

Commission des relations avec les citoyens

Le 28 février 2019, 11h15

La perspective de Manufacturiers et Exportateurs du Québec sur le
Projet de loi 9 : Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre
adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes
immigrantes.

«Une vision 360 pour une immigration permanente et durable»

Véronique Proulx
Présidente-directrice générale
Manufacturiers & Exportateurs du Québec
veronique.proulx@meq.ca

1- OBJET DE NOTRE MÉMOIRE

La Commission souhaite entendre le point de vue de Manufacturiers et Exportateurs du Québec
relativement au projet de loi 9. Nous nous exprimerons uniquement **sur l'immigration économique**.

2- MEQ : QUI SOMMES-NOUS?

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) est une association dont la mission est d'améliorer
l'environnement d'affaires et d'aider les entreprises manufacturières et exportatrices à être plus
compétitives sur les marchés locaux et internationaux. MEQ est une division de Manufacturiers et
Exportateurs du Canada (MEC), la plus importante association commerciale et industrielle au pays
fondée en 1871.

Il est possible d'obtenir plus d'informations sur MEQ au MEQ.CA

3- QUELS SONT LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER QUÉBÉCOIS?

Le Québec est la province qui a connu la plus forte augmentation annuelle du nombre de postes vacants
au troisième trimestre de 2018, soit 118,520 postes.

Cette augmentation se manifeste par l’allongement du temps requis pour combler les postes vacants. Ainsi, le nombre de postes vacants de longue durée (90 jours et plus) a ainsi bondi de 10,955 à 17,070 (+59 %) entre les troisièmes trimestres de 2017 et de 2018.¹

Sur les 18,000 postes vacants actuellement dans le secteur manufacturier québécois² :

- 60 % requièrent un niveau de secondaire 5 et moins
- 40 % exigent un DEP, DEC ou plus.

De toute évidence, la pénurie de main-d’œuvre devient un frein à la croissance économique du Québec, et nuit à la compétitivité du secteur manufacturier.

En annexe, nous présentons quelques données illustrant le retard de productivité et de compétitivité du secteur manufacturier québécois (annexe du mémoire prébudgétaire).

4- CINQ (5) RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 : Mieux sélectionner

Cette recommandation comporte deux volets.

1.1 Mettre en place le système de déclaration d’intérêt (SDI) le plus rapidement possible

Le système de déclaration d’intérêt (SDI) permettra de faire un meilleur arrimage entre les besoins du marché du travail et l’immigration. Ce ne sera pas parfait, mais on peut certes améliorer l’arrimage qui est fait.

Dans le secteur manufacturier, on peut s’attendre à ce que d’ici 5 ans, le type de compétences recherchées ait beaucoup évolué. Il est fort probable que les besoins soient davantage dans le semi-spécialisé et le spécialisé. Par ailleurs, même si les compétences techniques seront davantage recherchées, les manufacturiers auront surtout besoin de travailleurs qui sont polyvalents, et qui ont une grande capacité d’apprendre, car ceux-ci devront s’adapter quotidiennement aux changements technologiques et numériques. Dorénavant, les travailleurs devront se former tout au long de leur carrière.

Ceci étant dit, même si le SDI est en place depuis août 2018, il n’est toujours pas actif. Nos membres ne peuvent pas se permettre d’attendre encore un an ou deux avant qu’il ne soit en place et efficace.

¹ Commission des partenaires du marché du travail du Québec, janvier 2019.

² Statistique Canada : Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2018.

1.2 Abaisser le niveau de français exigé

Le niveau demandé actuellement (à l'oral et à l'écrit) correspond au niveau 7 de *l'Échelle Québécoise des niveaux de compétences en français des personnes immigrantes adultes*. Ce niveau est considéré comme intermédiaire. Il est défini comme la capacité de communiquer « de façon autonome, quand la situation est prévisible ou partiellement prévisible, dans des conversations ou des présentations informelles sur des thèmes concrets liés à des besoins courants ».

Ce niveau fait en sorte que plusieurs candidats intéressés par le secteur manufacturier ne pourront faire une demande dans le cadre de l'immigration permanente. On se prive d'un bassin de main-d'œuvre important si on se limite uniquement à la francophonie.

MEQ recommande donc de réduire le niveau exigé, et de permettre aux candidats d'apprendre la langue sur une plus longue période de temps.

Recommandation 2: Accélérer les délais de traitement et augmenter les seuils d'immigration

Les délais actuels et les seuils d'immigration font en sorte que les employeurs ne peuvent pas prétendre avoir accès à la main-d'œuvre requise avant deux ou trois ans.

Le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) pourrait être un bon levier de transition vers l'immigration permanente à condition que les exigences et les démarches administratives soient revues en profondeur et assouplies, afin de s'adapter à réalité de la rareté de main-d'œuvre :

- adaptation de l'Évaluation d'impact sur le marché du travail – EIMT;
- élimination de la règle du 10 % de travailleurs bas salaires par usine;
- durée de visas prolongée de 12 mois à 24 mois pour les travailleurs bas salaires.

Advenant que le PTET soit amélioré, il n'en demeure pas moins que les employeurs souhaitent que ces travailleurs puissent faire une demande d'immigration permanente. Les délais actuels, les seuils et le niveau de francisation sont des barrières importantes.

Recommandation 3: Favoriser la régionalisation durable des immigrants

Cette recommandation comporte trois volets.

3.1 S'assurer d'un déploiement régional du MIDI adéquat dans les différentes régions du Québec

Ce déploiement doit se faire en concertation avec Services Québec, afin d'assurer une coordination efficace des efforts d'accompagnement aux entreprises. Les employeurs ne sont pas des spécialistes du recrutement international, ni de la régionalisation de l'immigration et sont loin de connaître les ressources qui existent en matière de francisation.

3.2 Arrimer le déploiement de l'accompagnement du parcours du travailleur avec celui des entreprises

Emploi Québec et le MIDI accompagneront les travailleurs et les entreprises. Nous espérons que les deux organisations sauront s'arrimer afin que leurs démarches soient complémentaires et s'effectuent au même rythme.

3.3 Supporter les municipalités dans leurs enjeux d'accueil des nouveaux arrivants au niveau des problématiques de transport et d'accès au logement

L'immigration durable implique d'offrir des solutions adéquates de transport et de logement, dans une perspective familiale. Les municipalités ont un rôle à jouer, mais elles ne sont pas des spécialistes d'intégration ou d'immigration et il faut donc les accompagner.

Recommandation 4 : Clarifier les attentes et les obligations des employeurs dans l'intégration

L'article 10 du projet de loi laisse présager que le gouvernement pourrait accroître les responsabilités des employeurs par rapport à des conditions à satisfaire pour que les offres d'emploi soient satisfaites. Il y eu spéculation, dans le grand public, à l'effet que ceci viserait entre autres la francisation et les valeurs québécoises.

MEQ espère que le parcours d'immigration et d'intégration sera clairement défini et que les responsabilités de l'employeur soient établies. MEQ souhaite que des moyens soient mis à la disposition des entreprises pour faciliter l'intégration.

Les employeurs reconnaissent que l'intégration du travailleur immigrant est une responsabilité partagée, et ils sont prêts à faire leur part. L'État doit toutefois mettre en place les ressources requises pour accompagner les travailleurs dans toutes les sphères de leur intégration régionale.

Il ne faut pas oublier que le secteur manufacturier fait face à une forte concurrence internationale. Nos membres ont des concurrents qui sont établis dans différents pays, et qui ne sont pas assujettis au même environnement d'affaires.

Nous demandons au gouvernement de garder une vision «360 degrés» sur le secteur, afin de ne pas alourdir inutilement leurs charges et leurs responsabilités; sinon, cela aurait un impact direct sur leur compétitivité, ainsi que sur les décisions d'investissement.

Recommandation 5 : Traiter en priorité les demandes pour lesquelles les immigrants sont déjà en emploi au Québec

Nous suggérons de traiter les dossiers dont le requérant est déjà établi au Québec, qu'il ait fait sa demande via le PRQT ou via le PEQ.

L'immigrant qui est en emploi, qui parle français, devrait avoir un traitement privilégié et accéléré. Il ne faut pas se priver de cette richesse, ni démotiver ces travailleurs qui déjà se sont investis ici.

EN CONCLUSION

En conclusion, l'immigration demeure une des voix privilégiées pour pallier à la pénurie de main-d'œuvre, ainsi que contribuer à la croissance économique du Québec et celle de nos membres.

L'immigration permanente doit être adaptée et viser à :

- mieux arrimer les immigrants sélectionnés avec les besoins du marché du travail;
- adapter, assouplir et réduire les processus administratifs pour les immigrants;
- accélérer les délais de traitement;
- favoriser la régionalisation de l'immigration.

Le 28 février 2019



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

ANNEXES

Cas d'entreprises

5 moyens de pallier à la pénurie de main-d'œuvre

Principales données sur le secteur manufacturier québécois

Annexe – Cas d'entreprises

Les entreprises proviennent de six régions administratives différentes. Elles emploient de 150 à 800 personnes chacune. Elles ont demandé que leurs données demeurent confidentielles.

Les données ont été recueillies entre le 18 et le 25 février 2019.

PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS	ENJEU PTET	SOUHAIT
<ul style="list-style-type: none"> S'apprêtent à recruter des travailleurs colombiens dans le domaine de la soudure sur des PTET de 24 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Les délais de traitement sont trop longs et mettent à risque les activités de production planifiées à moyen terme. 	<ul style="list-style-type: none"> Conversion des statuts de temporaire à permanent Réduction des délais de traitement
<ul style="list-style-type: none"> S'apprêtent à accueillir 4 travailleurs colombiens 	<ul style="list-style-type: none"> Délais de traitement qui peuvent dépasser 12 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Conversion des statuts de temporaire à permanent Réduction des délais de traitement
<ul style="list-style-type: none"> Recevra prochainement 16 soudeurs mexicains PTET pour 24 mois 	<ul style="list-style-type: none"> N/D 	<ul style="list-style-type: none"> Conversion des statuts de temporaire à permanent Réduction des délais de traitement
<ul style="list-style-type: none"> Recevra au total 60 soudeurs originaires de Colombie entre 2019 et 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Délais et complexité administrative avec l'EIMT 	<ul style="list-style-type: none"> Conversion des statuts de temporaire à permanent Réduction des délais de traitement
<ul style="list-style-type: none"> Devait embaucher 250 employés en 2017-2018 	<ul style="list-style-type: none"> Saisonnalité de la production et délais de traitement de PTET incompatibles Perte de contrats à cause de l'arrivée tardive des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les priorités de traitement pour les entreprises saisonnières
<ul style="list-style-type: none"> Devait embaucher des employés déjà formés et travaillant dans une de leurs installations en Amérique du sud. 	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise a obtenu une lettre d'intention l'amenant à avoir besoin de plusieurs travailleurs pour plus d'un an. L'analyse de l'EIMT et l'ensemble du processus a fait en sorte qu'elle n'a pu confirmer l'embauche; elle a perdu ce bassin de travailleurs formés et qualifiés 	<ul style="list-style-type: none"> Réduire les délais de traitement Enlever la limite de 10 % Mettre à jour le mécanisme de l'EIMT

Annexe - 5 moyens de pallier à la pénurie de main-d'œuvre

1. **Les femmes** : nous avons mis en place avec notre siège social canadien (*Canadian Manufacturers and Exporters*), le programme *Women in Manufacturing*, et avec notre partenaire québécois (Centre de recherches industrielles du Québec), le programme Femmes 4.0. L'objectif d'ici 5 ans est d'augmenter le taux de femmes dans le secteur de 28 % à 35 %, afin de notamment pallier la pénurie de main-d'œuvre.
2. **Les jeunes actuellement aux études** : l'industrie ne cesse de mettre en place des publicités et programmes pour les attirer. D'ici 2026, la Commission des partenaires du marché du travail du Québec s'attend à ce qu'ils comblient jusqu'à 54% des postes vacants au Québec. Il y a lieu de mieux leur faire connaître les opportunités de carrière dans le secteur manufacturier.
3. **L'automatisation et la robotisation** : une étude de l'Institut du Québec et de HEC Montréal³ démontre que la robotisation diminuera les pressions liées au manque de main-d'œuvre. Cependant, le rythme d'adoption de ces technologies demeure lent relativement aux besoins.
4. **L'immigration** : il est désormais acquis que les personnes immigrantes qui s'établiront au Québec au cours des prochaines années répondront grandement à la pénurie. Pour y parvenir, le recours au programme des travailleurs étrangers sera nécessaire. D'ici 2026, la Commission des partenaires du marché du travail du Québec s'attend à ce qu'ils comblient 22 % des postes vacants au Québec.
5. **La régionalisation de l'immigration** : Le taux de chômage des immigrants arrivés depuis moins de 5 ans est toujours 2 fois plus élevé que le taux de la population native. Le taux de chômage à Montréal est plus élevé qu'en région. Le Québec doit mieux faire connaître ses régions et surtout les opportunités d'emploi qui y attend les nouveaux arrivants.

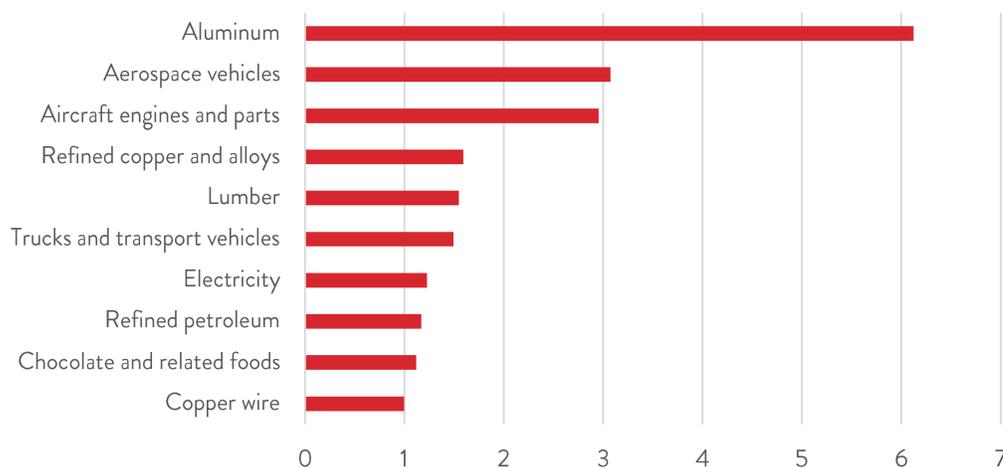
³ Institut du Québec et HEC Montréal, Automatisation, nouveaux modèles d'affaires et emploi : une perspective québécoise. Note de recherche, janvier 2018.

Annexe – Principales données sur le secteur manufacturier québécois

Quelques données sur le secteur manufacturier² :

- Le secteur manufacturier québécois compte 23 238 entreprises manufacturières;
- 492 500 employés
- 1000 entreprises ont plus de 100 employés
- Ces 1000 entreprises emploient près de 50 % de la main-d'œuvre manufacturière
- Le secteur manufacturier représente 89 % des exportations du Québec
- Principaux produits exportés aux États-Unis :

Quebec's Top 10 Export Products to the US - 2017 (\$billions)



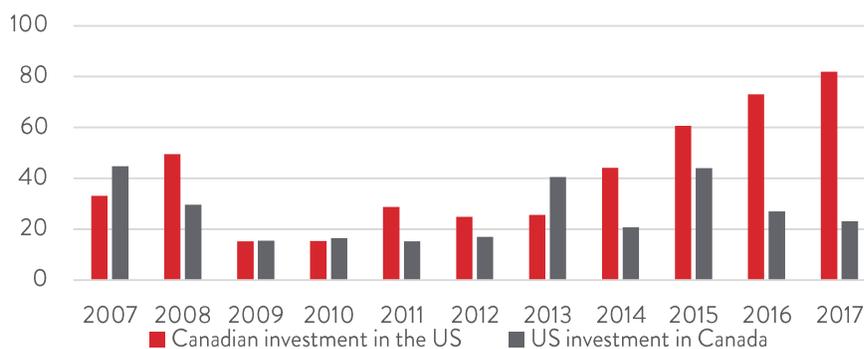
Source : Canadian Manufacturers & Exporters, 2018

² Source : Statistiques Canada, 2017

Indicateurs économiques – secteur manufacturier

1- Investissement direct étranger

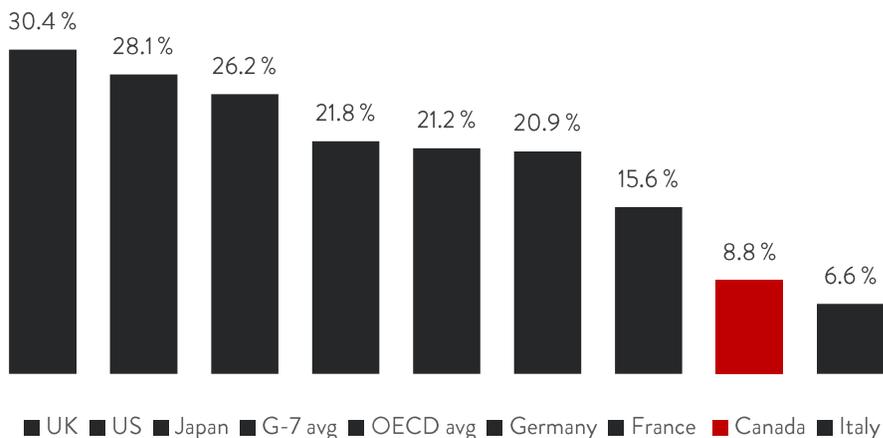
Flux d'investissements directs entre le Canada et les États-Unis (en milliard de \$)



Source : Canadian Manufacturers & Exporters, 2018

2- Croissance de l'investissement en capital

Croissance de l'investissement en capital des entreprises - cinq dernières années



Source : Canadian Manufacturers & Exporters, 2018



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

3- Pénurie de main-d'œuvre³

- 16 330 postes vacants au 2^e trimestre de 2018
- Près de 70 % des besoins sont pour des postes non spécialisés

4- Diminution des parts de marché du Canada à l'international⁴

En 2000, selon l'OCDE, le Canada détenait 4,3 % des parts de marché à l'international. En 2017, le Canada n'en comptait plus que 2,4 %. Compte tenu de notre retard de productivité et de compétitivité, les entreprises québécoises et canadiennes n'arrivent pas à consolider, et encore moins accroître, leur présence sur les marchés internationaux.

³ Source: Statistiques Canada, 2018

⁴ Source : Canadian Manufacturers & Exporters, 2018