

Alliance main-d'œuvre étrangère

Réduire l'accès à l'immigration économique :

**Un risque systémique pour la compétitivité des
PME québécoises**

Consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029

Commission des relations avec les citoyens

Août 2025

L'Alliance main-d'œuvre étrangère

L'Alliance main-d'œuvre étrangère regroupe une quinzaine d'entreprises issues des secteurs manufacturier, aérospatial, métallurgique, technologique et du transport, fortement présentes en régions. Elle a été créée afin de défendre collectivement l'accès à l'immigration économique comme levier de compétitivité, d'innovation et de vitalité régionale.

Avec un chiffre d'affaires cumulé se chiffrant à plusieurs centaines de millions de dollars, l'Alliance réunit des employeurs qui embauchent collectivement des centaines de travailleurs étrangers temporaires (TET) dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour combler des postes spécialisés et critiques — notamment en usinage, mécanique, soudure, contrôle de procédés industriels et logistique.

Les entreprises de l'Alliance ont fait le choix d'investir dans l'intégration durable de leurs TET : francisation, soutien au logement, formation technique, accompagnement administratif et familial, etc. Elles sont, de fait, au premier plan des efforts d'intégration réussie en français sur tout le territoire québécois.

Ce mémoire se veut un signal d'alarme : les politiques actuelles et les intentions exprimées par le gouvernement du Québec risquent de compromettre gravement la compétitivité des PME, voire leur survie même, ainsi que la vitalité des régions et la qualité de vie de milliers de personnes qui en dépendent.

Un contexte de rupture

Le gouvernement du Québec propose pour la première fois d'inclure l'immigration temporaire dans sa planification pluriannuelle. Dans un contexte de forte croissance des résidents non permanents (RNP), il entend réduire à terme le volume de permis temporaires, incluant ceux du PTET, afin d'assurer un meilleur équilibre entre intégration, francisation et besoins économiques.

Or, ce changement de paradigme s'accompagne de mesures dont les conséquences se font déjà sentir : limitation drastique des quotas à 10 %, relèvement rapide du seuil salarial médian, suspension des professions en traitement simplifié, raccourcissement de la durée des permis, complexification de l'accès à la résidence permanente. Loin de constituer une simple adaptation administrative, ces changements opèrent une transformation radicale de l'environnement dans lequel évoluent les entreprises, notamment les PME manufacturières, qui n'ont ni les marges de manœuvre financières ni les capacités juridiques pour absorber de tels chocs.

Un défi démographique majeur et de relève critique

Les entreprises membres de l'Alliance font face à un double défi structurel : le vieillissement rapide de la main-d'œuvre québécoise et l'absence de relève formée pour prendre la relève dans les métiers spécialisés. Selon l'ISQ, d'ici 2030, près d'un travailleur sur quatre aura 60 ans ou plus, et le taux de remplacement dans plusieurs métiers stratégiques sera insuffisant pour compenser les départs à la retraite. Cette réalité est encore plus prononcée en région, où la proportion de travailleurs expérimentés approchant la retraite est supérieure à la moyenne provinciale.

Bien que le taux de chômage actuel avoisine les 6%, le Québec continue de faire face à un déficit structurel de main-d'œuvre dans plus de la moitié des métiers et professions, ce qui confirme que les besoins en immigration économique demeurent essentiels pour soutenir la croissance et la compétitivité des entreprises.

Les filières de formation technique (DEP, DEC) dans nos domaines sont sous-fréquentées : plusieurs cohortes se retrouvent avec des classes à moitié vides, voire annulées faute d'inscriptions. Ce déficit de relève locale, combiné à la rareté de main-d'œuvre qualifiée ailleurs en Amérique du Nord, limite la capacité des entreprises à planifier la succession de leurs talents. Dans ce contexte, le traitement simplifié est un levier crucial puisqu'il reconnaît la rareté objective de certaines professions et permet d'y répondre rapidement. Retirer cette reconnaissance ne ferait qu'amplifier la pénurie, rallonger les délais de recrutement et fragiliser la compétitivité des entreprises.

Restreindre l'accès à l'immigration économique accentue un déséquilibre déjà profond : sans renouvellement adéquat de la main-d'œuvre, la transmission des savoirs, la continuité de production et l'innovation en entreprise sont directement menacées. Les données recueillies auprès de nos membres démontrent que, pour plusieurs métiers critiques, la relève locale est inexistante à court terme.

Dans les dernières semaines, l'Alliance a sondé ses membres afin de mesurer l'impact réel de ces politiques sur le terrain. Ce que révèlent leurs réponses est sans appel : les restrictions actuelles menacent non seulement leur stabilité opérationnelle, mais également leur capacité à innover, à se développer et, ultimement, à demeurer ancrées dans les régions du Québec.

Une réalité documentée : analyse des résultats du questionnaire

Sur les entreprises interrogées, 78% déclarent avoir dû revoir leur planification stratégique pour l'année 2026. Ces changements ne sont pas minimes :

- Projets d'investissement gelés ou annulés;
- Démarches de délocalisation entamées vers d'autres provinces ou pays;
- Réduction de la production ou fermeture de quarts de travail;
- Mise à pied prévue d'employés locaux.

Deux tiers anticipent devoir mettre fin à l'emploi de plusieurs TET dans les mois à venir si les règles demeurent inchangées. Ces pertes humaines se traduiront automatiquement par des pertes de productivité, des retards dans les chaînes d'approvisionnement, et la rupture de relations commerciales avec des clients majeurs.

Par exemple, Transport Bourassa estime à 41 le nombre de TET qu'elle devra laisser partir, mettant à risque l'ensemble de ses opérations à Saint-Jean-sur-Richelieu. Groupe Meloche, pour sa part, anticipe la perte de 32 machinistes expérimentés en 2026, avec une réduction de 6 M\$ de ventes annuelles. Innotex évalue à 9,5 M\$ ses pertes anticipées, tandis qu'Emballage St-Jean envisage un transfert d'équipement vers l'étranger, faute de main-d'œuvre. CIF Métal ne peut livrer ses commandes actuelles ni envisager de croissance au Québec, ce qui a conduit son conseil d'administration à mandater la direction pour relocaliser une partie des opérations hors Québec afin de soutenir son développement. La compagnie perd actuellement 1 M\$ mensuellement en contrats potentiels. Ces exemples, bien que spécifiques, illustrent une tendance lourde qui touche l'ensemble des secteurs concernés : une pénurie structurelle qui menace directement la viabilité des PME et la vitalité économique des régions.

Les chiffres sont sans équivoque : 78% des entreprises estiment que la gravité de la situation pour elles atteint un niveau de 8/10 à 10/10. Autrement dit, ces politiques menacent leur survie même.

Des employeurs qui assument leurs responsabilités

L'argument d'un usage excessif ou opportuniste du PTET ne tient pas. Toutes les entreprises interrogées ont mis en place des pratiques exemplaires d'intégration :

- Programmes de francisation en entreprise, souvent pendant les heures de travail;
- Logements meublés et subventionnés, ou propriétés acquises pour loger les TET;

- Soutien aux familles, à la réunification, à l'accompagnement administratif et bancaire;
- Encadrement syndical où présent.

Les investissements cumulés varient entre 75 000 \$ et 2 M\$ par entreprise. Ces efforts contribuent non seulement à l'intégration linguistique et sociale des TET, mais aussi à la stabilité des collectivités régionales. Ces travailleurs génèrent des emplois indirects, consomment localement, paient des impôts, et permettent aux entreprises de demeurer concurrentielles dans un contexte mondial.

Le déni des conséquences humaines et économiques

Malgré ces données probantes, le gouvernement du Québec continue d'imposer un cadre administratif pénalisant pour les entreprises, même si elles agissent dans le respect des règles. Ce faisant, il déconnecte la planification migratoire des réalités économiques territoriales.

Pire encore, le discours gouvernemental repose de plus en plus sur une réduction quantitative de l'immigration temporaire, comme si le seul volume déterminait la capacité d'accueil. Or, les membres de la Alliance démontrent qu'une intégration qualitative est non seulement possible, mais déjà réalisée.

La volonté d'encadrer l'immigration est légitime. Mais une approche centralisée, uniforme et rigide, qui ne tient pas compte des modèles d'intégration réussie, produit l'effet inverse de celui escompté : elle pousse les entreprises à relocaliser leur production hors du Québec, fragilise la francisation en entreprise, et alimente une insécurité juridique et humaine durable.

Le « ping-pong » Ottawa-Québec : un flou pénalisant

Tant le gouvernement du Québec que celui du Canada se renvoient la responsabilité de la crise actuelle. Ottawa fixe des quotas, durcit les critères de l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), suspend les permis pour certaines régions métropolitaines de recensement (RMR). Québec restreint les professions admissibles, augmente le salaire médian requis, et suspend les traitements simplifiés. Pendant ce temps, les entreprises sont prises en otage entre deux juridictions.

Ce flou administratif, cette incohérence réglementaire, entraîne des conséquences directes sur la planification d'affaires, sur la stabilité des équipes, et sur la vie des travailleurs et de leurs familles. L'incapacité à obtenir un permis ou à prolonger un contrat devient, littéralement, une menace d'expulsion et une perte d'emploi.

Le résultat? Une productivité réduite, une innovation freinée, des pertes fiscales, et un climat de méfiance qui s'installe entre l'État et les employeurs. Ce n'est pas seulement l'industrie qui est touchée, mais l'ensemble du tissu économique québécois.

Liste de recommandations

1. Adopter un moratoire immédiat sur les nouvelles restrictions liées au PTET

Suspendre temporairement l'application des quotas, des hausses salariales automatiques et de la fin des traitements simplifiés, le temps de mener une évaluation d'impact économique régionale sur l'ensemble des mesures annoncées depuis septembre 2024.

2. Mettre en place une clause de droits acquis (« clause d'antériorité »)

Permettre aux entreprises de conserver les travailleurs étrangers temporaires déjà en poste, afin d'éviter des pertes économiques immédiates et des bris de production dans les régions. Cette mesure doit s'appliquer au-delà de Montréal et Laval.

3. Exclure les professions en traitement simplifié du calcul des quotas

Reconnaître la rareté critique de certaines professions en maintenant leur statut distinct et en les exemptant du plafond de 10 % applicable aux travailleurs à bas salaire.

4. Réviser la base géographique des restrictions

Remplacer l'usage des RMR par celui des régions administratives pour déterminer l'éligibilité aux programmes et aux quotas, afin de mieux refléter les réalités économiques locales (ex. : la Montérégie n'est pas Montréal).

5. Créer un programme de reconnaissance des employeurs exemplaires

Mettre en œuvre un programme d'« employeur certifié » permettant aux entreprises démontrant des pratiques exemplaires d'intégration (francisation, logement, soutien aux familles) de bénéficier de quotas bonifiés et de démarches administratives allégées.

6. Prolonger la durée des permis de travail

Réinstaurer des permis de deux à trois ans pour les postes à bas salaire afin de réduire les pressions administratives et les coûts de renouvellement, tout en assurant la stabilité des équipes.

7. Revoir le calcul du salaire médian

Inclure les primes (quarts de soir, de nuit, etc.) dans le calcul du salaire médian pour refléter plus fidèlement la rémunération effective, éviter le déclassement injustifié en « bas salaire » et préserver l'accès au PTET.

8. Harmoniser les politiques Québec-Ottawa

Accélérer le dialogue entre les deux paliers de gouvernement pour assurer une cohérence dans les critères, les quotas et les règles de traitement. L'actuel « ping-pong institutionnel » crée une insécurité juridique et opérationnelle inacceptable pour les employeurs et les travailleurs.

Passer de l'idéologie à l'action responsable

L'immigration économique n'est pas un choix idéologique. C'est une nécessité opérationnelle pour des centaines de PME québécoises qui, chaque jour, soutiennent l'économie des régions, forment des travailleurs, créent des emplois indirects et intègrent durablement des personnes venues d'ailleurs.

Les témoignages recueillis par l'Alliance révèlent une réalité urgente : derrière chaque quota arbitraire, il y a une chaîne de production fragilisée, des contrats perdus, des investissements gelés, des familles déracinées et, trop souvent, une collectivité appauvrie.

Nous appelons le gouvernement du Québec à faire preuve de réalisme, de nuance et de responsabilité. L'objectif de meilleure intégration est légitime, mais il ne peut être atteint en sacrifiant les entreprises qui la pratiquent déjà avec rigueur. Il est temps de cesser le renvoi de balle avec Ottawa et d'assumer collectivement les leviers qui peuvent protéger la vitalité économique du Québec.

Membres de l'Alliance main-d'œuvre étrangère

Anne-Renée Meloche
Groupe Meloche

Mathieu Jeanneau
Emballage St-Jean

Claude Blanchet
CIF Métal

Julie Breault
Transport Bourassa

Nutech
Disraeli

Industries Fournier
Thetford Mines

PH Tech
Ville Saint-Laurent

CANAM
Saint-Georges

Sables Olimag
Thetford Mines

Pultrall
Thetford Mines

Innotex
Montréal

Novatech
Sainte-Anne-de-Bellevue

Mitchel Aerospace
Montréal

Gosselin Express
Valcourt

Castech Plessitech
Plessisville