indique que 13 %, des résidents des coopératives d'habitation, soit près 4 000 personnes, ne sont pas nées au Canada. De ce nombre, le tiers (32 %), soit environ 1 300 personnes, n'avaient pas obtenu leur citoyenneté canadienne en mai 2012.



5. IMPACTS POTENTIELS

Le développement de projets d'habitation coopérative destinés aux travailleurs, réalisés en partenariat avec des entreprises et les communautés pourrait entraîner plusieurs impacts positifs, tant pour les entreprises impliquées, que pour l'économie des régions et l'occupation du territoire en général.

La création de logements coopératifs destinés aux travailleurs des entreprises partenaires faciliterait la venue de nouveaux travailleurs qualifiés, notamment des immigrants habituellement moins enclins à s'installer en région. En outre, de tels projets pourraient contribuer à une productivité accrue des travailleurs et à un climat de travail favorable.

Dans un contexte économique hautement concurrentiel et mondialisé, la rareté des logements dans une région pourrait contribuer, indirectement, à réduire la capacité concurrentielle des régions pour attirer des entreprises. En plus de proposer une solution aux entreprises et aux milieux pour solutionner les problèmes de logements des employés, la formule coopérative en habitation, en raison notamment du contrôle exercé par les membres sur les loyers et en raison du caractère continu de la possession des immeubles, contribue à freiner la spéculation du marché immobilier.

Comme l'a reconnu explicitement le législateur québécois par l'adoption récente de la Loi sur l'économie sociale, « (...) depuis le milieu du XIX^e siècle, les entreprises d'économie sociale, exploitées par des coopératives, des mutuelles (...) contribuent au développement et à la vitalité socioéconomique des territoires du Québec ». De manière plus spécifique, les coopératives d'habitation contribuent à maintenir les gens dans les milieux qu'ils habitent, indépendamment des autres facteurs, notamment économiques. Les coopératives d'habitation constituent donc un facteur positif contre la dévitalisation des régions.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
MÉTHODOLOGIE	2
1. DÉMOGRAPHIE ET MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELQUES GRANDS CONSTATS	3
2. L’HABITATION COMME ENJEU POUR L’ATTRAIT DES TRAVAILLEURS EN RÉGION	13
3. ÉTUDE DE CAS : L’ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	19
4. LA SOLUTION COOPÉRATIVE EN HABITATION	34
5. IMPACTS POTENTIELS.....	47
CONCLUSION.....	48
BIBLIOGRAPHIE	50
ANNEXE 1	53



INTRODUCTION

Les tendances démographiques observées actuellement au Québec sont susceptibles d'entraîner au cours des prochaines décennies différents impacts sur l'occupation du territoire, le développement économique des régions et la compétitivité des entreprises.

On observe aussi, dans certaines régions, une inadéquation entre la demande et l'offre de logement. Les contraintes liées à l'accessibilité des logements pourraient sans doute accroître les impacts négatifs découlant de la démographie, tant sur la vitalité des régions que sur la performance des entreprises.

Par ailleurs, il est généralement reconnu que l'apport des immigrants représente un facteur clé dans la solution pour contrer ces phénomènes ou du moins pour en atténuer les impacts négatifs. Il conviendrait donc de favoriser l'attraction et l'intégration des nouveaux arrivants dans toutes les régions du Québec.

Les problématiques liées à l'attraction et à l'intégration des immigrants, ainsi que celles découlant de la rareté de la main-d'œuvre et de l'inadéquation entre la demande et l'offre de logement sont et risquent, pour l'avenir, d'être accentuées dans certaines régions, notamment dans les régions ressources.

La présente étude vise principalement à vérifier le bien-fondé des deux hypothèses ou questions suivantes :

- La coopérative d'habitation peut-elle représenter pour les entreprises, notamment celles des régions ressources, un facteur positif d'attraction et de rétention des travailleurs?
- La coopérative d'habitation peut-elle représenter un facteur positif d'attraction et d'intégration pour des immigrants travaillant en région?

Nous dresserons d'abord un portrait sommaire de l'évolution anticipée sur le plan démographique et du marché du travail au Québec et dans les régions.

L'étude décrira également l'importance de la composante habitation dans le développement démographique, économique et social des régions.

Puis, nous analyserons le potentiel de la formule coopérative en habitation comme solution aux problématiques décrites précédemment.



Enfin, nous porterons une attention particulière, tout au long de cette étude, à la population immigrante, dont l'apport au niveau démographique, économique et social pour le Québec devrait considérablement s'accroître au cours des années et des décennies à venir.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie de la présente étude repose sur la cueillette de données statistiques auprès de sources publiques afin d'établir des constats quant à la démographie et au marché du travail du Québec et dans les diverses régions administratives.

Une recherche bibliographique a également été réalisée sur Internet dans le souci d'une meilleure compréhension du lien entre l'habitation et l'attrait des travailleurs en région et d'approfondir certains aspects de l'étude, notamment quant aux immigrants. Elle nous a aidés de même à identifier, en plus des données statistiques, la région administrative, et plus spécifiquement les MRC, qui devaient servir d'étude de cas.

Un sondage en ligne comprenant 21 questions a été envoyé par la CQCH à 56 entreprises de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, plus précisément des MRC de Rouyn-Noranda et de la Vallée-de-l'Or. Seules les entreprises comptant au moins 50 employés furent sondées. De plus, afin d'être inscrites sur la liste d'envoi, les entreprises devaient disposer d'une adresse courriel. Ce sondage portait sur les besoins d'embauche, les difficultés des travailleurs liées au logement, les solutions envisagées par les entreprises pour pallier aux problèmes de logement de leurs employés.

Sur les 56 entreprises sondées, 16 ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 29 %. La petite taille de l'échantillon nous invite cependant à faire preuve de prudence quant à l'interprétation et à la portée à donner aux résultats de l'enquête. Ceux-ci peuvent néanmoins avoir une valeur indicative et fournir une tendance pouvant servir de point de départ pour l'identification de pistes de solution pertinentes.



1. DÉMOGRAPHIE ET MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELQUES GRANDS CONSTATS

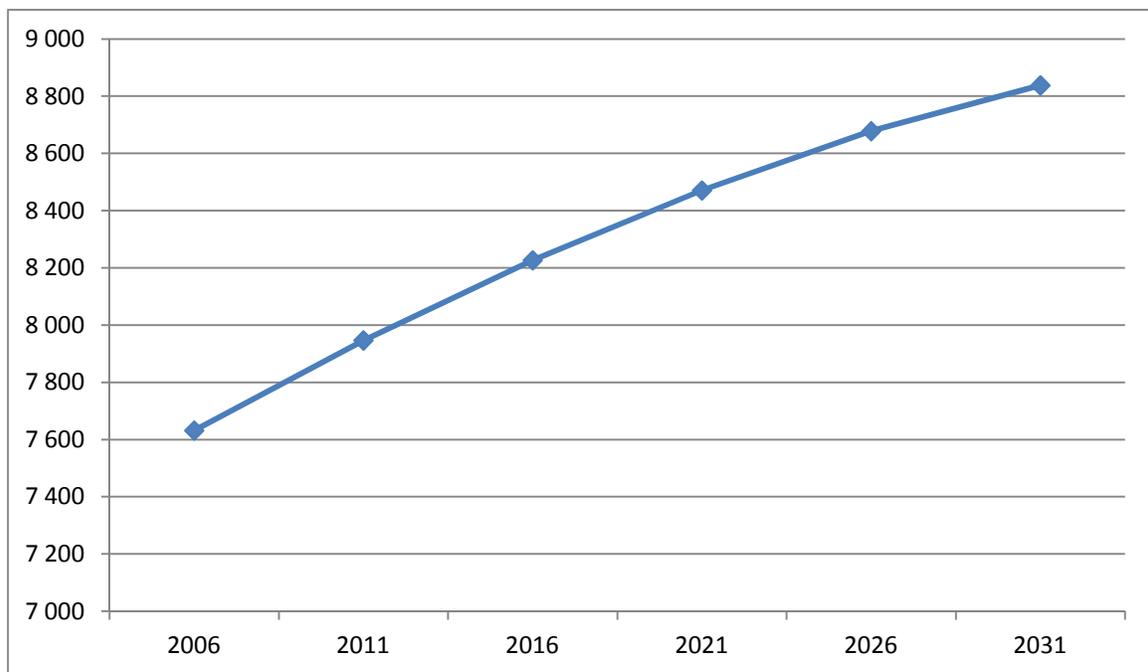
Pour bien circonscrire les enjeux pertinents à l'étude, il convient d'abord de brosser un portrait sommaire de la situation actuelle et de l'évolution anticipée sur le plan démographique, économique et social du Québec dans son ensemble, ainsi que dans les régions.

1.1 Perspectives démographiques

1.1.1 La population du Québec

En 2013, le Québec comptait 8 155 334 habitants et sa population devrait approcher les neuf millions d'habitants d'ici 2031, soit une croissance anticipée de 16 %.

Figure 1 : Population projetée, Québec, 2006-2031, scénario A - Référence



Source : Institut de la statistique du Québec



Tel qu'il apparaît au tableau 1 ci-dessous, certaines régions sont appelées à jouer un rôle plus important dans la croissance de la population au Québec. Ainsi, les prévisions établies en 2006 prévoyaient de fortes augmentations de population d'ici 2031 dans les régions de Lanaudière (38 %), des Laurentides (34 %) et de Laval (29 %). À l'autre bout du spectre, une croissance démographique négative était prévue dans les régions de la Côte-Nord (-12 %), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (-7 %), de l'Abitibi-Témiscamingue (-3 %), du Bas-Saint-Laurent (-1 %) et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (-1 %).

Tableau 1 : Évolution de la population selon le scénario A - Référence, Québec, régions administratives, 2006 à 2031- (en milliers d'habitants)

	Région	2006	2011	2016	2021	2026	2031	Croissance	%
1	Bas-Saint-Laurent	202	201	201	201	201	199	-3	-1 %
2	Saguenay-Lac-Saint-Jean	274	271	267	264	260	255	-19	-7 %
3	Capitale-Nationale	669	693	712	728	739	747	78	12 %
4	Mauricie	260	264	268	271	273	275	15	6 %
5	Estrie	301	310	319	326	331	335	34	11 %
6	Montréal	1 874	1 925	1 979	2 023	2 062	2 101	227	12 %
7	Outaouais	345	367	385	401	416	427	82	24 %
8	Abitibi-Témiscamingue	145	145	144	143	143	141	-4	-3 %
9	Côte-Nord	97	95	92	90	88	85	-12	-12 %
10	Nord-du-Québec	40	42	43	43	43	43	3	8 %
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	95	95	94	94	94	94	-1	-1 %
12	Chaudière-Appalaches	397	408	417	425	431	432	35	9 %
13	Laval	372	402	426	445	464	479	107	29 %
14	Lanaudière	434	477	513	547	576	598	164	38 %
15	Laurentides	518	561	600	637	669	695	177	34 %
16	Montérégie	1 383	1 459	1 526	1 587	1 640	1 680	297	21 %
17	Centre-du-Québec	226	233	240	246	251	254	28	12 %
	Le Québec	7 632	7 947	8 227	8 471	8 678	8 838	1206	16 %

Source : Institut de la statistique du Québec



1.1.2 Apport de l'immigration dans la croissance de la population

Entre 2001 et 2006, la croissance de la population totale du Québec fut de 4,4 %, alors qu'elle était de 20,5 % pour la population immigrée¹. Durant cette période, l'accroissement de la population immigrée comptait pour près de la moitié (46,6 %) de la croissance de la population totale. En effet, cette dernière s'est accrue de 310 325 personnes et la population immigrée de 144 595 personnes².

Cette progression du nombre de personnes immigrées était largement supérieure à celles observées entre 1996 et 2001 (6,4 %) et entre 1991 et 1996 (12,4 %)³. La proportion de la population immigrée à l'intérieur de la population totale a atteint un sommet historique de 11,5% en 2006, en hausse de 1,6 % par rapport au recensement de 2001, où celle-ci s'établissait à 9,9 %⁴.

Les mêmes scénarios sont observés dans l'ensemble du Canada, où le poids relatif de la population immigrée ne cesse d'augmenter et où l'accroissement de la population immigrante représentait 46,1 % de la croissance démographique en 2006⁵.

Ainsi, la migration nette est une variable qui prend de plus en plus de place comme composante de la croissance démographique. La figure 2 montre bien l'ampleur du phénomène. La proportion que représente la migration nette a significativement augmenté depuis les années 90, alors que l'accroissement naturel a chuté.

¹MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. Mai 2009. *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales*, p. 15

² *Ibid.*

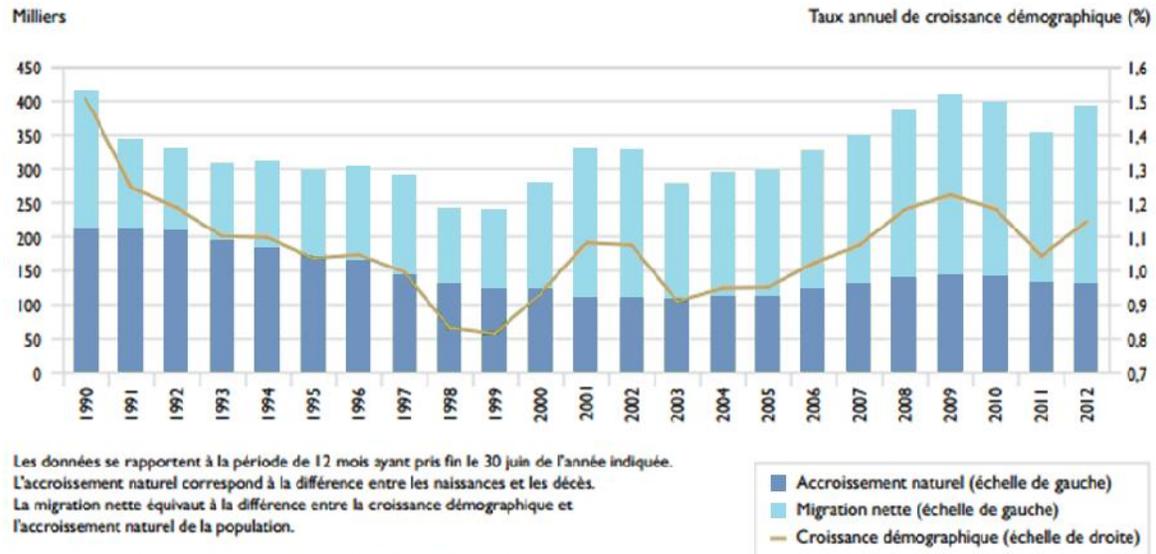
³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*



Figure 2 : Taux annuel de croissance démographique, accroissement naturel et migration nette – 1990-2012



Le tableau 3 (p. 12) présente les caractéristiques des immigrants admis entre 2002 et 2011 et résidant toujours au Québec en janvier 2013. Selon ces données, la personne immigrante type résidant au Québec depuis 2002 est une femme d'origine africaine âgée entre 25 et 34 ans. Cette femme a immigré pour des raisons économiques, connaît le français et a entre 14 et 16 années de scolarité⁶.

La majorité (59,9 %) des immigrants admis entre 2002 et 2011 résident toujours dans la région de Montréal. C'est dans les régions de Laval, de Montréal et de la Montérégie que résident 80 % de cette cohorte d'immigrants⁷.

Les personnes immigrantes sont venues s'installer au Québec dans 61,5 % des cas pour des raisons économiques, à 23,6 % pour rejoindre un proche déjà présent au Québec et à 13,7 %, afin d'obtenir le statut de réfugiés.

⁶ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. Juillet 2013. *Portraits régionaux 2002-2011 – Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2013*, Gouvernement du Québec, p. 10.

⁷ La ville de Longueuil accueille près de 60 % des immigrants venus s'installer en Montérégie.



1.1.3 Vieillesse de la population

La population du Québec est vieillissante. L'augmentation de l'espérance de vie due aux progrès en médecine et aux meilleures conditions de vie ainsi que le pic de natalité observé entre 1945 et 1975 (aussi connu sous le nom de *baby boom*) en sont les principales causes. De plus, la diminution de l'importance de l'accroissement naturel au sein de la croissance démographique joue également un rôle dans ce phénomène de vieillissement de la population.

Ainsi, la population du Québec compterait, en 2056, 1,6 million de personnes de plus qu'en 2006, alors que l'effectif des personnes de 65 ans et plus aura augmenté à lui seul de 1,5 million. Les aînés verraient ainsi leur poids démographique passer de 14 % en 2006 à 28 % en 2056. Inversement, le poids démographique des personnes en âge de travailler, les 20-64 ans, devrait diminuer de 63,4 % en 2006 à 52,5 % en 2056⁸.

Cette tendance va bien sûr peser lourdement au cours des décennies à venir sur le développement de l'économie québécoise, notamment sur le marché de l'emploi.

1.2 Évolution du marché du travail

1.2.1 Perspective du marché du travail au Québec

D'ici 2021, Emploi-Québec prévoit que 1,4 million de postes seront à combler au Québec⁹. De ceux-ci, 20 % proviendront de la croissance économique alors que les 80 % restants résulteront du remplacement des personnes qui prendront leur retraite durant cette période¹⁰. Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'arrivée de l'âge de la retraite des premiers babyboumeurs expliquent l'accélération du rythme des retraits du marché du travail. D'ici dix ans, il faudra donc remplacer plus de 28 % de la main-d'œuvre actuellement en emploi¹¹. Ceci étant dit, Emploi-Québec prévoit que la grande majorité de ces emplois seront comblés par différents groupes, dont les immigrants, qui devraient fournir 17 % de la main-d'œuvre nécessaire¹².

⁸ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2009. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056*.

⁹ EMPLOI-QUÉBEC. Juin 2012. *Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2012-2021*, p. 4.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Op. cit.* EMPLOI-QUÉBEC, p. 25.

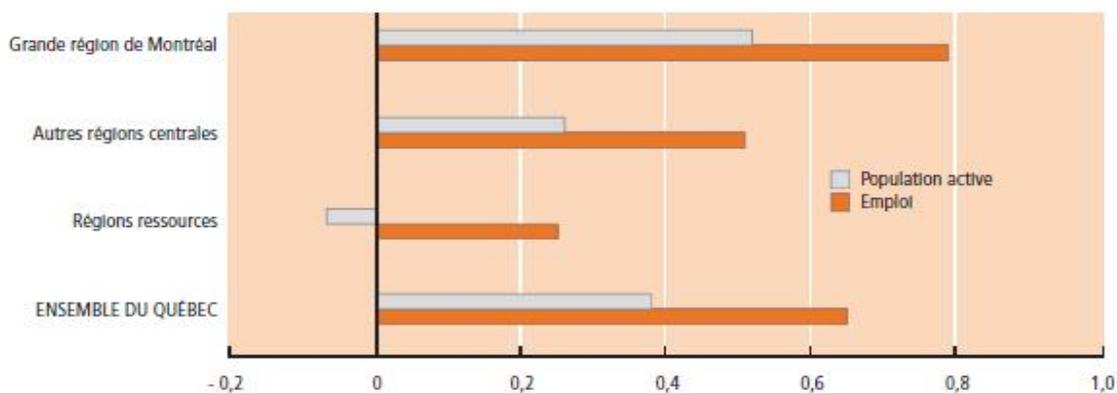
¹² *Op. cit.* EMPLOI-QUÉBEC, p. 4.



Bien qu'il ne doive pas y avoir de pénurie généralisée de main-d'œuvre d'ici 2021, certaines régions pourraient souffrir davantage que d'autres de la rareté des travailleurs.

En effet, tel que le montre la figure 3, les régions ressources devraient connaître, de 2011 à 2021, une croissance négative de la population active combinée avec une hausse des emplois.

Figure 3 : Croissance annuelle moyenne de la population active et de l'emploi au Québec et dans les régions de 2011 à 2021



Source : Estimation d'Emploi-Québec

L'attraction des immigrants est donc appelé à jouer un rôle crucial dans ces régions¹³, les régions actuellement sous-représentées en immigration risquant de se retrouver avec un manque à combler encore plus important en termes de main-d'œuvre. Il nous semble donc opportun, à ce stade, de dresser un portrait sommaire des immigrants sur le marché du travail au Canada et au Québec.

1.2.2 Les personnes immigrantes et le marché de l'emploi

En 2012, le Canada comptait 3,7 millions d'immigrants occupant un travail, dont environ 506 000 résidaient au Québec. Dans la période s'étendant de 2006 à 2012, l'emploi s'est accru à un rythme de 24 % chez la population immigrante québécoise, un rythme beaucoup plus rapide que celui de la population née au Canada (3,8 %).

¹³ Les régions ressources sont les régions administratives de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. Ces régions représentent 80,4 % de la surface du territoire québécois. La densité de la population y est faible et l'économie repose largement sur l'hydroélectricité et l'extraction des ressources.

Cette augmentation de l'emploi de la population immigrante est différente selon le sexe. En effet, elle fut de 30,2 % chez les femmes alors qu'elle était de 19,1 % chez les hommes, ce qui a eu comme impact de réduire l'écart du nombre d'emplois occupés par chacun des deux sexes à 34 100 emplois en 2012, comparativement à 45 600 en 2006.

Au Québec, en 2012, le taux de chômage de la population immigrante âgée de 15 ans ou plus représentait plus d'une fois et demie celui de la population née au Canada (11,5 % contre 7,1 %). Bien que l'écart entre ces deux données ait diminué de 1 % entre 2006 et 2012, il a légèrement augmenté pour la tranche d'âge des 25 à 54 ans, qui compte pour la cohorte la plus active sur le marché du travail. De plus, les statistiques montrent que la relation entre le taux de chômage et le temps écoulé depuis l'arrivée au pays est inversement proportionnelle. Ainsi, alors que le taux de chômage des personnes immigrantes arrivées depuis cinq ans ou moins était de 20,8 %, le taux observé chez ceux résidant depuis plus de 10 ans était de 8,3 %.

1.2.3 Impacts de la rareté de la main-d'œuvre

La difficulté d'attirer une main-d'œuvre suffisante pour occuper les emplois dans une région donnée entraîne différents impacts sur le plan économique.

Parmi les impacts négatifs sur les entreprises attachés à la raréfaction de la main-d'œuvre, notons principalement¹⁴ :

- Une incapacité à répondre à la demande, ce qui signifie une diminution de la productivité et du chiffre d'affaires;
- Une augmentation des coûts entraînée par un taux de roulement plus élevé (coûts reliés à l'embauche et à la formation);
- La perte graduelle du savoir-faire due au départ à la retraite;
- Une augmentation de la charge de travail par employé, pouvant mener à l'épuisement, à un plus grand nombre de congés de maladie, à la démobilisation ou à la démotivation.

¹⁴ EMPLOI-QUÉBEC. Automne 2012. *Mauricie, Pratiques d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre*, p. 7.



En résumé

- Les tendances démographiques actuelles conduisent le Québec vers un vieillissement accéléré de la population au cours des 20 prochaines années.
- D'ici 2021, Emploi-Québec prévoit que 1,4 million de postes seront à combler au Québec.
- La population active des régions ressources risque de diminuer au cours des prochaines années.
- L'attrait des travailleurs, notamment les travailleurs immigrants, est appelé à être crucial pour les régions ressources.



Tableau 2 : Statistiques générales par régions administratives

Statistiques	Ensemble du Québec	Abitibi-Témiscaminque	Bas-Saint-Laurent	Capitale-Nationale	Centre-du-Québec	Chaudières-Appalaches	Côte-Nord	Estrie	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Lanaudière	Laurentides	Laval	Montérégie	Montréal	Nord-du-Québec	Outaouais	Saguenay-Lac-Saint-Jean	Mauricie
Superficie (km ²)	1 300 866	57 349	22 186	18 644	6 920	15 073	236 502	10 197	20 272	12 309	20 544	246	11 111	498	707 333	30 472	95 762	35 448
Densité de population (2013) (hab./km ²)	6,3	2,6	9,1	38,9	34,6	27,8	0,4	31,2	34,6	39,7	28,3	1 696,40	134,9	3 935,70	0,1	12,50	2,9	7,50
Population totale (2013)	8 155 334	147 931	201 091	725 095	239 245	418 704	95 552	318 350	98 284	488 927	580 966	417 304	1 499 088	1 959 987	43 999	381 200	278 069	266 542
Population immigrée (2006)	851 560	1 780	2 005	25 165	4 890	4 665	920	13 535	845	12 675	19 825	73 565	100 785	560 395	355	23 630	2 535	3 985
Part de la population immigrée (2006)	11,5%	1,3%	1,0%	3,9%	2,2%	1,2%	1,0%	4,6%	0,9%	3,0%	3,9%	20,2%	7,5%	30,7%	0,9%	7,0%	0,9%	1,6%
Solde migratoire interrégional (2012-2013)		-7	-136	2 094	951	386	-417	482	-336	2 956	4 698	1 102	5 745	-17 739	-249	171	-307	606
Solde migratoire international (2012-2013)	49 870	103	95	2 877	344	320	38	1 171	36	711	354	3 291	4 416	34 085	-7	1 547	104	385
Solde migratoire interprovincial (2012-2013)	-9 568	32	-122	-827	-107	-145	-25	-200	-50	-112	-213	-556	-1 837	-5 140	64	-149	-110	-71
Organismes partenaires répertoriés par le MICC (n.)	184	6	5	9	7	9	5	5	6	3	5	6	51	51	0	8	4	4
Nombre d'immigrants par organisme partenaire	4628	297	401	2796	699	518	184	2707	141	4225	3965	12261	1976	10988	0	2954	634	996
Perspectives démographiques (2031/2006)	15,8	-3%	-1%	12%	-1%	9%	-12%	11%	-1%	38%	34%	29%	22%	12%	7%	24%	-7%	6%
Emplois (février 2014)	4 045 400	75 700	82 900	395 900	108 700	219 300	51 900	149 900	36 300	249 400	293 100	230 200	754 900	968 700	51 900	196 500	120 500	111 500
Taux d'activité (février 2014)	65,20%	69,2%	56,5%	69,2%	60,3%	67,9%	61,9%	61,4%	56,2%	67,5%	66,3%	71,3%	66,6%	64,3%	61,9%	66,6%	59,0%	56,1%
Taux d'emploi (février 2014)	60,20%	64,2%	50,2%	65,9%	56,1%	65,1%	57,0%	56,8%	46,5%	61,6%	61,1%	66,4%	61,9%	58,5%	65,7%	62,1%	53,7%	50,2%
Taux de chômage (février 2014)	7,70%	7,3%	11,3%	4,8%	6,8%	4,1%	7,8%	7,5%	17,0%	8,6%	7,8%	6,9%	7,0%	9,1%	7,8%	6,7%	9,0%	10,3%
Taux d'inoccupation (2012)	3,00%	0,3%	3,3%	2,0%	4,8%	2,8%	0,8%	5,0%	1,9%	2,8%	2,7%	2,6%	3,6%	2,8%	0,8%	3,3%	3,1%*	4,9%
Revenu disponible des ménages par habitant (2012)	26 347 \$	27 794 \$	23 163 \$	27 616 \$	23 969 \$	25 859 \$	28 582 \$	24 050 \$	23 276 \$	25 844 \$	27 527 \$	26 856 \$	27 769 \$	26 469 \$	26 169 \$	26 466 \$	25 107 \$	26 262 \$
Unités en coopératives d'habitation (novembre 2013)	29 140	250	292	4 442	473	634	188	1 466	100	360	261	718	2 957	14 038	0	1 250	1 355	350

* Donnée pour l'année 2013

Sources : Institut de statistiques du Québec, Statistique Canada, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Études économiques Desjardins



Tableau 3 : Caractéristiques des personnes immigrantes de 2002 à 2011, résidant toujours au Québec en 2013

Statistiques	Ensemble du Québec	Abitibi-Témiscamingue	Bas-Saint-Laurent	Capitale-Nationale	Centre-du-Québec	Chaudières-Appalaches	Côte-Nord	Estrie	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Lanaudière	Laurentides	Laval	Montérégie	Montréal	Nord-du-Québec	Outaouais	Saguenay-Lac-Saint-Jean	Mauricie
Superficie (km ²)	1 300 866	57 349	22 186	18 644	6 920	15 073	236 502	10 197	20 272	12 309	20 544	246	11 111	498	707 333	30 472	95 762	35 448
Densité de population (2013) (hab./km ²)	6,3	2,6	9,1	38,9	34,6	27,8	0,4	31,2	34,6	39,7	28,3	1 696,40	134,9	3 935,70	0,1	12,50	2,9	7,50
Population totale (2013)	8 155 334	147 931	201 091	725 095	239 245	418 704	95 552	318 350	98 284	488 927	580 966	417 304	1 499 088	1 959 987	43 999	381 200	278 069	266 542
Population immigrée (2006)	851 560	1 780	2 005	25 165	4 890	4 665	920	13 535	845	12 675	19 825	73 565	100 785	560 395	355	23 630	2 535	3 985
Part de la population immigrée (2006)	11,5%	1,3%	1,0%	3,9%	2,2%	1,2%	1,0%	4,6%	0,9%	3,0%	3,9%	20,2%	7,5%	30,7%	0,9%	7,0%	0,9%	1,6%
Solde migratoire interrégional (2012-2013)		-7	-136	2 094	951	386	-417	482	-336	2 956	4 698	1 102	5 745	-17 739	-249	171	-307	606
Solde migratoire international (2012-2013)	49 870	103	95	2 877	344	320	38	1 171	36	711	354	3 291	4 416	34 085	-7	1 547	104	385
Solde migratoire interprovincial (2012-2013)	-9 568	32	-122	-827	-107	-145	-25	-200	-50	-112	-213	-556	-1 837	-5 140	64	-149	-110	-71
Organismes partenaires répertoriés par le MICC (n.)	184	6	5	9	7	9	5	5	6	3	5	6	51	51	0	8	4	4
Nombre d'immigrants par organisme partenaire	4 628	297	401	2 796	699	518	184	2 707	141	4 225	3 965	12 261	1 976	10 988	0	2 954	634	996
Perspectives démographiques (2031/2006)	15,8	-3%	-1%	12%	-1%	9%	-12%	11%	-1%	38%	34%	29%	22%	12%	7%	24%	-7%	6%
Emplois (février 2014)	4 045 400	75 700	82 900	395 900	108 700	219 300	51 900	149 900	36 300	249 400	293 100	230 200	754 900	968 700	51 900	196 500	120 500	111 500
Taux d'activité (février 2014)	65,20%	69,2%	56,5%	69,2%	60,3%	67,9%	61,9%	61,4%	56,2%	67,5%	66,3%	71,3%	66,6%	64,3%	61,9%	66,6%	59,0%	56,1%
Taux d'emploi (février 2014)	60,20%	64,2%	50,2%	65,9%	56,1%	65,1%	57,0%	56,8%	46,5%	61,6%	61,1%	66,4%	61,9%	58,5%	65,7%	62,1%	53,7%	50,2%
Taux de chômage (février 2014)	7,70%	7,3%	11,3%	4,8%	6,8%	4,1%	7,8%	7,5%	17,0%	8,6%	7,8%	6,9%	7,0%	9,1%	7,8%	6,7%	9,0%	10,3%
Taux d'inoccupation (2012)	3,00%	0,3%	3,3%	2,0%	4,8%	2,8%	0,8%	5,0%	1,9%	2,8%	2,7%	2,6%	3,6%	2,8%	0,8%	3,3%	3,1%*	4,9%
Revenu disponible des ménages par habitant (2012)	26 347 \$	27 794 \$	23 163 \$	27 616 \$	23 969 \$	25 859 \$	28 582 \$	24 050 \$	23 276 \$	25 844 \$	27 527 \$	26 856 \$	27 769 \$	26 469 \$	26 169 \$	26 466 \$	25 107 \$	26 262 \$
Unités en coopératives d'habitation (novembre 2013)	29 140	250	292	4 442	473	634	188	1 466	100	360	261	718	2 957	14 038	0	1 250	1 355	350

* Donnée pour l'année 2013

Sources : Institut de statistiques du Québec, Statistique Canada, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Études économiques Desjardins



2 L'HABITATION COMME ENJEU POUR L'ATTRAIT DES TRAVAILLEURS EN RÉGION

L'emploi et le logement représentent deux constituantes élémentaires de l'activité humaine, à la fois sur le plan des conditions de vie des individus et des familles que sur le plan du développement économique d'un milieu. Ils sont aussi liés l'un à l'autre. Ainsi, un grand nombre d'emplois disponibles peut entraîner, dans une région donnée, une pression accrue sur le marché immobilier, donc sur la disponibilité et l'accessibilité des logements. Le manque de logements peut entraîner, en retour, des problématiques relatives à l'attrait et à la rétention des travailleurs.

2.1 Taux d'inoccupation et taux de chômage

Tel qu'il apparaît au tableau 4 sur la page suivante, certaines régions du Québec se retrouvent avec un taux de chômage et un taux d'inoccupation moins élevé que la moyenne. C'est le cas des régions de la Capitale-Nationale, de l'Abitibi-Témiscamingue, de Chaudière-Appalaches et de Laval. À un degré moindre, les régions de la Côte-Nord et du Nouveau-Québec se retrouvent avec un taux de chômage proche de la moyenne et avec un taux d'inoccupation très faible.



Tableau 4 : Taux d'inoccupation et taux de chômage par région – 2013

	Régions	Taux d'inoccupation (%)	Écart avec la moyenne	Taux de chômage	Écart avec la moyenne
1	Bas-Saint-Laurent	3,3	10 %	11,3	47 %
2	Saguenay–Lac-Saint-Jean	3,1	3 %	9	17 %
3	Capitale-Nationale	2,0	-33 %	4,8	-38 %
4	Mauricie	4,9	63 %	10,3	34 %
5	Estrie	5,0	67 %	7,5	-3 %
6	Montréal	2,8	-7 %	9,1	18 %
7	Outaouais	3,3	10 %	6,7	-13 %
8	Abitibi-Témiscamingue	0,3	-90 %	7,3	-5 %
9	Côte-Nord	0,8	-73 %	7,8	1 %
10	Nord-du-Québec	0,8	-73 %	7,8	1 %
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1,9	-37 %	17	121 %
12	Chaudière-Appalaches	2,8	-7 %	4,1	-47 %
13	Laval	2,6	-13 %	6,9	-10 %
14	Lanaudière	2,8	-7 %	8,6	12 %
15	Laurentides	2,7	-10 %	7,8	1 %
16	Montérégie	3,6	20 %	7	-9 %
17	Centre-du-Québec	4,8	60 %	6,8	-12 %
	Le Québec	3,0	0 %	7,7	0 %

Nous émettons l'hypothèse que, pour certains milieux, la faible disponibilité de logements accroît les problèmes liés à la rareté de la main-d'œuvre et affecte la mobilité des travailleurs. Nous supposons également que ce phénomène se trouve accentué dans les régions ressources. Deux facteurs principaux entreraient ici en ligne de compte : l'éloignement des grands centres et la faible diversification des activités ou le caractère cyclique de l'économie de ces régions freineraient l'investissement dans le secteur immobilier et la mobilité de la main-d'œuvre à partir des régions où le chômage est plus élevé.

Les sections qui suivent serviront à valider les hypothèses émises.

2.2 L'habitation et la capacité des entreprises à attirer des travailleurs

Le lien entre le logement et l'attraction de la main-d'œuvre ne semble pas susciter un intérêt significatif au Canada, en général, et au Québec, en particulier, tant comme sujet d'étude qu'en termes d'intervention des pouvoirs publics ou des organismes du milieu.

Ainsi, nos recherches n'ont pas permis d'identifier d'études, d'initiatives ou de projets d'envergure dans ce domaine au Québec, pas plus d'ailleurs que dans le reste du Canada.

Quant aux interventions des gouvernements fédéral et provinciaux en matière d'habitation, celles-ci ont davantage favorisé la réponse aux besoins sociaux les plus criants, en ciblant en priorité les clientèles les plus démunies. Sauf quelques exemples de programmes destinés à des régions nordiques éloignées, notamment dans les Territoire du Nord-Ouest et en Saskatchewan¹⁵, la grande majorité des interventions des gouvernements au Canada vise principalement à répondre aux besoins des ménages à revenu modeste ainsi qu'à ceux de clientèles ciblées, telles les personnes handicapées, les personnes âgées, etc.

La situation ne diffère guère au Québec. Bien qu'une étude portant sur les impacts sociaux des interventions de la Société d'habitation du Québec (SHQ) réalisée en 2013 montre des impacts positifs de l'intervention de la société d'état sur l'employabilité découlant des politiques de logement social au Québec¹⁶, l'impact direct de ces mesures sur la mobilité et la disponibilité de la main-d'œuvre dans les marchés à faible taux de chômage semble difficile à démontrer. Cela dit, les interventions du gouvernement québécois au cours des 15 dernières années ont été significatives, notamment par l'entremise du programme AccèsLogis Québec. En effet, ce programme a, notamment, joué un rôle important afin de contrôler et de solutionner l'importante crise du logement qui a touché les grands centres urbains québécois, notamment Montréal et Québec.

¹⁵ SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. 2007. *Inventaire des programmes provinciaux et territoriaux au Canada*, P. 14.

¹⁶AECOM pour le compte de la SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. Juin 2013. *Étude sur les impacts sociaux des activités de la Société d'habitation du Québec, Rapport final*, p. 4.



Le rapport entre les conditions de logement et la disponibilité de la main-d'œuvre semble avoir retenu davantage l'attention dans d'autres juridictions, dont la France. Ainsi, une étude réalisée en 2011 par le Mouvement des entreprises en France (MEDEF)¹⁷ pose directement la question de l'adéquation entre des besoins de main-d'œuvre et la disponibilité de logement dans un endroit donné et l'existence sur un autre territoire d'une main-d'œuvre inemployée. Cette étude permet de conclure que :

- La mobilité ou la fluidité de la main-d'œuvre est un facteur significatif dans le développement économique d'un territoire;
- La rareté du logement est un obstacle majeur à la mobilité de la main-d'œuvre et à la capacité des entreprises d'attirer les travailleurs.

En d'autres termes, si le coût du logement devient prohibitif dans certains bassins d'emploi, il est à craindre que ces régions deviendront de moins en moins attractives pour les populations. À terme, toujours selon cette étude française, le dynamisme de certaines régions pourrait être sérieusement compromis.

Toujours en France, selon les données fournies par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CRÉDOC), la rareté du logement pèse sur les entreprises françaises :

- 40 % d'entre elles sont touchées par les difficultés de logement de leurs salariés;
- 23 % pour leur recrutement;
- 19 % pour la mobilité interne;
- 18 % pour la productivité¹⁸.

Sur le plan de l'intervention de l'État, on retrouve en France le programme du « 1 % logement », également appelé PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Construction). Ce programme prévoit que chaque entreprise du secteur privé non agricole de 10 salariés et plus consacre 0,45 % de sa masse salariale, notamment pour le financement de prêts ou d'aide à ses salariés et 0,50 % au Fonds national d'aide au logement qui finance diverses allocations logement.

¹⁷ RÉGIS BIGOT (CRÉDOC). 2011. *Les répercussions directes et indirectes de la crise du logement sur l'emploi*, (pour le compte du Mouvement des entreprises en France (MEDEF)).

¹⁸ Source : CRÉDOC 2011.



Soulignons que ce modèle d'intervention dans le secteur de l'habitation tire son origine d'une initiative essentiellement privée et communautaire. Le système du « 1 % logement » a, en effet, été créé en 1943 par le patronat et les syndicats du Nord, à l'initiative d'Albert Prouvost, patron de la Lainière de Roubaix, puis rendu obligatoire en 1953. À l'origine, la participation financière des entreprises visées était fixée à 1 %, et c'est en souvenir de cette époque que ce programme continue à être appelé le « 1 % logement ».

Versée par plus de 170 000 entreprises employant environ 11 millions de salariés, cette cotisation sociale est redistribuée par des organismes collecteurs : les Collecteurs interprofessionnels du logement (CIL) et les Chambres de commerce et d'industrie (CCI). Grâce à ce dispositif, les entreprises réservent des logements du parc social ou privé conventionné auprès des collecteurs du 1 % logement. Les bénéficiaires sont les salariés des entreprises assujetties de 10 salariés minimum.

Le « 1 % logement » concerne notamment les salariés amenés à changer de domicile pour des raisons professionnelles. Plus concrètement, le « 1 % logement » permet d'accéder à :

- L'achat ou la construction d'une résidence neuve ou ancienne, avec ou sans travaux;
- L'acquisition d'un terrain en vue de construction;
- La constitution d'un dépôt de garantie;
- La réalisation de travaux;
- La sécurisation de certains achats en cas de chômage;
- La transformation d'un local non destiné à l'habitation en logement.

Il n'est évidemment pas dans notre intention de traiter dans le cadre de cette étude de la valeur d'un tel modèle d'intervention. Nous souhaitons simplement ici montrer la pertinence et la réalité du lien entre le logement et la capacité d'attirer la main-d'œuvre, en contexte de rareté de logement.

2.3 Logement et immigration

Le logement constitue incontestablement un facteur d'attraction et d'intégration de première importance pour les immigrants. Au-delà de la fonction de base du logement, celle de fournir un toit, le logement renvoie également à des dimensions qualitatives et affectives. Aussi, l'installation et les significations qui entourent le logement peuvent faire l'objet de perceptions différentes entre les immigrants et les personnes nées au Canada¹⁹.

¹⁹ SEGAUD, M., J. Brun et J.-C. Driant. 2002. *Dictionnaire de l'habitat et du logement*. Paris : Armand Colin.



Par ailleurs, l'accès au logement peut comporter des difficultés supplémentaires pour les personnes immigrantes, en particulier pour les nouveaux arrivants. Ces derniers connaissent souvent moins bien les conditions du marché, le niveau moyen de confort auquel ils peuvent s'attendre ainsi que les lois et les pratiques coutumières qui entourent l'accès au logement. Ces difficultés peuvent être accentuées par une maîtrise insuffisante de la langue du nouveau pays et par des phénomènes de discrimination, individuels ou systématiques, dont ils peuvent être victimes sur le marché du logement²⁰.

Il en résulte une situation généralement désavantageuse en ce qui a trait au logement pour les ménages immigrants :

- Le surpeuplement est plus fréquent chez les immigrants que chez les non-immigrants;
- L'accès à la propriété est plus limité chez les immigrants que chez les non-immigrants, particulièrement au Québec;
- Le taux d'effort des ménages immigrants est plus élevé que pour les non-immigrants.

En résumé

- La faible disponibilité de logement accroît les problèmes liés à la rareté de la main-d'œuvre et affecte la mobilité des travailleurs;
- Le lien entre le logement et l'attraction de la main-d'œuvre ne semble pas susciter un intérêt significatif au Canada, en général, et au Québec, en particulier, tant en terme de sujet d'étude qu'en terme d'intervention des pouvoirs publics;
- Il est donc pertinent d'approfondir ce sujet afin de démontrer la pertinence du lien entre le logement et la capacité d'attirer la main-d'œuvre, en contexte de rareté de logement;
- Les immigrants sont confrontés à des difficultés accrues en ce qui a trait au logement, ce qui freine leur intégration au milieu.

²⁰ Ledoyen, A., F. Dansereau et A.-M. Séguin. 2001. *Le regard des petits propriétaires sur les demandeurs de logement : étude exploratoire sur les perceptions et les attitudes des petits propriétaires envers les clientèles des minorités ethnoculturelles*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Novac, S., J. Darden, D. Hulchanski et A.-M. Séguin. 2002. *Housing Discrimination in Canada: The State of the Knowledge*. Ottawa, SCHL/CMHC. Ledoyen, A. 2004. « Les discours sur la différence et l'accès des minorités au logement », dans *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.). Québec : Presses de l'Université Laval, p. 87-106.



3 ÉTUDE DE CAS : L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

La prochaine étape de notre démarche consiste à valider auprès d'entreprises opérant dans un milieu où sévit une crise du logement, l'hypothèse suivant laquelle la rareté du logement affecte non seulement la capacité d'embauche de ces entreprises, mais également leurs opérations.

3.1 La région choisie pour l'étude

Après avoir étudié le contexte socioéconomique de chaque région administrative du Québec, nous avons choisi la région de l'Abitibi-Témiscamingue pour notre étude de cas. Les motifs à l'appui de ce choix sont de divers ordres :

- L'Abitibi-Témiscamingue vit présentement une crise du logement, avec un taux d'inoccupation de 0,3 %;
- Cette région vient au deuxième rang des régions ressources, tout juste derrière le Nord-du-Québec, en ce qui a trait au taux d'emploi et à la croissance démographique²¹;
- Elle se démarque également avec un revenu disponible par habitant de 27 794 \$, quelque peu supérieur à la moyenne des régions ressources, qui s'établit à 26 000 \$.

3.1.1 Population

L'Abitibi-Témiscamingue comptait 147 931 habitants en 2013²², répartis dans cinq municipalités régionales de comté (MRC). Les MRC de La Vallée-de-l'Or et celles de Rouyn-Noranda sont les plus peuplées parmi les cinq MRC de la région, avec des populations de 43 813 habitants et de 41 904 habitants respectivement. Ces deux MRC comptent ensemble pour 58 % de la population totale de la région²³. La MRC comptant la plus faible population est celle de Témiscamingue, où 16 343 personnes résident.

²¹ L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. Mars 2014. *Le bulletin de l'Observatoire*, p. 2.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*



Tableau 5 : Croissance de la population par MRC - 2009-2013

MRC	2009	2010	2011	2012	2013	Variation 2009-2013 (%)
Abitibi	24 446	24 562	24 551	24 670	24 820	1,5 %
Abitibi-Ouest	21 036	21 062	21 131	21 072	21 048	0,1 %
Rouyn-Noranda	40 876	41 115	41 439	41 630	41 904	2,5 %
Témiscamingue	16 483	16 404	16 279	16 328	16 346	-0,8 %
La Vallée-de-l'Or	42 877	43 061	43 283	43 620	43 813	2,2 %
Abitibi- Témiscamingue	145 718	146 204	146 683	147 320	147 931	1,5 %

3.1.2 Âge

L'âge moyen en Abitibi-Témiscamingue est de 41 ans et la tranche de population la plus importante est celle des 45 à 64 ans²⁴. Dans l'ensemble, la distribution de la population en fonction du groupe d'âge est sensiblement la même dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue que pour l'ensemble du Québec²⁵. D'ailleurs, comme le révèle la distribution de la population selon l'âge en 2006 et en 2011, la région n'échappe pas au vieillissement de la population observé partout au Québec²⁶.

Tableau 6 : Population selon le groupe d'âge, région de l'Abitibi-Témiscamingue, 2013

	Abitibi-Témiscamingue		Ensemble du Québec	
	(n)	(%)	(n)	(%)
0-14 ans	23 961	16,2 %	1 253 932	15,4 %
15-24 ans	18 747	12,7 %	1 013 025	12,4 %
25-44 ans	36 092	24,4 %	2 166 617	26,6 %
45-64 ans	45 796	31,0 %	2 366 499	29,0 %
65 ans et +	23 335	15,8 %	1 355 261	16,6 %
Total	147 931	100,0 %	8 155 334	100,0 %
Âge moyen	41		41,4	

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Les données relatives au Québec sont tirées de l'édition 2013 du *Bilan démographique du Québec*, rédigé par l'Institut de la statistique du Québec.

²⁶ L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 2012. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue*.

3.1.3 Migration

Au chapitre de la migration, la région de l’Abitibi-Témiscamingue se positionne avantageusement en comparaison aux autres régions ressources. Bien qu’en nombre absolu la population immigrante de la région du Bas-Saint-Laurent soit supérieure à celle de l’Abitibi-Témiscamingue, la proportion d’immigrants au sein de la population totale de cette dernière région est plus élevée. De même, malgré le fait que le solde migratoire interrégional de l’Abitibi-Témiscamingue soit négatif pour la période 2012-2013, la région montre le solde le plus enviable parmi les régions ressources.

Les gens venus s’installer dans la région provenaient surtout de Montréal, des Laurentides et du Nord-du-Québec²⁷. À l’inverse, ceux quittant la région se dirigeaient surtout vers Montréal, les Laurentides et la Montérégie²⁸. La MRC de Rouyn-Noranda présente le solde migratoire interrégional le plus élevé pour la période 2012-2013. La région se maintient également au sommet, parmi les régions ressources, quant aux soldes migratoires internationaux et interprovinciaux.

3.1.4 Entreprises et emplois

Des entreprises

En 2012, 5 548 établissements employeurs étaient répertoriés en Abitibi-Témiscamingue²⁹. De ce nombre, 54,4 % se trouvaient dans les MRC de Rouyn-Noranda et de la Vallée-de-l’Or. Environ la moitié des établissements (52,7 %) comptaient moins de cinq travailleurs et 86 % employaient moins de 20 personnes³⁰. Les secteurs d’activité où se retrouve le plus grand nombre d’établissement sont : le commerce de détail et de gros (18,2 %), l’enseignement, la santé et l’administration publique (15,1 %) et les autres services (13,5 %)³¹.

²⁷ L’OBSERVATOIRE DE L’ABITIBI TÉMISCAMINGUE. Mars 2014. *Le bulletin de l’Observatoire*, p.3.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ L’OBSERVATOIRE DE L’ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. 2013. *Le tableau de bord de l’Abitibi-Témiscamingue*, p. 5.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*



Tableau 7 : Données sur les entreprises selon la MRC, 2013

	MRC Abitibi	MRC Abitibi- Ouest	Ville de Rouyn- Noranda	MRC Témiscamingue	MRC Vallée- de-l'Or	Abitibi- Témiscamingue
Établissements	1026	709	1512	795	1506	5548
Répartition territoriale	18,5 %	12,8 %	27,3 %	14,3 %	27,1 %	100,0 %
Secteur d'activité de l'établissement						
Agroalimentaire	7 %	11 %	2 %	20 %	2 %	7 %
Forêt, bois et papier	6 %	4 %	1 %	5 %	3 %	3 %
Mines et première transformation des métaux	1 %	0 %	2 %	1 %	3 %	2 %
Services publics et construction	8 %	5 %	9 %	4 %	7 %	7 %
Fabrication (sauf alimentaire, bois et métaux)	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Commerce de détail et de gros	15 %	15 %	21 %	13 %	21 %	18 %
Transport et entreposage	8 %	8 %	4 %	6 %	5 %	6 %
Hébergement et restauration, communications	10 %	10 %	11 %	12 %	12 %	11 %
Finance, assurances et services immobiliers	6 %	7 %	6 %	6 %	5 %	6 %
Services professionnels et administratifs	8 %	6 %	13 %	6 %	11 %	10 %
Enseignement, santé et administration publique	15 %	20 %	14 %	16 %	13 %	15 %
Autres services	12 %	12 %	16 %	9 %	15 %	14 %
Taille de l'établissement						
0 à 4 travailleurs	57 %	56 %	50 %	62 %	47 %	53 %
5 à 19 travailleurs	31 %	34 %	34 %	30 %	35 %	33 %
20 à 49 travailleurs	8 %	7 %	10 %	5 %	12 %	9 %
50 travailleurs et plus	4 %	4 %	6 %	2 %	6 %	5 %

Des emplois

L'industrie des services emploie 73 % des travailleurs et la production, 27 %³². Le secteur des services est divisé en trois grands sous-secteurs : les services à la production, à la consommation et gouvernementaux. La répartition des emplois entre ces secteurs est relativement uniforme avec respectivement 21 %, 26 % et 26 % pour les services à la production, à la consommation et gouvernementaux. L'industrie de la fabrication de biens occupe 9 % de l'emploi et la construction, 6 %. Les 12 % restants sont partagés entre les secteurs agricoles, forestiers et miniers.

³² EMPLOI-QUÉBEC. Février 2014. *Bulletin sur le marché du travail – Abitibi-Témiscamingue – Bilan annuel 2013*, p. 5.



Entre 2009 et 2013 inclusivement, le nombre d'emplois dans l'industrie de la fabrication a affiché une croissance de 13,6 %, passant de 17 700 à 20 100 emplois alors que celle des services a connu une augmentation de 11,2 %, passant de 48 100 à 53 500 emplois³³. Dans son ensemble, le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue a cru de 11,9 % entre 2009 et 2013, une hausse largement supérieure à celle de 4,8 % observée pour l'ensemble du Québec.

Tableau 8 : Emplois par grands secteurs d'activité, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2009-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Abitibi-Témiscamingue						
Ensemble des industries	68 600	65 800	68 200	71 500	69 900	73 600
Secteur de la production de biens	20 200	17 700	18 400	22 200	22 900	20 100
Secteur des services	48 400	48 100	49 800	49 300	47 000	53 500
Québec						
Ensemble des industries	3 880 400	3 848 400	3 915 100	3 953 600		
Secteur de la production de biens	888 500	865 100	848 300	847 200		
Secteur des services	2 991 900	2 983 300	3 066 800	3 106 400		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

Parmi les régions ressources, l'Abitibi-Témiscamingue se retrouve ex aequo avec la région du Bas-Saint-Laurent en ce qui a trait à la proportion de titulaires de grades universitaires au sein de sa population en emploi (18 %)³⁴. Cette proportion permet à la région de se comparer avantageusement à la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, à la Côte-Nord et au Nord-du-Québec.

³³ STATISTIQUE CANADA. 2013. *Enquête sur la population active, 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

³⁴ L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TEMISCAMINGUE. Février 2014. *Le bulletin de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue*, p. 2.



En 2010, l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue révélait que près du quart (23,9 %) des établissements de cinq employés et plus avaient rencontré des difficultés de recrutement³⁵. Les principales raisons reliées aux difficultés de recrutement étaient le manque de candidats qualifiés (56,7 %) et le manque d'expérience (28 %)³⁶.

3.2 Enquête auprès d'entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue

Les données suivantes ont été recueillies dans le cadre d'un sondage en ligne envoyé à plus d'une cinquantaine d'entreprises des MRC de Rouyn-Noranda et de la Vallée-de-l'Or de la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue.

3.2.1 Profil des entreprises répondantes

Le type d'entreprises qui ont répondu au sondage et la nature de leurs activités sont très diversifiés. En les regroupant, on constate que près du tiers (31 %) provenait des secteurs public et parapublic (ministères, institutions d'enseignement, établissements du secteur de la santé, etc.), la moitié (50 %) provenait du secteur privé (secteur industriel, secteur minier, services publics, etc.) et un peu moins de 20 % (19 %) d'employeurs du secteur communautaire ou sans but lucratif.

Tableau 9 : Provenance des entreprises répondantes

Types d'entreprises	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Secteur public et parapublic	5	31
Secteur privé	8	50
Services communautaires/OSBL	3	19
Total	16	100

Environ le tiers (31 %) des entreprises ayant répondu au sondage ont un chiffre d'affaires annuel égal ou supérieur à 25 millions de dollars. On retrouve dans une proportion identique des entreprises dont le chiffre d'affaires annuel se situe entre 5 et 25 millions de dollars. Celles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 5 millions de dollars comptent pour environ le quart 26 % des entreprises répondantes.

³⁵ SEGMA RECHERCHE. 2011. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue – 2010*, p. 9.

³⁶ *Ibid.*, p. 60.



Tableau 10 : Chiffre d'affaires des entreprises répondantes

Chiffre d'affaires	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Moins d'un million de dollars	2	13
De 1 million à 4,9 millions de dollars	2	13
De 5 millions à 24,9 millions de dollars	5	31
25 millions de dollars et plus	5	31
Information non fournie	2	13
Total	16	100

On retrouve dans l'échantillon cinq entreprises sur 16 (31 %) ayant plus de 250 employés, près de 40 % (38 %) des entreprises sondées, entre 125 et 250 employés, et le quart (25 %) des entreprises, entre 75 et 125 employés. Une seule entreprise comptant entre 50 et 75 employés a répondu au sondage.

Tableau 11 : Nombre d'employés des entreprises répondantes

Chiffre d'affaires	Répondants (n)	Pourcentage (%)
De 50 à 74	1	6
De 75 à 124	4	25
De 125 à 249	6	38
250 et plus	5	31
Total	16	100

Tel qu'il apparaît au tableau 12 ci-dessous, les entreprises sondées comptaient majoritairement sur du personnel occupant des emplois à temps plein. Six entreprises répondantes comptaient des emplois saisonniers.

Tableau 12 : Statut des employés des entreprises répondantes

Proportion des employés	Temps plein (n)	%	Temps partiel (n)	%	Saisonnier (n)	%
Plus de 75 %	10	63	1	6	0	0
Entre 51 % et 75 %	5	31	0	0	0	0
Entre 26 % et 50 %	0	0	3	19	2	13
Moins de 25 %	1	6	7	44	4	25
Aucun	0	0	2	13	3	19
Information non fournie	0	0	3	19	7	44
Total	16	100	16	101	16	101



3.2.2 Besoins d'embauche

Parmi les entreprises ayant complété le sondage, 56 % ont affirmé que le nombre d'employés était demeuré stable au cours de la dernière année et près du tiers (31 %) des entreprises ont leur vu leur personnel croître au cours de la même période. Deux entreprises (13 %) ont mentionné une décroissance du nombre de ses employés.

Tableau 13 : Évolution du nombre d'employés au cours de la dernière année

Évolution du nombre d'employés	Répondants (n)	Pourcentage (%)
En croissance	5	31
Stable	9	56
En décroissance	2	13
Total	16	100

Toutes les entreprises sondées ont procédé à l'embauche de personnel au cours des 12 derniers mois. Plus du tiers (38 %) des entreprises interrogées ont procédé à 25 embauches et plus au cours de la dernière année et pour la moitié (50 %) d'entre elles, le nombre d'employés embauchés durant la même période se situait entre 5 et 24 inclusivement.

Tableau 14 : Nombre d'employés embauchés au cours de la dernière année

Nombre d'employés embauchés	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Moins de 5	2	13
De 5 à 24	8	50
25 et plus	6	38
Aucun	0	0
Information non fournie	0	0
Total	16	100

La principale raison invoquée pour l'embauche est le roulement de personnel ou le remplacement pour départ à la retraite (69 %) et la création de nouveaux postes pour près du tiers (31 %) des répondants.



Tableau 15 : Raisons motivant l'embauche

Raisons invoquées	Répondants (n)	Pourcentage (%)
La création d'un nouveau poste (croissance de l'entreprise)	5	31
Le remplacement à la suite d'un départ à la retraite	2	13
Le roulement du personnel	9	56
Information non fournie	0	0
Total	16	100

La moitié des entreprises ayant participé au sondage affirme avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois.

Tableau 16 : Difficultés de recrutement au cours de la dernière année

Difficultés de recrutement	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Oui	8	50
Non	8	50
Total	16	100

Le manque de candidats qualifiés (cinq entreprises) est le plus souvent mentionné comme raison des difficultés liées à l'embauche; suit l'éloignement avec trois entreprises et, à égalité avec chacune deux entreprises, le manque de candidats expérimentés et les conditions de travail.



Tableau 17 : Raisons expliquant les difficultés d'embauche

Raisons invoquées	Répondants
Lieu de travail (éloignement ou isolement)	3
Manque de candidats qualifiés (formation)	5
Manque de candidats expérimentés (expérience)	2
Conditions de travail (salaire, horaire, avantages, etc.)	2

Sur les 16 entreprises sondées, 12 (75 %) prévoient embaucher du personnel au cours de la prochaine année. Deux entreprises (13 %) ont répondu ne pas savoir si elles procèderaient à des embauches et deux autres ont affirmé ne pas prévoir d'embauche au cours de la même période.

Tableau 18 : Prévision d'embauche au cours de la prochaine année

Réponses	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Oui	12	75
Non	2	13
Ne sait pas	2	13
Total	16	101

3.2.3 Difficultés liées au logement rencontrées par les employés

Parmi les 16 entreprises ayant répondu au sondage, la moitié affirme que certains de leurs employés rencontrent des difficultés à se loger. Cinq d'entre elles (31 %) estiment au contraire que leurs employés ne rencontreraient pas de telles difficultés. Mentionnons, cependant, que trois des cinq entreprises n'ayant pas identifié de problèmes de logement chez leurs employés ont répondu à une question ultérieure qu'elles offraient déjà à leurs employés des logements dont l'entreprise est propriétaire.

Parmi les huit entreprises dont des employés ont rencontré des difficultés à se loger, trois provenaient du secteur public, un même nombre provenait du secteur privé et deux provenaient du secteur communautaire. La moitié de ces entreprises avait plus de 125 employés et aucune n'en comptait moins de 75.



Tableau 19 : Difficulté à se loger pour certains employés

Réponses	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Oui	8	50
Non	5	31
Ne sait pas	3	19
Total	16	100

Soulignons également que les difficultés de se loger touchent une proportion relativement faible du personnel des entreprises concernées, soit pour toutes les entreprises interrogées moins de 10 %.

Selon l'opinion majoritaire des entreprises interrogées (six entreprises sur huit, soit 75 %) dont certains employés auraient rencontré des difficultés à se loger, la faible disponibilité des logements figure en tête de listes des causes invoquées. Le coût des logements ne serait en cause que pour deux entreprises sur huit.

Tableau 20 : Principales raisons expliquant les difficultés à se loger

Raisons	Répondants (n)	Pourcentage (%)
La disponibilité des logements	6	75
Le coût des logements	1	13
Le coût des logements et la disponibilité des logements	1	13
Total	8	101

3.2.4 Importance des enjeux liés au logement

La moitié des répondants affirment que les difficultés liées au logement affectent les opérations de l'entreprise, soit principalement parce qu'elles compliquent le recrutement (quatre entreprises) ou nuisent à la productivité (trois entreprises) ou affecte le climat social de l'entreprise (deux entreprises). Une entreprise a indiqué que cet enjeu était évoqué dans le cadre des négociations des conditions de travail avec les travailleurs.



Tableau 21 : Impacts pour l'entreprise découlant des difficultés liées au logement

Impacts pour l'entreprise	Répondants (n)
Compliquent le recrutement	4
Nuisent à la productivité	3
N'affectent pas vraiment l'entreprise	8
Affectent le climat social de l'entreprise	2
Sont évoquées dans le cadre des négociations des conditions de travail	1

Mentionnons que parmi les huit répondants ayant mentionné que les difficultés liées au logement n'affectaient pas vraiment leur entreprise, trois offrent déjà à leurs employés des logements dont l'entreprise est propriétaire. Tenant compte de ce dernier commentaire, il est possible d'affirmer que la question du logement des employés représente en réalité un enjeu pour environ les deux tiers des entreprises sondées (10 entreprises sur 16).

C'est d'ailleurs ce que confirme le tableau 22. Nous avons demandé aux répondants quelle importance accordait leur entreprise à la question du logement de leurs employés. Près de 70 % (69 %) des entreprises sondées considèrent qu'il s'agit d'une question très importante (25 %) ou importante (44 %). Quatre entreprises estiment au contraire que cette question n'a pas ou peu d'importance.

Tableau 22 : Importance accordée par l'entreprise à la question du logement de ses employés

Niveau d'importance	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Très importante	4	25
Importante	7	44
Peu importante	3	19
Pas importante	1	6
Information non fournie	1	6
Total	16	100

Les entreprises qui considèrent comme importante ou très importante la question du logement des employés proviennent sensiblement à part égale du secteur privé (4), du secteur public ou parapublic (4) et communautaire (3). Parmi ces 11 entreprises, six ont plus de 125 employés.



La principale raison invoquée pour accorder une importance à la question du logement est le mieux-être des employés (sept entreprises), l'enjeu du recrutement n'étant la principale raison que pour trois entreprises. Une entreprise, provenant du secteur public, considère que les problèmes de logement constituent un frein à la mobilité des employés.

Tableau 23 : Principale raison pour accorder ou non une importance à la question du logement des employés

Principale raison pour ne pas accorder une importance à la question du logement	
	Entreprises
Le logement est un frein au recrutement	3
Pour le mieux-être des employés	7
Le logement est un frein à la mobilité des employés	1
Principale raison pour ne pas accorder une importance à la question du logement	
Le problème de logement ne touche pas les employés de l'entreprise	4

3.2.5 Solutions envisagées

Nous avons demandé aux répondants de nous faire part de certaines mesures qu'elles auraient pu prendre ou envisager afin de palier aux problèmes de logement de leurs employés.

Tel que mentionné précédemment, trois entreprises sondées offrent déjà des logements dont elles sont propriétaires à leurs employés. Par contre, la grande majorité des répondants (12 sur 16) exclut le recours à une mesure de cette envergure.

Mentionnons que deux des trois entreprises offrant déjà à leurs employés des logements dont elles sont propriétaires sont des entreprises privées comptant plus de 250 employés et dont le chiffre d'affaires annuel dépasse les 25 millions de dollars. La troisième est un organisme du secteur public œuvrant dans le domaine de la santé et des services sociaux qui compte entre 125 et 250 employés et dont le chiffre d'affaires annuels se situe entre 5 et 25 millions de dollars. Deux de ces trois entreprises ont indiqué n'avoir rencontré aucune difficulté à recruter du personnel au cours de la dernière année.



Par ailleurs, six des entreprises sondées ont déjà mis à la disposition de leurs employés des documents et de l'information concernant les logements et les ressources communautaires disponibles et quatre autres envisagent de le faire à moyen ou à long terme.

Deux entreprises sur seize ont déjà une politique d'aide au logement et cinq autres envisageraient se doter d'une telle politique à plus ou à moins long terme.

Tableau 24 : Mesures envisagées pour palier aux problèmes de logement des employés

Mesures envisagées par l'entreprise	Pas du tout	Déjà en place	À court terme	À moyen terme	À long terme	Information non fournie
Offrir aux employés des logements dont l'entreprise serait propriétaire	12	3	0	0	0	1
Mettre à la disposition des employés des documents et de l'information	5	6	0	3	1	1
Développer une politique d'aide au logement	8	2	1	2	2	1

Les autres mesures ou commentaires suivants ont été mentionnés par les entreprises répondantes :

- Étant une entreprise adaptée, nous ne pouvons qu'aider nos gens en les référant aux organismes pouvant les aider;
- Nous offrons l'aide à la recherche au logement par le biais d'un message « recherche logis » dans notre « lotus » qui rejoint la majorité de nos employés. Nous avons également un contact privilégié avec un propriétaire de logements;
- Aide à la recherche de logement pour les nouveaux employés recrutés à l'extérieur de la région. Faire appel aux ressources internes (proche parent, propriétaire de logement, contact, etc.) Faire connaître les principales sources de recherche de logement au candidat.

Mentionnons en terminant qu'une seule des entreprises interrogées a manifesté positivement un intérêt à participer à un éventuel groupe de discussion portant sur la faisabilité de projets immobiliers gérés conjointement entre les employés et l'entreprise ou encore en partenariat avec d'autres entreprises de la région. Cinq autres entreprises ne fermaient toutefois pas la porte à une telle participation.



Tableau 25 : Intérêt à participer à un groupe de discussion

Réponses	Répondants (n)	Pourcentage (%)
Oui	1	8
Non	10	62
Ne sait pas	5	31
Total	13	100

En résumé

Gardant toujours à l'esprit la relative petite taille de l'échantillon du sondage, nous croyons cependant être en mesure de formuler les faits suivants :

- Les problématiques liées au logement des employés représentent un enjeu important pour une majorité des entreprises sondées;
- La rareté des logements et les conditions d'habitation ont un impact sur la capacité de recrutement et sur la productivité des entreprises;
- Certaines entreprises sont ou seraient ouvertes à explorer la possibilité de s'impliquer, seule ou avec d'autres partenaires, dans la recherche de solutions concrètes aux problèmes de logements de leurs employés.

Le cas échéant, il restera certainement à convaincre ces entreprises de la rentabilité à terme d'investir dans les conditions de logement de leurs employés et du fait qu'il existe des solutions ayant fait la preuve de leur efficacité.



4 LA SOLUTION COOPÉRATIVE EN HABITATION

4.1 Définition et caractéristiques

La coopérative est un regroupement de personnes qui ont des besoins économiques, sociaux ou culturels communs et qui, en vue de les satisfaire, s'associent pour exploiter une entreprise conformément aux règles d'action coopérative³⁷. Ainsi, contrairement à une entreprise commerciale conventionnelle, la coopérative a pour finalité première la satisfaction des besoins de ses membres plutôt que la recherche d'un profit³⁸.

En plus de partager des besoins communs, les coopérateurs partagent des valeurs et sont animés par des convictions. Ces valeurs de prise en charge, de démocratie, d'égalité, d'équité et de solidarité sont traduites dans des règles d'action coopérative, prévues par la Loi, conformément aux principes coopératifs internationaux énoncés par l'Alliance coopérative internationale (ACI). En outre, les coopératives sont tenues d'encourager la formation des membres, de promouvoir l'intercoopération et de favoriser le soutien au développement de leur milieu. Elles ont donc une finalité à portée sociale clairement exprimée et sont ainsi à même de contribuer au dynamisme de leur communauté.

La coopérative est constituée en vertu d'une loi précise, la Loi sur les coopératives³⁹. Comme la société par actions, la coopérative est une personne morale distincte de ses membres et la responsabilité de chacun de ceux-ci est limitée à la valeur des parts souscrites.

Le fonctionnement coopératif est régi par des règles de gouvernance fondée sur la démocratie et la transparence. Les membres d'une coopérative assument ensemble les responsabilités liées à la propriété et au contrôle de l'entreprise. C'est l'assemblée des membres qui définit les grandes orientations de la coopérative, élit les administrateurs, statue sur l'affectation des excédents, nomme un vérificateur, en plus de prendre connaissance des rapports de gestion du conseil. L'assemblée des membres, qui se réunit au moins une fois par année, prend ses décisions en fonction du principe « un membre, un vote ».

³⁷ Voir l'article 3 de la Loi sur les coopératives, L.R.Q., c. C-67.2.

³⁸ L.c., art. 128.

³⁹ L.R.Q., c. C-67.2.



Le conseil d'administration d'une coopérative est composé par les membres usagers⁴⁰. Des administrateurs non membres peuvent toutefois occuper jusqu'au tiers des sièges au conseil⁴¹.

4.2 Les coopératives au Québec

Les coopératives québécoises œuvrent dans divers secteurs d'activité, tels que les services financiers, l'agro-alimentaire, les télécommunications, les services funéraires, les services de santé, l'habitation, la foresterie, les entreprises de fabrication, etc.

On retrouve au Québec plus de 3 300 coopératives et mutuelles, qui regroupent 8,8 millions de membres et qui procurent un emploi à plus de 90 000 personnes. Ces entreprises génèrent un chiffre d'affaires annuel de plus de 25 milliards de dollars et possèdent des actifs d'environ 175 milliards de dollars.

Les coopératives sont généralement affiliées à des regroupements sectoriels qui les soutiennent, notamment, dans leur gestion et pour la formation de leurs membres. Ce soutien externe contribue, en partie, au fait que les coopératives présentent un taux de survie nettement plus élevé que les entreprises traditionnelles, et ce, après cinq ans (62 % pour les coopératives contre 35 % pour les entreprises traditionnelles) ou dix ans (44 % pour les coopératives contre 20 % pour les entreprises traditionnelles)⁴².

4.3 Les coopératives d'habitation

La coopérative d'habitation a, quant à elle, pour objet principal de faciliter à ses membres l'accès à la propriété ou à l'usage d'une maison ou d'un logement⁴³.

On compte près de 1 300 coopératives d'habitation en opérations au Québec, réparties dans 16 de ses 17 régions administratives. Ces coopératives possèdent près de 30 000 logements où vivent environ 60 000 personnes. Les actifs immobiliers appartenant aux coopératives d'habitation se chiffrent à près de 1,5 milliard de dollars et ces entreprises génèrent un chiffre d'affaires annuel de plus de 200 millions de dollars⁴⁴.

⁴⁰ L.c., art. 81.

⁴¹ L.c., art. 81.1.

⁴² MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION. 2008. *Taux de survie des coopératives au Québec*.

⁴³ L.c., art. 220.

⁴⁴ Site Internet de la Confédération québécoise des coopératives d'habitation (CQCH) www.cooperativehabitation.coop.



4.3.1 Différentes formules pour répondre à une diversité de besoins

La coopérative locative à possession continue

La très grande majorité des coopératives d'habitation sont dites « locatives à possession continue », c'est-à-dire qu'elles sont propriétaires d'un ou de plusieurs immeubles d'habitation dont elles louent les logements à leurs membres. Ceux-ci se trouvent donc, en quelque sorte, à être à la fois propriétaires collectivement par l'entremise de la coopérative, et locataires, individuellement.

Les membres signent des baux d'habitation, comme ce serait le cas, par exemple, dans un immeuble d'habitation privé. Mentionnons cependant que les baux utilisés par les coopératives comportent quelques différences avec les baux standards. Mentionnons également que, sauf exception indiquée dans la loi⁴⁵, les règles prévues au Code civil du Québec portant sur le logement locatif s'appliquent aux rapports entre une coopérative locative et le membre. Ce sera le cas, par exemple, du droit au maintien dans les lieux⁴⁶.

Coopératives à droit superficiaire

On dénombre quelques coopératives d'habitation où les membres sont individuellement propriétaires de leur maison ou de leur logement. C'est le cas des coopératives *Les Jardins Memphrémagog* et *La Coopérative d'habitation Rosemère*. Conçu par quelques retraités et préretraités, le premier projet résidentiel de ce type réalisé au Québec — *Les Jardins Memphrémagog* — comprend 32 maisons. Le deuxième projet de ce type à voir le jour — *La Coopérative d'habitation Rosemère* — a été lancé par l'administration municipale. Il regroupe 68 maisons et 42 appartements répartis dans trois immeubles. Les deux projets s'adressent à une clientèle âgée, au statut socioéconomique relativement élevé.

⁴⁵ Par exemple, l'article 1955 du Code civil du Québec dispose que « (...) ni le locateur ni le locataire d'un logement loué par une coopérative d'habitation à l'un de ses membres, ne peut faire fixer le loyer ni modifier d'autres conditions du bail par le tribunal ».

⁴⁶ C.c.Q., art. 1936 et 1941.



Coopérative à capitalisation individuelle

Plus récemment, la Confédération québécoise des coopératives d'habitation a développé une nouvelle formule de coopérative à capitalisation individuelle, facilitant l'accès à la propriété pour ses membres⁴⁷. Sans entrer dans les détails, mentionnons que le financement du terrain est pris en charge par une organisation externe à la coopérative et que cette dernière ne paie que des frais minimes d'utilisation à cette organisation.

La coopérative de solidarité

La coopérative de solidarité en habitation représente une formule utilisée de plus en plus fréquemment. Le trait distinctif de cette formule tient au fait qu'en plus des usagers qui résident dans la coopérative, celle-ci peut admettre comme membres :

- des membres travailleurs, soit des personnes physiques travaillant au sein de la coopérative;
- Des membres de soutien, soit toute autre personne ou société qui a un intérêt économique, social ou culturel dans l'atteinte de l'objet de la coopérative.

Ainsi, les coopératives de solidarité ont permis la concrétisation de plusieurs projets d'habitation destinés, par exemple, à des aînés, dans lesquels d'autres partenaires du milieu ont pu s'impliquer.

4.3.2 Fonctionnement

Pour être membre d'une coopérative d'habitation, il faut d'abord faire une demande pour éventuellement être admis par le conseil d'administration de la coopérative.

Chaque membre doit également souscrire des parts de qualification pour le montant déterminé par le conseil d'administration. Il s'agit habituellement d'un montant relativement peu élevé, se chiffrant dans la plupart des cas entre 100 \$ et 500 \$. Ces parts sont remboursables lorsque le membre quitte la coopérative.

⁴⁷ Pour une description plus détaillée de ce modèle, voir F. FRENETTE, V. ROY, V. et J. BOUCHARD. Décembre 2012. « *La coopérative d'habitation à capitalisation individuelle : retour sur les voies de son accomplissement en droit civil québécois* », dans *Revue du notariat*, vol. 114, p. 501-524.



Comme propriétaires collectifs, les membres assument ensemble la gestion complète et autonome de leur édifice et de la coopérative elle-même. Cette gestion collective se concrétise par une participation démocratique aux assemblées, de même que par une contribution active aux différents comités nécessaires à la bonne marche de la coopérative. Chacun des membres exerce ainsi un contrôle sur la qualité de son milieu de vie.

Et puisque tout le monde participe à la gestion et à l'entretien de l'immeuble, il en résulte des coûts d'opération moindres pour la coopérative. Celle-ci est donc normalement en mesure d'offrir des loyers moins chers que les prix du marché. Cette implication de chacun est d'ailleurs explicitement reconnue par plusieurs coopératives. Ainsi, dans le cadre du contrat conclu avec chacun des membres, ceux-ci peuvent bénéficier d'une réduction du loyer normalement payable en vertu du bail, et cela en contrepartie de leur participation au sein de l'entreprise coopérative. C'est ce qu'on appelle communément le « rabais de membre ».

4.3.3 Distinction avec d'autres formes d'habitation collective

La coopérative d'habitation se distingue du HLM public (habitation à loyer modique), lequel est la propriété de la Société d'habitation du Québec (SHQ) ou encore d'un office municipal d'habitation. Ces logements sont financés par le biais de subventions au déficit d'exploitation.

L'OSBL d'habitation (organisme sans but lucratif), pour sa part, est une corporation au sens de la partie 3 de la Loi sur les compagnies du Québec (LRQ, chapitre C-38). Ces organismes sont gérés par des intervenants locaux et les personnes qui y vivent.

Enfin, il y a également une distinction à faire avec le condominium (copropriété divise), où chaque occupant est personnellement propriétaire de son logement, qu'il achète et qu'il peut vendre avec profit.



4.3.4 Clientèle des coopératives d'habitation

La majorité des coopératives d'habitation québécoises accueillent une clientèle diversifiée, misant sur la mixité économique et sociale comme facteur d'épanouissement pour les membres et pour la réussite des projets. Ainsi, aînés, familles monoparentales, couples avec ou sans enfants, personnes handicapées, salariés de tout niveau, retraités, etc. vivent ensemble, se côtoient, partagent des valeurs et des objectifs communs et collaborent ensemble à la réussite de la coopérative.

Profil sommaire des ménages résidant des coopératives d'habitation⁴⁸

- Près des deux tiers (66 %) des membres de coopératives d'habitation sont des femmes;
- 47 % des logements coopératifs du Québec sont habités par des personnes seules;
- Près du quart (24 %) des ménages coopératifs avaient, en 2011, un revenu inférieur à 15 000 \$;
- 28 % des membres de coopératives d'habitation sont âgés de plus de 65 ans;
- 33 % des répondants bénéficient d'une aide gouvernementale pour le paiement du loyer;
- En 2012, le loyer moyen payé pour un logement coopératif était de 442 \$;
- Les membres consacrent en moyenne 8,6 heures par mois aux activités nécessaires à la bonne marche de leur coopérative.

D'autres projets de coopératives d'habitation ont, toutefois, été mis sur pied par et pour des clientèles plus spécifiques et homogènes, qu'il s'agisse de personnes retraitées, d'artistes, d'étudiants ou même de travailleurs. Dans la plupart des cas, la création de ces coopératives repose sur un partenariat entre les utilisateurs, le milieu et le mouvement coopératif en habitation.

⁴⁸ CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION. 2013. *Enquête sur le profil socioéconomique des résidents des coopératives d'habitation – 2012.*



4.3.5 Des entreprises développées et gérées avec le soutien d'un réseau établi

Soutien au démarrage

Le Mouvement québécois de l'habitation coopérative dispose de son propre réseau spécialisé dans le soutien au développement de nouvelles coopératives, de nouveaux projets ou de rénovation pour les coopératives existantes. Il s'agit des Groupes de ressources techniques (GRT), qu'on retrouve dans toutes les régions du Québec. Depuis plus de 30 ans, ces organismes à but non lucratif ont développé diverses expertises dans l'accompagnement à la réalisation de projets de coopératives d'habitation :

- Mise sur pied du groupe fondateur;
- Recherche de terrains et/ou d'immeubles;
- Étude de faisabilité;
- Montage financier;
- Réalisation de plans d'affaires;
- Recherche active de partenaires financiers et de subventions;
- Choix des professionnels;
- Coordination des démarches et des liens entre les professionnels;
- Conseils et suivi de chantier;
- Formation des membres.

Réseautage et soutien à la gestion

Le réseau de l'habitation coopérative au Québec est articulé autour de six fédérations régionales regroupées au sein de la CQCH. Les fédérations desservent les régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Capitale-Nationale, de la Mauricie, de l'Estrie, de Montréal, de Chaudière-Appalaches, de Laval, de la Montérégie et du Centre-du-Québec. Les autres régions sont desservies directement par la CQCH.



En plus de permettre aux coopératives de développer un réseau d'entreprises et ainsi briser l'isolement, les fédérations et la CQCH offrent différents services aux coopératives et à leurs membres :

- Représentation auprès des autorités municipales, régionales, provinciales et nationales et auprès des associations coopératives du Québec et du Canada;
- Formation aux membres et aux administrateurs des coopératives;
- Aide à la gestion financière, immobilière et associative;
- Diagnostic, redressement et planification;
- Conseil téléphonique;
- Regroupement d'achat;
- Assurances;
- Etc.

4.4 Les avantages de la formule coopérative en habitation du point de vue individuel, social et économique

Évidemment, la coopérative d'habitation permet de satisfaire un besoin économique de base pour chaque individu, soit des conditions de logement adéquates à un coût abordable. La coopérative d'habitation permet même à des ménages à revenu faible ou modeste de bénéficier d'une aide financière qui ajuste le loyer à payer en fonction des revenus des ménages⁴⁹.

Mais la coopérative d'habitation contribue également, de plusieurs autres façons, à satisfaire différents besoins des individus sur le plan personnel, social et en termes d'intégration au milieu.

⁴⁹ Les modalités d'aide varient en fonction des différents programmes offerts en partenariat avec les agences gouvernementales responsables de l'habitation.



4.4.1 Un milieu de vie permettant aux membres de se responsabiliser et de se prendre en charge

L'habilitation ou « empowerment » se décrit comme « une stratégie qui vise à rehausser le pouvoir de décider et d'agir des membres d'une organisation dans le but de favoriser l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixée, tout en respectant les valeurs qui guident son action. Cette stratégie vise à développer des mécanismes favorisant la qualité et la quantité de participation des membres aux décisions qui les concernent, leur implication et leur engagement dans l'orientation, la gouvernance et la prise en main des activités qui les concernent. »⁵⁰ Ce processus de prise en charge s'inscrit dans la philosophie d'action coopérative. Cette stratégie peut être vue comme un instrument d'actualisation du potentiel mobilisateur de la formule coopérative ou comme une application pratique du principe d'éducation coopérative.

Ainsi, par l'implication qu'elle demande à ses membres, la formule coopérative en habitation favorise, d'une part, la responsabilisation par la participation concrète des membres aux tâches de gestion et, d'autre part, par le processus de prise de décision.

4.4.2 Un lieu de socialisation et un milieu d'accueil pouvant faciliter l'intégration dans la communauté

Les coopératives d'habitation remplissent une importante fonction d'intégration sociale auprès de leurs membres qui recherchent des logements de qualité à meilleur coût, une sécurité d'occupation et un milieu de vie sécuritaire où les membres et leur famille pourront s'épanouir et développer des liens sociaux. Une coopérative d'habitation n'étant pas simplement un regroupement de simples voisins, elle devient, dans ce contexte, une communauté ancrée dans sa communauté. Par les nombreuses occasions d'échanger avec leurs voisins, l'implication des membres dans le maintien et l'amélioration d'un bien communautaire, et la facilité des membres résidents à créer des liens suivis dans le cadre des activités de la coopérative et au sentiment d'appartenance à un groupe et à un projet collectif, la formule coopérative en habitation répond à un grand besoin de sociabilité des membres. En guise d'illustration, dans une enquête réalisée sur l'amélioration de la sécurité en 1996-1997 auprès de résidents de logements publics, communautaires et privés⁵¹, on a

⁵⁰BOUCHARD, Marie J. et M. GAGNON. Décembre 1998. *L'habilitation (empowerment) dans les organisations coopératives. Cinq cas de gestion de coopératives d'habitation*, Chaire de coopération Guy-Bernier, p. 2

⁵¹BERNÈCHE et COLL. 1997. *Interventions publiques en habitation : leur rôle dans l'amélioration de la sécurité et la prévention de la criminalité. L'expérience des quartiers montréalais*, préparé par la Société



observé une proportion plus importante de conversations et d'échanges de services entre voisins dans le logement communautaire que dans les logements publics et privés. *L'Enquête sur le profil socioéconomique des résidents de coopératives d'habitation*, réalisée en 2012 par la CQCH, démontre d'ailleurs que trois personnes habitant en coopérative sur quatre sont satisfaites tant de leur logement que de leur milieu de vie, et ce, non seulement en raison du coût du loyer, mais aussi en raison de la sécurité d'occupation que leur procurent les coopératives, du contrôle qu'elles détiennent sur leurs conditions de logement et de l'occasion offerte par cette formule de s'impliquer au sein de leur communauté⁵².

La stabilité résidentielle à long terme offerte par les coopératives d'habitation favorise également la création et le maintien d'un réseau social en dehors du travail ou de l'école et procure aux membres un sentiment de sécurité réduisant d'autant le stress et les problèmes de santé qui y sont associés.

4.4.3 Une structure qui permet un contrôle effectif et une appropriation sur le milieu de vie

La formule coopérative en habitation permet aux membres d'exercer collectivement un contrôle réel sur leur milieu de vie puisque ce sont ces derniers qui sont aux commandes de l'entreprise qui comblent leurs besoins en matière d'habitation. La participation du membre à l'exercice d'un tel pouvoir entraîne des répercussions positives.

Par opposition à la formule locative privée impliquant une gouvernance dissociée de ses usagers, la formule coopérative en habitation permet aux membres de ne plus dépendre de l'externe pour les décisions affectant leur milieu de vie, mais d'exercer un contrôle réel sur celui-ci. Cette réalité représente une condition importante favorable au rehaussement du sentiment de « chez-soi » qu'une personne peut associer au fait de vivre où elle vit. Comme le soulignait à ce sujet Anne-Marie Merrien, un « chez-soi » est beaucoup plus qu'un toit ou une maison, c'est une expression d'humanité, d'identité et de culture qui occupe une place centrale dans la vie des individus et des communautés⁵³.

de développement de Montréal pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), 130 pages + annexes.

⁵² CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION (CQCH). 2012. *Enquête sur le profil socioéconomique des résidents de coopératives d'habitation – 2012*, p. 36.

⁵³ MERRIEN A.M. Décembre 2010. *Bridging Housing and Identity: A Co-operative and Holistic Perspective of Housing in Nunavik*, Cahiers de l'ARUC – Développement territorial et coopération, Série « Étude » n° 4, p. 23 à 26.



Un membre qui se sent chez lui risque d'ailleurs de devenir un catalyseur positif au sein de la coopérative, ce qui peut se répercuter sous de multiples aspects, que ce soit dans le soin apporté à l'entretien de son logement ou dans son sentiment d'appartenance à la coopérative ou encore dans son désir d'implication

4.4.4 Un lieu d'apprentissage et d'enrichissement personnel

L'implication des membres au sein de leur coopérative d'habitation, soit par leur participation aux activités de la coopérative (ex. : assemblées générales), soit dans la gestion financière, immobilière et associative de l'entreprise (ex. : implication au conseil d'administration ou dans divers comités) leur permet d'acquérir ou de développer de nombreuses connaissances, habiletés et compétences.

Cette implication est synonyme de responsabilités. En effet, pour gérer adéquatement le patrimoine qui leur est confié et remplir les différents rôles et mandats qu'ils s'attribuent dans la poursuite de cet objectif, les membres, qui sont d'ordinaire avant tout des usagers et non des entrepreneurs aguerris et des experts en gestion immobilière, devront collectivement acquérir et développer certaines connaissances et compétences individuelles par le biais de la formation et mettre en application leurs acquis dans le concret.

On peut donc considérer la coopérative comme un véritable lieu d'apprentissage, l'expérience qu'elle permet de procurer étant propice au développement de savoir-faire et d'une foule de connaissances et de compétences transférables, contribuant ainsi à valoriser la personne elle-même, et même parfois, à améliorer ses perspectives d'emploi et par conséquent son bien-être économique.

4.4.5 Un milieu favorisant l'implication citoyenne

Les coopératives d'habitation partagent les caractéristiques et la capacité de développer un sentiment d'appartenance élevé qui peut se traduire par un engagement et un état de mobilisation citoyen. Dans toutes les régions du Québec, de nombreux coopérateurs mettent ainsi leur savoir-faire et leur talent au service à la fois de leur coopérative d'habitation et de leur communauté.



4.5 Les coopératives d'habitation comme vecteur d'intégration des immigrants

En 2009, la CQCH a réalisé une étude visant à vérifier si les coopératives d'habitation répondaient aux besoins des immigrants en matière de logement et de milieu de vie et s'il constituait ainsi un facteur positif pour l'intégration des immigrants au Québec⁵⁴. L'étude conclut que la formule coopérative en habitation semble bel et bien constituer un vecteur d'intégration intéressant pour les nouveaux immigrants. Elle leur permet, entre autres, de créer des liens, de partager, d'éviter l'isolement, d'apprendre plus facilement la langue et les codes de vie de la société d'accueil. La coopérative d'habitation fournit également un logement de qualité à prix abordable et un milieu de vie sécuritaire, dans lequel l'on peut compter sur le soutien du voisinage.

On retrouve plusieurs coopératives d'habitation au Québec, presque essentiellement dans la région de Montréal, dont la clientèle provient principalement d'immigrants ou de communautés culturelles voire multiculturelles. Dans le cadre de l'étude précitée réalisée en 2009 par la CQCH, on avait identifié 44 coopératives d'habitation sur le territoire de la Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM), ayant au moins 25 % de membres immigrants⁵⁵.

Par ailleurs, l'*Enquête sur le profil socioéconomique des résidents des coopératives d'habitation - 2012*⁵⁶ indique que 13 % des résidents des coopératives d'habitation, soit près de 4 000 personnes, ne sont pas nées au Canada. De ce nombre, le tiers (32 %), soit environ 1 300 personnes, n'avaient pas obtenu leur citoyenneté canadienne en mai 2012. On pourrait alors considérer ces personnes comme des immigrants nouvellement arrivés au Canada.

⁵⁴ CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION. 2009. *Les coopératives d'habitation en tant que vecteur d'intégration des immigrants*, 56 pages.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION. 2013. *Enquête sur le profil socioéconomique des résidents des coopératives d'habitation – 2012*.



La coopérative d'habitation Village Cloverdale

La coopérative d'habitation Village Cloverdale représente un bel exemple de réussite de la formule coopérative d'habitation dans l'intégration des nouveaux arrivants. Cette coopérative, qui occupe littéralement l'espace d'un quartier de la ville de Montréal, accepte les nouveaux immigrants de tous les pays. Les différentes communautés culturelles y sont considérées comme une grande richesse et compte sur eux pour s'investir dans un bien commun, quelles que soient leurs habitudes de vie ou leurs différences culturelles. Les nouveaux immigrants sont tous considérés comme des citoyens à part entière.

Fondée en 1983, la coopérative d'habitation Village Cloverdale est à présent la plus grande coopérative d'habitation au Canada avec 866 logements, près d'une soixantaine d'immeubles et 3 000 résidents. Parmi les initiatives et avantages offerts par la coopérative :

- Programme de surveillance Cloverdale : les membres ont pris en main la sécurité de leur quartier en partenariat avec les services de police de la ville de Montréal;
- Trois garderies à 7 \$ de 75 places chacune;
- Organisation du camp d'été pour les jeunes de 6-12 ans;
- Construction d'un terrain de Basket pour occuper les jeunes et d'un parc d'eau;
- Fête communautaire et vente de garage.

En résumé

- On compte près de 1 300 coopératives d'habitation en opération au Québec, réparties dans 16 de ses 17 régions administratives. Ces coopératives possèdent près de 30 000 logements où vivent environ 60 000 personnes.
- On retrouve différentes formules de coopératives d'habitation, locative, accès à la propriété, coopérative de solidarité etc., afin de répondre à une diversité de besoins.
- En plus du coût moins élevé des droits d'occupation, la coopérative d'habitation comporte plusieurs avantages en qui a trait à la qualité du milieu de vie, d'accueil dans la communauté, de sécurité, de contrôle sur les conditions de logement, d'apprentissage pour les individus, etc.
- La coopérative d'habitation est un bon vecteur d'intégration des immigrants dans leur nouveau milieu.



5 IMPACTS POTENTIELS

Nous croyons que le développement de projets d'habitation coopérative destinés aux travailleurs, réalisés en partenariat avec des entreprises et les communautés, serait susceptible d'entraîner plusieurs impacts positifs, tant pour les entreprises impliquées, que pour l'économie des régions et l'occupation du territoire en général.

5.1 Impacts pour les entreprises

Tel qu'il a été démontré précédemment, le recrutement et la fidélisation des travailleurs s'avèrent particulièrement difficiles pour plusieurs entreprises situées dans des régions à faible taux de chômage et à faible taux d'occupation des logements.

La création de logements coopératifs destinés aux travailleurs des entreprises partenaires faciliterait la venue de nouveaux travailleurs qualifiés, notamment des immigrants habituellement moins enclins à s'installer en région. En outre, de tels projets pourraient contribuer à une productivité accrue des travailleurs et à un climat de travail favorable.

5.2 Impacts sur l'économie

La difficulté d'attirer des travailleurs qualifiés nuit à la productivité des entreprises, ce qui, à l'échelle d'une région, peut finir par avoir des impacts négatifs sur le plan économique.

Aussi, la rareté des logements entraîne nécessairement des hausses des loyers ou des prix des maisons, ce qui pourrait entraîner une pression à la hausse sur les salaires. Dans un contexte économique hautement concurrentiel et mondialisé, la rareté des logements dans une région pourrait donc contribuer, indirectement, à réduire la capacité concurrentielle des régions pour attirer des entreprises.

En plus de proposer une solution aux entreprises et aux milieux pour pallier aux problèmes de logements des employés, la formule coopérative en habitation, en raison notamment du contrôle exercé par les membres sur les loyers et en raison du caractère continu de la possession des immeubles, contribue à freiner la spéculation du marché immobilier.



5.3 Impacts sur l'occupation du territoire

Comme l'a reconnu explicitement le législateur québécois par l'adoption récente de la Loi sur l'économie sociale, « (...) depuis le milieu du XIX^e siècle, les entreprises d'économie sociale, exploitées par des coopératives, des mutuelles (...) contribuent au développement et à la vitalité socioéconomique des territoires du Québec »⁵⁷.

De manière plus spécifique, la coopérative d'habitation, par la qualité des milieux de vie qu'elle crée et par l'environnement sécuritaire et valorisant qu'elle procure, contribue à maintenir les gens dans les milieux qu'ils habitent, indépendamment des autres facteurs, notamment économiques. Les coopératives d'habitation constituent donc un facteur positif contre la dévitalisation des régions.

CONCLUSION

On le sait, la population du Québec vieillit et cette tendance lourde va se poursuivre au cours des décennies à venir. Parmi les conséquences majeures du vieillissement de la population québécoise figure un nombre croissant de postes à combler en raison du départ à la retraite des baby-boomers. La situation risque d'être aggravée dans certaines régions, notamment les régions ressources, où la population active risque de diminuer de façon importante si rien n'est fait. Ces régions devront mobiliser les efforts de la communauté, dans différents domaines, afin de tromper les projections et d'assurer leur développement. L'attrait des travailleurs et des immigrants figurent parmi les stratégies porteuses de solution.

Nous avons montré que la faible disponibilité de logements accentue les problèmes liés à la rareté de la main-d'œuvre et affecte la mobilité des travailleurs. Le sondage mené auprès d'entreprises de la région de l'Abitibi-Témiscamingue porte à croire que les difficultés des employés à se loger convenablement représentent un enjeu important pour des entreprises opérant dans des milieux où le manque de main-d'œuvre est combiné à une rareté des logements. Non seulement les difficultés liées au logement des employés peuvent poser des problèmes dans le recrutement du personnel, mais elles peuvent de plus affecter la productivité des entreprises concernées.

Projet de loi no. 27, Loi sur l'économie sociale, adoptée en juin 2013 par l'Assemblée nationale (*Recueil annuel des lois du Québec* : 2013, chapitre 22).



Le lien entre la disponibilité et l'accessibilité des logements et l'attraction de la main-d'œuvre dans les régions ne semble pas avoir attiré, jusqu'à maintenant, l'attention des chercheurs et des différents paliers de gouvernement, et ce, tant au Québec que dans le reste du Canada. Cette marginalisation du sujet justifiait sans doute à elle seule la réalisation de la présente étude.

Les différentes formules de coopératives d'habitation sont en mesure d'offrir des solutions aux entreprises et aux communautés confrontées à une rareté combinée de travailleurs et de logements. Elles représentent un potentiel d'intégration pour les nouveaux citoyens de ces communautés et pour les travailleurs, particulièrement pour les immigrants.

Il reviendra donc au Mouvement québécois des coopératives d'habitation de convaincre les décideurs locaux et les entreprises de la rentabilité à terme d'investir dans les conditions de logement des travailleurs afin d'accroître la compétitivité des entreprises et le développement de leur région.



BIBLIOGRAPHIE

AECOM pour le compte de la SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. Juin 2013. *Étude sur les impacts sociaux des activités de la Société d'habitation du Québec, Rapport final.*

BERNÈCHE et COLL. 1997. *Interventions publiques en habitation : leur rôle dans l'amélioration de la sécurité et la prévention de la criminalité. L'expérience des quartiers montréalais*, préparé par la Société de développement de Montréal pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

BIGOT R. (CRÉDOC). 2011. *Les répercussions directes et indirectes de la crise du logement sur l'emploi*, (pour le compte du Mouvement des entreprises en France [MEDEF]).

BOUCHARD, Marie J. et M. GAGNON. Décembre 1998. *L'habilitation (empowerment) dans les organisations coopératives. Cinq cas de gestion de coopératives d'habitation*, Chaire de coopération Guy-Bernier.

CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION. 2013. *Enquête sur le profil socioéconomique des résidents des coopératives d'habitation – 2012.*

CONFÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES COOPÉRATIVES D'HABITATION. 2009. *Les coopératives d'habitation en tant que vecteur d'intégration des immigrants.*

DANSEREAU, F., Loïc Aubrée, Gérard Divay, Damaris Rose, Anne-Marie Séguin et Gilles Sénécal. 2005. *Politiques et interventions en habitation, analyse des tendances récentes en Amérique du Nord et en Europe*, Les Presses de l'Université Laval.

EMPLOI-QUÉBEC. Février 2014. *Bulletin sur le marché du travail – Abitibi-Témiscamingue – Bilan annuel 2013.*

EMPLOI-QUÉBEC. Juin 2012. *Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2012-2021*, juin 2012.

EMPLOI-QUÉBEC Mauricie. Automne 2012. *Pratiques d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre.*

FRENETTE, F., Roy, V. et BOUCHARD, J. Décembre 2012. *La coopérative d'habitation à capitalisation individuelle : retour sur les voies de son accomplissement en droit civil québécois*, dans *Revue du notariat*.



GIRARD, Jean-Pierre, avec la collaboration de Suzi Brière. 1999. *Une identité à affirmer, un espace à occuper : aperçu historique du mouvement coopératif au Canada français*, Chaire de coopération Guy-Bernier, IRECUS.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2013. *Bilan démographique du Québec*.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2009. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056*.

LEDOYEN, A., F. Dansereau et A.-M. Séguin. 2001. *Le regard des petits propriétaires sur les demandeurs de logement : étude exploratoire sur les perceptions et les attitudes des petits propriétaires envers les clientèles des minorités ethnoculturelles*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. Mars 2014. *Le bulletin de l'Observatoire*.

L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. Édition 2012. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue*.

MERRIEN A.-M. Décembre 2010. *Bridging Housing and Identity: A Co-operative and Holistic Perspective of Housing in Nunavik*, Cahiers de l'ARUC – Développement territorial et coopération, Série « Étude » n° 4.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLE. Mai 2009. *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales*.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. Juillet 2013. *Portraits régionaux 2002-2011 – Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2013*, Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION. 2008. *Taux de survie des coopératives au Québec*.

NOVAC, S., J. Darden, D. Hulchanski et A.-M. Séguin. 2002. *Housing Discrimination in Canada: The State of the Knowledge*, SCHL/CMHC.

SEGAUD, M., J. Brun et J.-C. Driant. 2002. *Dictionnaire de l'habitat et du logement*, Paris : Armand Colin.

SEGMA RECHERCHE. 2011. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue – 2010*.



SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. 2007. *Inventaire des programmes provinciaux et territoriaux au Canada*.

SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. Automne 2009. *Le bulletin d'information de la société d'habitation du Québec* – volume 4, numéro 1, Québec.

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT. 2013. *L'observateur du logement au Canada*.

STATISTIQUE CANADA. 2013. *Enquête sur la population active, 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.



ANNEXE 1



Sondage sur l'emploi et les difficultés de logement des travailleurs dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue

Directives

- Le sondage doit être répondu par le responsable des ressources humaines ou par le directeur général
- Nous n'avons besoin que d'un seul répondant par entreprise
- Les questions suivies d'un astérisque rouge sont obligatoires
- Pour les entreprises faisant partie d'un réseau d'entreprises (branches, divisions, succursales), **les questions ne visent que les opérations situées en Abitibi-Témiscamingue**

But du sondage

Le présent sondage a pour but d'identifier les difficultés liées au recrutement rencontrées par les entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue. Il cherche à savoir si la présente pénurie de logements dans la région affecte les entreprises locales et les mesures prises par celles-ci face à cette situation. Les données récoltées lors de ce sondage seront conservées en toute confidentialité et ne serviront qu'aux fins de l'étude présentement en cours.

Date :

Identification de l'entreprise et du répondant

Nom de l'entreprise :

Nom du répondant :

Titre :

Numéro de téléphone au travail :

Courriel au travail :

Profil de l'entreprise

Quel est le secteur d'activité de l'entreprise?

- Agroalimentaire
- Forêt, bois et papier
- Mines et première transformation des métaux
- Services publics et construction
- Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux
- Commerce de gros et de détail
- Transport et entreposage
- Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles
- Finance, assurances et services immobiliers
- Services professionnels, administratifs et gestion des déchets
- Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique
- Autres services :

Quel est le chiffre d'affaires de l'entreprise :

- Moins d'un million de dollars
- De 1 million à 4,9 millions de dollars
- De 5 millions à 24,9 millions de dollars
- 25 millions de dollars et plus



Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal d'employés au sein de l'entreprise?

- Moins de 50
- De 50 à 74
- De 75 à 124
- De 125 à 249
- 250 et plus

Quelle est la répartition approximative en % entre les différents types de postes?

	Aucun	Moins de 25 %	Entre 26 et 50 %	Entre 51 et 75 %	Plus de 75 %
Postes à temps plein (30 heures et plus par semaine)	<input type="radio"/>				
Postes à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)	<input type="radio"/>				
Postes saisonniers	<input type="radio"/>				

Au cours des 12 derniers mois, le nombre d'employés dans l'entreprise était-il en :

- En croissance
- Stable
- En décroissance

Recrutement

Au cours des 12 derniers mois, l'entreprise a-t-elle embauché de nouveaux employés?

- Oui
- Non

Combien?

- Moins de 5
- De 5 à 24
- 25 et plus

La raison principale de l'embauche était :

- Le roulement du personnel
- Le remplacement à la suite d'un départ à la retraite
- La création d'un nouveau poste (croissance de l'entreprise)

Au cours des 12 derniers mois, est-ce que l'entreprise a éprouvé des difficultés de recrutement? On dira qu'une entreprise éprouve des difficultés à recruter lorsqu'un poste n'est pas comblé dans les 4 premiers mois.

- Oui
- Non
- Ne sais pas

Pour quel(s) type(s) de poste(s) ?

- Postes à temps plein
- Postes à temps partiel
- Postes saisonniers

Quels sont les raisons les plus souvent rencontrées pouvant expliquer ces difficultés ?

- Lieu de travail (éloignement ou isolement)
- Conditions de travail (salaire, horaire, avantages, etc.)
- Manque de candidats qualifiés (formation)
- Manque de candidats expérimentés (expérience)
- Lacunes dans les qualités personnelles
- Manque de logement dans la région
- Autre

Au cours des 12 prochains mois, l'entreprise prévoit-elle embaucher de nouveaux employés?

- Oui
- Non
- Ne sais pas



Conditions de logement des employés

Est-ce que certains employés de votre entreprise éprouvent de la difficulté à se loger?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

Approximativement, quel pourcentage des employés éprouve de la difficulté?

- Moins de 10 %
- Entre 10 % et 24 %
- Entre 25 % et 49 %
- 50 % et plus

Quelle semble être la raison principale expliquant ces difficultés?

- Le coût des logements
- La disponibilité des logements
- La taille et l'état des logements
- Autre

Les difficultés liées au logement :

- Compliquent le recrutement de vos employés
- Sont évoquées dans le cadre des négociations des conditions de travail
- Affectent le climat social de l'entreprise
- Nuisent à la productivité des employés concernés
- N'affecte pas vraiment l'entreprise

L'entreprise considère la question du logement des employés comme étant :

- Très importante
- Importante
- Peu importante
- Pas importante

Quelle est la raison principale motivant ce choix?

- Le logement est un frein à la mobilité des employés
- Le logement est un frein au recrutement
- Le logement est un moyen de fidéliser les employés
- Pour le mieux-être des employés

Quelle est la raison principale motivant ce choix?

- La question du logement ne cadre pas dans le rôle de l'entreprise
- L'entreprise ne possède pas les ressources nécessaires pour s'y attarder
- L'entreprise ne possède pas l'expertise nécessaire pour s'attaquer au problème
- Le problème de logement ne touche pas les employés de l'entreprise

Parmi ces mesures, lesquelles sont envisagées par l'entreprise?

	Pas du tout	Déjà en place	À court terme	À moyen terme	À long terme
Offrir aux employés des logements dont l'entreprise serait propriétaire	<input type="radio"/>				
Mettre à la disposition des employés des documents et de l'information sur le logement et les ressources communautaires disponibles	<input type="radio"/>				
Développer une politique d'aide au logement pour les employés	<input type="radio"/>				



S'il y a lieu, indiquez les autres mesures, touchant le logement des employés, en place ou à l'étude dans votre entreprise :

L'entreprise serait-elle intéressée à participer à un groupe de discussion portant sur la faisabilité de projets immobiliers gérés conjointement entre les employés et l'entreprise ou encore en partenariat avec d'autres entreprises de la région?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

Commentaires :

La Confédération québécoise des coopératives d'habitation vous remercie grandement d'avoir répondu à ce sondage

