

LA PERSPECTIVE DE MANUFACTURIERS ET EXPORTATEURS DU QUÉBEC SUR

La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Déposé par
Manufacturiers et Exportateurs du Québec
À la
Commission des relations avec les citoyens

Le 22 juillet 2019

© Manufacturiers et Exportateurs du Québec, 2019



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Relativement à l'orientation 1 : accroître les seuils d'immigration

Relativement à l'orientation 2 : favoriser l'immigration économique en particulier la catégorie des immigrants investisseurs

Relativement à l'orientation 4 : assurer une adéquation entre les besoins actuels et futurs du marché du travail

Relativement à l'orientation 5 : disposer d'un processus facilitant pour les candidats à l'immigration économique

Relativement à l'orientation 6 : s'attaquer aux causes de la pénurie de main-d'œuvre à court terme via l'immigration temporaire

Relativement à l'orientation 8 : ajuster la grille de sélection et accroître l'aide à la francisation

1. OBJET DE NOTRE MÉMOIRE

MEQ remercie le Ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour l'opportunité donnée d'exprimer le point de vue du secteur manufacturier sur le plan pluriannuel d'immigration du Québec 2019-2021.

La pénurie de main-d'œuvre a un impact important sur les entreprises québécoises. Cette situation étant au cœur des préoccupations des manufacturiers et ayant des répercussions mesurables sur leurs activités, et donc sur leur pérennité, nous portons à votre attention par le présent mémoire la vision du secteur manufacturier sur les seuils d'immigration. Nous offrons ainsi nos commentaires sur certaines orientations présentées dans le cahier de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 ».

2. PRÉSENTATION DE MEQ

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) représente les manufacturiers auprès des gouvernements dans leurs enjeux de main-d'œuvre, d'innovation et d'exportation afin de favoriser un environnement d'affaires qui permet d'être concurrentiel à l'échelle locale et internationale.

Nous représentons 1 100 entreprises. Nos membres se retrouvent à travers tout le Québec, dans tous les secteurs d'activités.

MEQ est présente dans chacune des provinces par le biais de Manufacturiers et Exportateurs du Canada, ce qui lui permet de soutenir les entrepreneurs dans toutes les provinces où ils opèrent, mais également de représenter leurs intérêts à l'échelle canadienne. Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) est 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](https://www.meq.ca)

3. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR MANUFACTURIER QUÉBÉCOIS

Le Québec continue à faire face à une pénurie de main-d'œuvre. Nous avons constaté dès 2018 un allongement du temps requis pour combler les postes vacants. Ainsi au premier trimestre de 2019, 16 465 postes étaient à combler spécifiquement dans le secteur manufacturier québécois¹ et une grande proportion des postes à combler un diplôme d'étude secondaire ou moins.

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

Le manque de travailleurs constitue un défi constant pour les manufacturiers, qui, faute de main-d'œuvre, retardent de plus en plus leurs projets d'investissement.

¹ Statistique Canada : Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2019.

Les entreprises doivent rivaliser d'efforts pour recruter et maintenir en poste des travailleurs dans le secteur manufacturier et industriel. Que l'on soit une grande entreprise en région éloignée, ou que l'on soit une petite entreprise en périphérie urbaine, il faut offrir de bonnes conditions et faire preuve d'imagination pour recruter et pour maintenir en poste une main-d'œuvre de plus en plus rare.

4. Immigration et intégration vont de pair

Immigration et intégration doivent aller de pair. Elles doivent se confondre et les actions doivent être concertées pour un parcours simple et rapide (« *lean* ») pour l'immigrant et pour l'employeur.

Or, plusieurs des freins à l'intégration professionnelle des immigrants sont bien connus. Dans son « *Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec* », le Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI), sur lequel siège MEQ, en énumérait plusieurs² :

- La reconnaissance des acquis et des compétences
- La nécessité d'avoir une expérience québécoise pour travailler au Québec
- La déqualification, la difficile mobilité professionnelle et le plafond de verre
- L'apprentissage et la maîtrise du français
- Être une minorité racisée, une minorité visible
- Des responsabilités familiales, dont la conciliation travail-famille
- Les processus de recrutement pour l'embauche
- Les exigences administratives
- Les statuts d'immigration temporaire
- L'accès à des emplois « de qualité » ou « décents »
- Le maintien en emploi : adaptation au poste et à l'équipe (et sensibilisation des milieux)
- Les variations entre les régions et Montréal : la mobilité, l'intégration, les ressources

Ces freins nous permettent de comprendre là où le gouvernement peut agir pour mieux intégrer les travailleurs issus de l'immigration.

5. RECOMMANDATIONS

Les membres de Manufacturiers et Exportateurs du Québec déposent les recommandations ci-dessous.

5.1. RELATIVEMENT À L'ORIENTATION 1 : ACCROÎTRE LES SEUILS D'IMMIGRATION

MEQ accueille positivement l'orientation sur les niveaux de seuils. Il est clair que les seuils actuels, en utilisant les critères de sélection actuels, ne permettent pas de répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier.

² Source: *le Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec*

Afin de pouvoir mieux évaluer les seuils qui permettront de répondre à terme aux besoins du marché du travail, notamment dans le secteur manufacturier, nous proposons au gouvernement d'affiner sa compréhension des besoins et enjeux du marché du travail afin de vérifier si le seuil suggéré de 52 500 est suffisant pour couvrir l'ensemble des besoins de main-d'œuvre du Québec.

En matière d'information sur le marché du travail, nous recommandons qu'il y ait des analyses prospectives sur les professions qui subiront un déclin ou un essor dans les 3 années suivant le plan d'immigration pluriannuel. Cela servira à s'assurer que les profils des candidats invités dans Arrima soient en accord avec les besoins futurs du marché de l'emploi.

5.2. RELATIVEMENT À L'ORIENTATION 2: FAVORISER L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE EN PARTICULIER LA CATÉGORIE DES IMMIGRANTS INVESTISSEURS

L'immigration économique inclue les entrepreneurs, les travailleurs autonomes et les immigrants investisseurs. Cette dernière catégorie constitue un moteur important de croissance pour les entreprises du Québec, compte tenu de l'investissement fait par les immigrants investisseurs dans les entreprises manufacturières.

Dans ce contexte, le MEQ recommande de maximiser le nombre d'immigrants dans la catégorie immigrant investisseur pour le Québec puisque ce programme profite directement et indirectement aux entreprises manufacturières qui ont d'importants projets d'investissement.

5.3. RELATIVEMENT À L'ORIENTATION 4: ASSURER UNE ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous invitons le gouvernement à favoriser l'approche de reconnaissance des acquis et compétences par bloc à la place de la reconnaissance unique de « diplômes ».

En effet, un candidat qui arrive sans diplôme, ou avec un diplôme étranger non reconnu au Québec mais qui fait la démonstration de l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques, devrait pouvoir bénéficier systématiquement d'un parcours en compagnonnage sous la forme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Cela lui permettra d'adapter et de rehausser ses compétences aux réalités du poste sur lequel il évolue. Ceci est particulièrement important dans les métiers peu spécialisés. Il faut s'assurer de la polyvalence et de l'employabilité des nouveaux arrivants dans un contexte d'automatisation et de changements technologiques à venir.

5.4. RELATIVEMENT À L'ORIENTATION 5: DISPOSER D'UN PROCESSUS FACILITANT POUR LES CANDIDATS À L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

L'immigration permanente est le ciment d'un avenir économique prospère pour le Québec. Sélectionner les bons profils doit aussi s'accompagner d'éléments facilitant leur arrivée au Québec.

MEQ propose deux recommandations dans ce cadre:

1. Réduire les délais pour l'obtention des certificats de sélection du Québec (CSQ) dans le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ).
2. Maintenir les engagements sur les délais relatifs aux procédures administratives à l'obtention du certificat de sélection du Québec (CSQ) dans le cadre du Programme d'expérience québécoise (PEQ) (actuellement, le délai est de 20 jours).

Il est à souligner que les mécanismes actuels ne sont pas favorables aux profils de travailleurs qui se qualifieraient pour des emplois peu spécialisés compte tenu des frais et des exigences linguistiques.

5.5. RELATIVEMENT À L'ORIENTATION 6 : S'ATTAQUER AUX CAUSES DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE À COURT TERME VIA L'IMMIGRATION TEMPORAIRE

Pour les manufacturiers, il est primordial de trouver rapidement des solutions à la pénurie de main d'œuvre. L'immigration temporaire est une voie privilégiée pour ce faire, particulièrement pour les postes peu spécialisés.

Les travailleurs temporaires ainsi que les étudiants étrangers présents sur le territoire constituent un bassin d'immigration à privilégier, possédant une première expérience québécoise et/ou des diplômes et compétences reconnus et facilitant donc leur intégration sur le marché du travail.

Dans ce contexte, nous recommandons au gouvernement de travailler avec le gouvernement fédéral pour:

1. Augmenter le nombre de travailleurs temporaires étrangers admis.
2. Étendre la durée du PTET à deux ans pour les travailleurs peu-spécialisés (bas-salaire).
3. Faciliter et accélérer les délais de traitement des demandes de permis de travail temporaire en allégeant les lourdeurs administratives et les dédoublements pour les entreprises (par exemple, les formulaires à compléter pour déposer une offre d'emploi validée).
4. Revoir la pertinence de la nécessité pour l'employeur de disposer de l'Évaluation d'impact sur le marché du travail (EIMT). Par définition, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, il est clair que les employeurs mettent tout en œuvre afin de trouver des travailleurs locaux avant de se tourner vers la recherche de travailleurs à l'étranger, démarche coûteuse en temps et en argent. Dans ce contexte, la pertinence pour l'employeur d'avoir à démontrer par l'EIMT que toutes les démarches ont été entreprises pour trouver un candidat canadien ne tient pas.

5.6. RELATIVEMENT À L'ORIENTATION 8 : AJUSTER LA GRILLE DE SÉLECTION ET ACCROITRE L'AIDE À LA FRANCISATION

1. MEQ recommande de revoir ou ajuster la pondération des critères de la grille sélection afin de favoriser les profils d'immigrants possédant de l'expérience dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre.
2. MEQ recommande d'accorder des points supplémentaires aux candidats possédant des formations équivalentes aux formations de courte durée (ASP, AEC) dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre et de leur donner l'accès systématique au programme de formation pour le rehaussement/adaptation des compétences en milieu de travail (ex : PAMT).
3. MEQ recommande de revoir les exigences relatives à la connaissance du français pour tous les travailleurs en abaissant le niveau recevable actuellement fixé à 7 sur l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes.

Le niveau actuel représente un frein important à l'immigration économique dans le secteur manufacturier. En effet, plusieurs de nos membres recrutent présentement en Amérique latine et en Asie via le PTET pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre peu spécialisés et non spécialisés à court terme. Ces candidats, qui ne parlent pas le français en arrivant au Québec, ont beaucoup de difficultés à atteindre le niveau 7 et à se qualifier comme candidat pour l'immigration permanente selon les critères de l'actuelle grille de sélection.

En effet, nombre d'emplois non-spécialisés requièrent un niveau de connaissance de la langue *moindre* pour être fonctionnel en milieu de travail que le niveau de 7 qui est actuellement exigé dans la grille de sélection. Cela dit, nous sommes en accord avec le fait que de connaître le français constitue un important facteur d'intégration.

Au niveau de l'offre en francisation, trois enjeux se remarquent particulièrement :

- il faut un minimum d'étudiants pour que le groupe de francisation soit financé. Or, dans une PME, on retrouve rarement le nombre requis d'étudiants pour partir un groupe; par conséquent, la francisation ne peut être offerte en entreprise;
- les étudiants d'un même groupe doivent avoir les mêmes niveaux. Cela rend aussi difficile de débiter un groupe en grande entreprise que dans une PME;
- l'offre de francisation est complexe, car l'écosystème de francisation est dense. Parfois, on propose des cours à l'extérieur des heures de travail, parfois non. Chaque prestataire de service de francisation à ses critères et ses façons de faire.

Dans ce contexte, en matière d'offre en francisation, nous recommandons donc de :

4. Accroître l'offre de francisation des travailleurs, en favorisant de nouveaux modèles en entreprise. Plus spécifiquement, nous recommandons de diminuer la taille exigée pour les groupes de

francisation : plusieurs employeurs nous ont indiqué que leurs employés n'apprennent pas bien lorsqu'ils sont dans des groupes larges regroupant des personnes de plusieurs niveaux de français.

5. Élargir l'offre pour la diffusion des cours de francisation. Nous proposons que des cours soient offerts hors des heures de travail afin que le travailleur puisse y participer sans que les opérations ne soient si sévèrement touchées. En effet, dans certaines entreprises, les employeurs ont de la difficulté à se priver d'un travailleur qui est affecté à une chaîne de montage car son absence est susceptible de créer des retards sur la chaîne de production; ou encore, elle risque de rendre le travail non sécuritaire pour les autres travailleurs dont la charge de travail devient momentanément accrue.

En complément, notons que l'enjeu de la francisation est lié à l'écosystème d'aide à l'intégration et à la régionalisation. MEQ invite le gouvernement à accroître les efforts relativement à la régionalisation de l'immigration. Pour ce faire, MEQ propose au gouvernement d'explorer avec les instances régionales de concertation (municipalités, entreprises, organismes d'employabilité, établissement scolaires) comment il est possible d'accélérer et de faciliter l'intégration.

Comme pour l'ensemble du dossier immigration et emploi, nous serons heureux de collaborer et contribuer à la meilleure structuration de l'écosystème d'intégration avec les différentes parties prenantes. Nous proposons de travailler avec des groupes d'employeurs pour mettre en place des services qui favoriseront l'intégration des travailleurs immigrants en région.

6. CONCLUSION

La pénurie de main-d'œuvre a un impact direct sur la qualité et la quantité de travailleurs disponibles pour travailler dans le secteur manufacturier. Les données sur les postes vacants illustrent clairement que les seuils d'immigration ne permettent pas de combler les besoins du secteur. Dans ce contexte, MEQ est favorable à une augmentation des seuils, à revoir la grille de sélection afin de favoriser une immigration qui répond aux besoins du secteur manufacturier et à accroître l'offre de services et la concertation régionale afin de supporter les travailleurs et les employeurs dans leurs efforts d'intégration en région.

Le gouvernement veut stimuler la création de richesse et l'emploi. Il a mis en place une réforme ambitieuse du système de sélection, via Arrima et le Portail Employeurs. Il a indiqué sa volonté de simplifier les règles et procédures (chantiers d'allègement réglementaire). Il a fait part de sa volonté de soutenir les entreprises dans leurs efforts d'innovation et d'investissement.

Nous encourageons le gouvernement à continuer dans sa volonté de soutenir les entreprises face à ces défis. Nous l'exhortons à étudier tout changement avec une vision à 360 degrés pour aider les manufacturiers à continuer à investir et à générer de l'emploi, partout au Québec. Les changements qui seront apportés doivent donc venir supporter et faciliter les projets d'investissement et de croissance des manufacturiers québécois.

Nous serons heureux de travailler avec le gouvernement pour trouver, avec lui, les manières de faire les plus optimales.

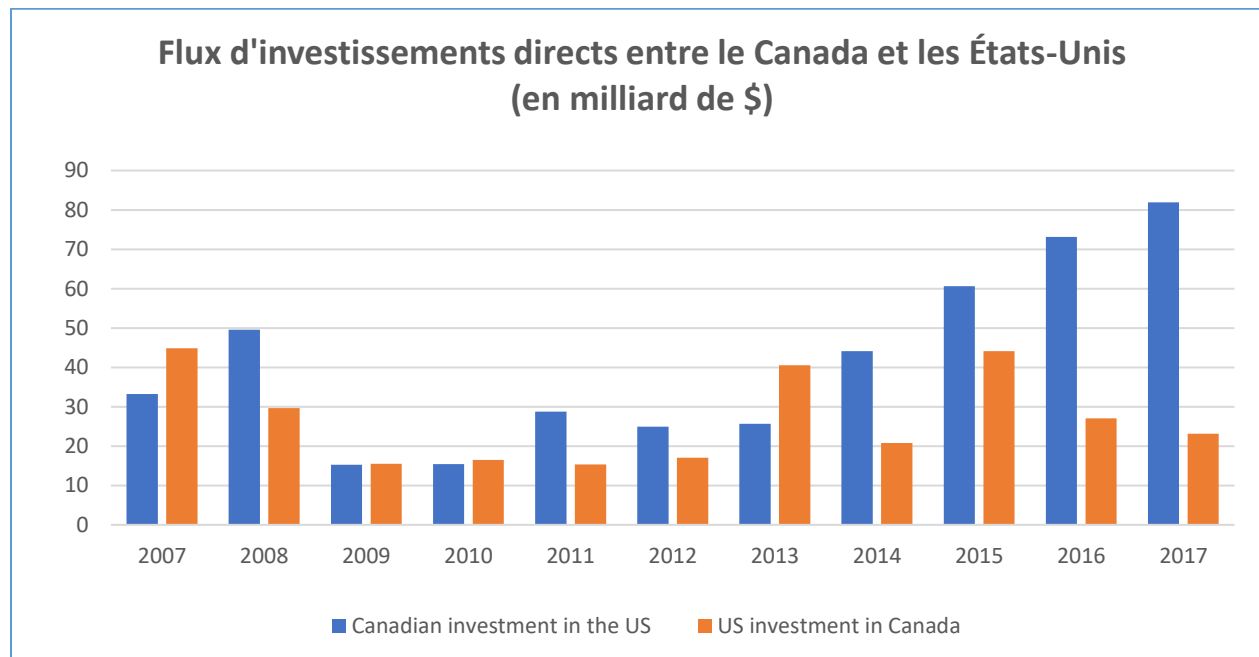
7. POUR AVOIR PLUS D'INFORMATION

Véronique Proulx
Présidente-directrice générale
veronique.proulx@meq.ca
514-866-7774, poste 2125

ANNEXE 1: L'APPORT ÉCONOMIQUE DU SECTEUR MANUFACTURIER³

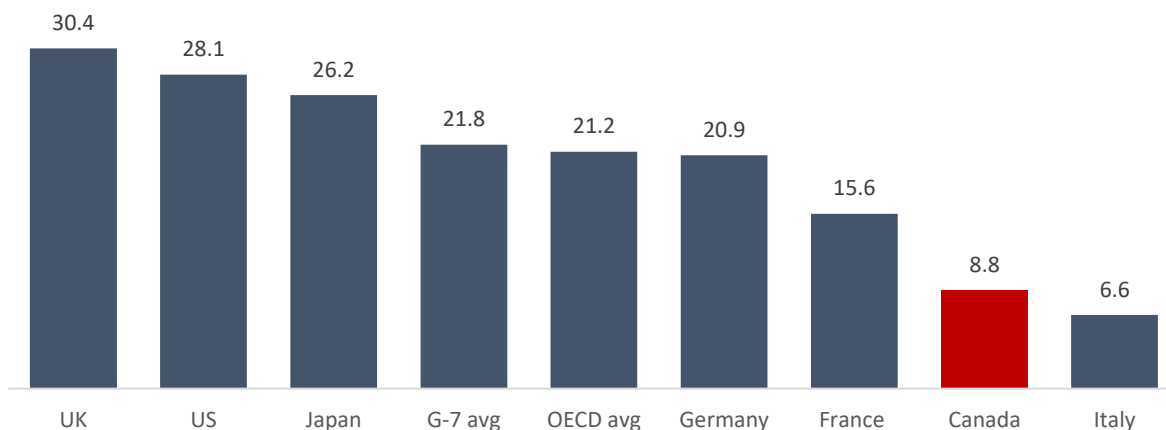
Impact du secteur manufacturier

L'IMPACT DU MANUFACTURIER:	CANADA	QUÉBEC
Nombre d'établissements:	92,752	23,981
Ventes totales:	\$686.6 milliards	\$165.2 milliards
Contribution au PIB:	10.4%	14%
Emplois directs:	1,731,550	488,260
Masse salariale:	\$120.2 milliards	\$32.6 milliards
Prime salariale:	109.4% milliards	111% du salaire moyen
Contribution aux exportations:	64.8%	88.5%
Investissements en capital (intentions 2019)	\$19.1 milliards	\$4.8 milliards

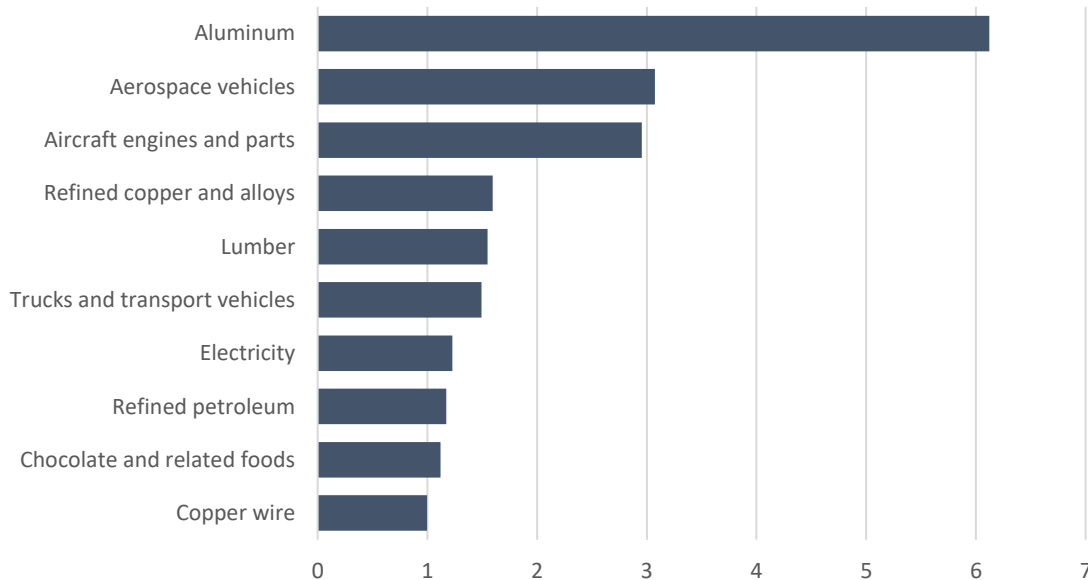


³ Source: Manufacturiers et Exportateurs du Canada, données internes, 1er mai 2019.

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



Les 10 principaux produits d'exportation du Québec vers les États-Unis - 2017 (en milliard de \$)



ANNEXE 2: NOS DEMANDES DANS LE CADRE DU PL9

Dans le cadre de notre mémoire sur le projet de loi 9, nous recommandions, le 27 février dernier :⁴

1. Mieux sélectionner :
 - 1.1. Mettre en place le système de déclaration d'intérêt (SDI) le plus rapidement possible
 - 1.2. Abaisser le niveau de français exigé
2. Accélérer les délais de traitement et augmenter les seuils d'immigration
3. Favoriser la régionalisation durable des immigrants
 - 3.1. S'assurer d'un déploiement régional du MIDI adéquat dans les différentes régions du Québec
 - 3.2. Arrimer le déploiement de l'accompagnement du parcours du travailleur avec celui des entreprises
 - 3.3. Supporter les municipalités dans leurs enjeux d'accueil des nouveaux arrivants au niveau des problématiques de transport et d'accès au logement
4. Clarifier les attentes et les obligations des employeurs dans l'intégration
5. Traiter en priorité les demandes pour lesquelles les immigrants sont déjà en emploi au Québec

⁴ Source : «La perspective de Manufacturiers et Exportateurs du Québec sur le Projet de loi 9», 27 février 2019, <https://meq.ca/initiatives/memoire-projet-de-loi-9/>