

Mémoire de PH Tech – Impact des changements législatifs

Introduction

PH Tech est une entreprise manufacturière québécoise fondée en 1962. Nous sommes spécialisés dans la conception et l'extrusion de profilés en PVC pour fenêtres et portes, que nous vendons à d'autres entreprises (B2B). Nous employons 337 personnes réparties dans quatre usines, dont deux sont situées dans la grande région de Lévis. Ces deux établissements regroupent à eux seuls 293 emplois, représentant une contribution significative à l'économie locale.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre chronique en Chaudière-Appalaches, PH Tech s'appuie fortement sur le recrutement international depuis plusieurs années. Environ 20 % de nos effectifs proviennent du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET), ce qui nous permet d'opérer notre usine d'extrusion sur quatre quarts de travail rotatifs, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 — et ce, malgré la rareté de candidats locaux.

Or, de récentes mesures gouvernementales imposent un quota maximal de 10 % de TET pour les postes à bas salaire, menaçant directement notre modèle d'affaires et notre plan de croissance. Le présent mémoire expose la stratégie de PH Tech et propose un argumentaire à l'intention des décideurs publics.

Contexte régional

La région de Chaudière-Appalaches affiche un taux de chômage chronique très bas, soit 2,3 % en 2023, 2,8 % en 2024 et une moyenne de 3,3 % en 2025 — ce qui engendre un important déficit de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier. Environ 2 000 postes y demeurent vacants dans cette industrie, et plusieurs entreprises locales — telles que Plastiques Gagnon, Teknion et Paber Aluminium — dépendent elles aussi fortement du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET).

L'application uniforme des quotas, sans égard aux réalités régionales, menace directement notre capacité de production, notre rentabilité et nous amène à remettre en question la viabilité de notre plan de croissance pour le Québec. De plus, la pénurie de main-d'œuvre nuit à la capacité de PH Tech à répondre à la demande du marché de la construction, à un moment où le Québec traverse une crise du logement sans précédent.

Pour PH Tech, la question d'investir au Québec se pose sérieusement lorsque l'ensemble des entreprises manufacturières régionales peine à recruter. En effet, un sondage mené en 2022 révélait une moyenne de 44 postes à pourvoir par entreprise dans la région de Chaudière-Appalaches. Cette pénurie persistante a eu des conséquences économiques significatives : on estime qu'en 2022, environ 2,3 milliards de dollars en occasions d'affaires ont été « laissés sur la table » faute de personnel. Et cela sans compter l'impact partiel des tarifs américains, qui viennent accentuer la pression sur la rentabilité.



Nouvelles restrictions liées au programme des TET et réalité régionale

À l'automne 2024, le gouvernement fédéral a annoncé un resserrement important du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET). Pour les postes considérés à bas salaire, le quota maximal de TET par entreprise passera de 20 % à 10 %, et la durée maximale des permis de travail sera réduite de deux ans à un an. De plus, les évaluations d'impact sur le marché du travail (EIMT) devront désormais être renouvelées chaque année, plutôt que tous les deux ans.

Bien que ces mesures visent à favoriser l'embauche de main-d'œuvre locale, leur application uniforme « mur à mur » ne tient pas compte des disparités régionales. PH Tech souscrit pleinement aux propos de Daniel Turcotte, préfet de la MRC de Lotbinière, qui déclarait :

« On voit clairement que la Chaudière-Appalaches a le taux de chômage le plus bas au Québec, les postes vacants sont très nombreux. On a appliqué des mesures qui ont peut-être lieu d'être dans les grands centres, mais ici, c'est différent. »

En d'autres termes, limiter arbitrairement la proportion de TET à 10 % risque de priver la région d'une main-d'œuvre essentielle et formée, dans un contexte où les travailleurs locaux disponibles sont pratiquement inexistantes. Cette approche menace directement la capacité des entreprises régionales à maintenir leurs opérations et à soutenir leur croissance.

Stratégie de recrutement de l'entreprise

Confrontée à la rareté de candidats locaux et des besoins du marché de la construction et de la rénovation, l'entreprise a mis en place ces dernières années une stratégie proactive de recrutement avec des volets tant local qu'international. Actuellement, 20 % de ses effectifs sont composés de travailleurs étrangers temporaires (TET), soit environ 30 personnes intégrées dans nos différentes équipes.

Cette proportion — désormais supérieure au seuil réglementaire à la suite des récentes modifications législatives — reflète la nécessité pour PH Tech de recruter à l'étranger afin de maintenir ses quatre quarts de travail en opération continue (alternance jour/nuit sur un horaire de 168 heures). En plus des quarts rotatifs, la rentabilité de nos opérations repose également sur des postes aux horaires moins attrayants — comme le quart de nuit — qui n'auraient pas pu être lancés ni maintenus sans l'apport de travailleurs internationaux, prêts à occuper ces postes atypiques. Dans notre secteur d'activité, le coût élevé des équipements de production rend indispensable un fonctionnement en continu, 24 heures sur 24, et ce, afin de garantir la rentabilité de nos opérations.



Les axes de la stratégie de recrutement de main-d'œuvre de PH Tech incluent :

- **Ciblage de bassins de talents à l'étranger :** L'entreprise collabore avec des agences de recrutement et des organismes spécialisés pour identifier des candidats qualifiés dans des pays où le savoir-faire manufacturier est présent et où les travailleurs sont motivés à immigrer. Une attention particulière est portée aux profils francophones ou disposant de compétences linguistiques facilitant leur intégration au Québec.
- **Processus d'accueil et d'intégration renforcé :** Consciente que le succès du recrutement international ne se mesure pas uniquement en nombre d'embauches, mais aussi en termes de rétention et d'intégration, l'entreprise a mis en place des mesures visant à favoriser l'établissement durable de ces travailleurs. Ainsi, PH Tech a renforcé, au cours des dernières années, son processus d'accueil et d'intégration des TET en offrant un accompagnement complet : aide au logement, soutien dans les démarches administratives et mentorat par des employés expérimentés. De plus, afin de soutenir leur intégration régionale, nous collaborons étroitement avec des organismes spécialisés dans l'accueil des travailleurs étrangers, tels que Le Tremplin.
- **Augmentation salariale :** Dans le cadre de la plus récente convention collective, PH Tech a consenti à une hausse salariale de 21 à 22 % sur cinq ans afin de demeurer compétitive dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.
- **Amélioration du climat de travail :** Au cours des quatre dernières années, l'entreprise a mis en place plusieurs mesures pour améliorer le bien-être de ses équipes : environnement de travail plus sain, réduction des accidents (objectif zéro accident), initiatives de reconnaissance (ex. : distribution hebdomadaire de fruits). Ces efforts ont permis de faire chuter le taux de roulement de 55 % à 18 %.
- **Investissements technologiques complémentaires :** Parallèlement au recrutement international, l'entreprise continue d'investir dans l'automatisation et la modernisation de ses équipements pour atténuer sa dépendance à la main-d'œuvre. Toutefois, même après l'ajout de robots et d'améliorations de procédés, certaines tâches demeurent indispensablement humaines et requièrent une présence sur le plancher à toute heure. Comme le souligne Julie White, PDG de Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ), de nombreuses entreprises ont d'abord investi massivement pour augmenter leur productivité, puis « ont dû se tourner vers les TET » pour pourvoir les postes restants et maintenir leurs activités. C'est exactement la voie empruntée par l'entreprise : l'automatisation augmente l'efficacité, mais le facteur humain reste crucial pour soutenir la croissance.

Grâce à cette stratégie globale, l'entreprise a pu atteindre ses objectifs de production et honorer ses contrats, malgré un contexte de pénurie généralisée — mais au prix d'efforts considérables.



Nous prévoyons toutefois une croissance qui nécessitera la création de 50 postes supplémentaires sur des horaires atypiques d'ici 2028 afin de soutenir notre expansion. Or, dans le nouveau contexte législatif, sans un accès stable au recrutement international, cette croissance nous semble irréalisable.

En conséquence, nous sommes actuellement en train de revoir notre plan de développement et de réévaluer la pertinence d'investir au Québec à moyen terme.

Impacts potentiels de la règle du 10 %

L'imposition stricte d'un quota de 10 % de TET représenterait un coup dur pour l'entreprise. Concrètement, PH Tech sera contraint de se départir d'environ du tiers de ses travailleurs étrangers actuels, soit environ 8 employés déjà qualifiés. Une telle saignée aurait plusieurs conséquences négatives immédiates :

- **Réduction de la capacité de production, impact sur notre croissance et sur nos clients :** Perdre de 8 employés d'un coup pourrait signifier soit la fermeture d'une ligne de production, faute de personnel suffisant pour opérer les machines sur 24 heures.

Pour notre entreprise d'extrusion, cela se traduirait, à court terme, par des retards de livraison, une incapacité à répondre à toutes les commandes actuelles et l'impossibilité d'accepter de nouveaux contrats (pourtant essentiels à la rentabilité des investissements déjà consentis dans le cadre de notre plan de croissance 2025-2028).

Dans ces circonstances, nos clients américains — qui représentent plus de 50 % de notre chiffre d'affaires — pourraient être tentés de se tourner vers des fournisseurs établis aux États-Unis, d'autant qu'ils sont déjà échaudés par la hausse de nos prix liée aux tarifs douaniers américains.

- **Déstabilisation des équipes et perte de compétences :** Les travailleurs étrangers temporaires en place depuis plusieurs mois ou années ont accumulé une expertise technique et opérationnelle précieuse. Les remerciement prématurément signifierait perdre ce capital humain, ainsi que l'investissement consenti dans leur recrutement et leur formation. Les travailleurs restants – tant locaux qu'étrangers – subiraient une hausse de la charge de travail pour tenter de combler les absences, avec à la clé un risque accru d'épuisement et de baisse de qualité. De plus, la confiance des employés TET dans l'entreprise et dans le Canada serait ébranlée : pourquoi s'établir et s'engager si une réglementation brutale les force à repartir du jour au lendemain ?



Le rôle structurant des travailleurs étrangers temporaires pour la région

Loin d'occuper une place anecdotique, les travailleurs étrangers temporaires jouent un rôle structurant dans l'économie de Chaudière-Appalaches. Leur présence a un effet multiplicateur sur le développement local, au-delà même de l'usine ou de l'entrepôt où ils travaillent.

D'abord, ils permettent aux entreprises de satisfaire la demande et d'honorer leurs contrats, ce qui assure la pérennité des opérations manufacturières locales. Sans eux, de nombreuses lignes de production auraient ralenti ou cessé, entraînant la perte concomitante d'emplois occupés par des Québécois. En ce sens, chaque TET intégré vient sécuriser des postes de travailleurs locaux en garantissant que l'entreprise peut rester ouverte et compétitive.

Dans le cas concret de PH Tech, l'accès à la main-d'œuvre étrangère nous permet de répondre aux besoins importants de l'industrie de la construction et de la rénovation en cette période de pénurie de logements, assurant ainsi une chaîne logistique essentielle à la satisfaction de la demande nord-américaine.

Ensuite, les TET contribuent directement à la vitalité des collectivités de Chaudière-Appalaches. Une part significative d'entre eux s'installent dans la région avec leur famille, inscrivent leurs enfants à l'école, fréquentent les commerces, paient des loyers ou des hypothèques. Leur arrivée a souvent permis de sauvegarder des services de proximité qui manquaient de clientèle (garderies, écoles en baisse d'effectifs, etc.). Lorsqu'une entreprise crée des logements pour ses travailleurs étrangers ou collabore avec la communauté pour les accueillir, c'est tout le milieu qui en bénéficie : cela ajoute de nouveaux citoyens, de la diversité culturelle et une activité économique accrue dans des municipalités parfois en déclin démographique. Chaque travailleur étranger temporaire dépense pour se loger, se nourrir, se déplacer ; ces dépenses se font localement, alimentant un cercle vertueux. « C'est une roue qui tourne qui fait que l'économie se tient bien », image Daniel Turcotte : plus d'employés -> plus de consommation locale -> maintien et création d'emplois dans les commerces et services.

Par ailleurs, il faut souligner que les TET occupent souvent des postes délaissés par la main-d'œuvre locale, notamment des quarts de travail de soir, de nuit ou de fin de semaine. Leur volonté d'accepter ces horaires difficiles et de s'investir à long terme en fait un atout indispensable pour de nombreuses usines. Des dirigeants comme André Dufresne (Teknion Montmagny) le disent sans ambages : vu la pénurie sur la Côte-du-Sud, les travailleurs étrangers temporaires sont « *indispensables en ces temps difficiles* ». Ils apportent des compétences techniques parfois uniques, et viennent combler des métiers manuels spécialisés que nos jeunes générations boudent de plus en plus malgré des salaires compétitifs.

Enfin, sur un horizon plus large, plusieurs TET exprimant le souhait de devenir résidents permanents, ils constituent un vivier d'immigrants qualifiés qui peuvent, à terme, s'établir définitivement au Québec. Cela aiderait à renouveler la population régionale, à contrer le vieillissement et à consolider la base de travailleurs à long terme. En les intégrant aujourd'hui via un statut temporaire, la région prépare en réalité

L'économie de demain avec des talents qui pourraient choisir de faire souche ici. Les empêcher de rester via des quotas arbitraires reviendrait à se priver d'une main-d'œuvre expérimentée que la province cherche pourtant à attirer dans d'autres cadres (immigration économique permanente, etc.). Autrement dit, les TET d'aujourd'hui sont potentiellement les Québécois de demain, d'où l'importance de ne pas briser cet élan positif qu'on observe dans Chaudière-Appalaches grâce à eux.

Risques économiques d'un resserrement des règles d'immigration

Si l'on resserre malgré tout les règles en maintenant le **quota de 10 %** et la réduction de la durée des permis, **les impacts économiques négatifs ne tarderont pas à se faire sentir** dans la région. Les études et sondages récents brossent un tableau alarmant des conséquences possibles :

- **Perte massive de main-d'œuvre et d'expertise** : Selon TREMCA, sans changement de cap, pas moins de **1 273 travailleurs étrangers temporaires devront être mis à pied d'ici 2026** en Chaudière-Appalaches. Cela représente une perte sèche de centaines de milliers d'heures d'expertise industrielle. Chaque départ de TET crée un poste vacant de plus, souvent impossible à combler localement, donc une fonction en moins dans l'entreprise (ou un poste qui devra être pourvu par de la sous-traitance étrangère). Dans certains cas, ce sont **plus de 50 % des effectifs TET** d'une entreprise qui disparaîtraient, laissant des équipes orphelines de collègues indispensables. En outre, près du tiers de ces travailleurs renvoyés à l'étranger repartiraient avec leur famille, ce qui signifie aussi des **familles entières qui quittent nos communautés**, avec toutes les répercussions sociales que cela comporte (désinscription d'écoles, logements qui se vident, etc.).
- **Chute de la production et retombées en chaîne** : Privées d'une partie de leur personnel, **la majorité des entreprises manufacturières régionales anticipent une baisse de production**. 57 % d'entre elles évaluent cette baisse entre 10 % et 40 %, tandis que 15 % redoutent de perdre la moitié **jusqu'à la totalité** de leur capacité de production si les quotas de TET sont réduits. Une telle contraction de l'activité industrielle se traduirait par une **diminution du PIB régional** et affaiblirait l'écosystème d'affaires (fournisseurs locaux moins sollicités, transporteurs ayant moins de marchandises à acheminer, etc.). Moins de production, c'est aussi moins d'heures travaillées globalement, donc potentiellement une **diminution des revenus des ménages** dans la région et une érosion du niveau de vie local.
- **Pertes financières, pénalités et fermetures de quarts** : 42 % des entreprises sondées s'attendent à **perdre des contrats** à cause de l'incapacité à livrer à temps ou en quantité suffisante, et 23 % prévoient même des **pénalités financières** pour non-respect de leurs engagements envers les clients. Ces pertes ont été chiffrées entre **50 000 \$ et 10 M\$** selon la taille des sociétés concernés. Par ailleurs, près d'une entreprise sur quatre envisage de **fermer une équipe de travail** (souvent

le quart de soir ou de nuit), ce qui supprimerait environ **450 postes occupés par des travailleurs québécois** dans la région. On le voit bien : le ralentissement imposé aux TET **entraînerait dans sa chute des centaines d'employés locaux**, une conséquence paradoxale opposée à l'objectif initial de protection de l'emploi local.

- **Risque de délocalisations et de désinvestissement** : Incapables de fonctionner à pleine capacité au Québec, les entreprises pourraient être tentées de déplacer une partie de leurs opérations vers des sites à l'étranger où la main-d'œuvre est plus abondante. D'après le sondage régional, 27 entreprises (employant plus de 7 000 personnes au total) envisagent déjà un **transfert partiel de production hors**

Québec : 52 % d'entre elles délocaliseraient entre 10 et 40 % de leurs activités, tandis que 30 % songent à en transférer plus de la moitié. Plus préoccupant encore, **neuf entreprises** sondées planifient une **délocalisation complète à court terme** si aucune solution n'est apportée, ce qui toucherait 700 de leurs employés. Un tel exode industriel serait dévastateur pour Chaudière-Appalaches, qui verrait fondre son tissu manufacturier construit sur des décennies. Les municipalités rurales, en particulier, subiraient un double impact : perte d'emplois de qualité et érosion de la base fiscale, compromettant leur développement futur.

En résumé, maintenir le cap actuel sur l'immigration temporaire fragiliserait tout le maillage économique régional. Comme l'indique la Chambre de commerce de Lévis, ces mesures créent « un nouveau frein à la compétitivité et à la productivité » des entreprises, qui pourtant « contribuent à stimuler l'économie de la région » en temps normal. Au lieu d'aider les employeurs à trouver des solutions, on leur « met des bâtons dans les roues », poursuit Julie White de MEQ. À terme, c'est tout le tissu manufacturier qui sera fragilisé si rien n'est fait.

Il convient de rappeler que l'économie de Chaudière-Appalaches est fortement manufacturière (meubles, produits métalliques, plastiques, bois, agroalimentaire, etc.) et que les emplois offerts par ce secteur font vivre des dizaines de milliers de familles. Un resserrement mal calibré des règles d'embauche étrangère pourrait déclencher un effet domino récessif dans la région : baisse de production, pertes de revenus, compressions de personnel, baisse de consommation locale, fermetures d'entreprises, etc. Ce scénario doit être évité à tout prix, d'où l'urgence d'adapter la réglementation aux réalités du terrain.

Recommandations aux pouvoirs publics

Pour concilier la nécessaire protection de la main-d'œuvre locale avec la **réalité socio-économique de Chaudière-Appalaches**, il est impératif que le gouvernement apporte des **ajustements ciblés** à la réglementation actuelle. Voici les principales recommandations qui émanent du milieu des affaires régional, appuyées par notre entreprise :

1. **Instaurer une clause de droits acquis pour les TET déjà en poste** : Tous les travailleurs étrangers temporaires établis au Québec avant l'imposition des nouvelles mesures devraient être exemptés du nouveau quota. Autrement dit, une entreprise ne devrait pas être forcée de congédier des employés étrangers compétents qu'elle emploie déjà, sous prétexte d'atteindre le seuil de 10 %. Cette clause de « grand-père » sécuriserait les travailleurs en place (et leurs familles) et éviterait une rupture brutale de services. Ces personnes sont installées et intégrées : on gagnerait à les conserver comme main-d'œuvre permanente, via les voies d'immigration économique si possible, plutôt que de les remplacer par personne.
2. **Adapter le Programme des TET aux réalités régionales** : La réglementation devrait être modulée en fonction des indicateurs du marché du travail régional (taux de chômage, taux de postes vacants). Concrètement, il est recommandé d'autoriser jusqu'à 20 % de TET dans les régions affichant un faible taux de chômage, comme c'est le cas en Chaudière-Appalaches. Ce retour au quota de 20 % donnerait de l'air aux entreprises locales sans nuire à l'embauche locale, puisqu'il n'y a de toute façon pas assez de candidats québécois pour ces postes. Cette mesure reconnaîtrait que l'immigration temporaire est devenue vitale pour la survie de certaines économies régionales. Par ailleurs, il conviendrait de réinstaurer une durée de validité de deux ans pour les EIMT et les permis de travail dans ces régions à plein emploi. Des permis pluriannuels réduisent l'incertitude et la paperasse pour les employeurs comme pour les travailleurs, facilitant ainsi la rétention des talents.
3. **Exclure certains permis du calcul du quota maximal** : Le gouvernement doit définir plus finement quels types de travailleurs étrangers sont comptabilisés dans le 10 %. Par exemple, les permis émis dans le cadre du traitement simplifié (liste des professions en pénurie reconnue par Québec) devraient être exclus du calcul. Ces permis concernent souvent des postes spécialisés ou essentiels, validés par le gouvernement du Québec lui-même comme difficiles à combler localement. Ne pas les compter permettrait aux entreprises d'aller chercher ces profils stratégiques sans pénaliser leur ratio. De même, on pourrait exclure les travailleurs qui sont en voie de résidence permanente ou ceux recrutés via des ententes gouvernementales spécifiques, puisque leur contribution s'étend au-delà du simple statut temporaire.

4. **Accélérer et assouplir le processus pour les employeurs exemplaires** : Il s'agit de mettre en place un processus simplifié et plus rapide d'approbation des demandes de TET pour les entreprises pouvant démontrer le succès de leurs expériences antérieures en matière de recrutement et d'intégration des travailleurs étrangers. Par exemple, une entreprise qui a déjà accueilli plusieurs cohortes de TET, respecté toutes les normes, offert de bonnes conditions et converti certains en résidents permanents devrait bénéficier d'une voie accélérée (« fast track ») pour ses futures demandes. Récompenser les bonnes pratiques éviterait que des employeurs sérieux subissent les mêmes lenteurs administratives que des premiers demandeurs. Cela contribuerait à réduire les délais d'arrivée des renforts internationaux, ce qui est crucial quand une pénurie immédiate menace de faire perdre des contrats.

En plus de ces quatre ajustements phares, nous recommandons aux pouvoirs publics de renforcer la collaboration intergouvernementale (Québec–Ottawa) sur ce dossier. Le premier ministre du Québec s'est dit ouvert à corriger la situation pour le manufacturier et le nouveau conseil des ministres fédéral doit maintenant emboîter le pas pour trouver un terrain d'entente rapidement. Il serait opportun de consulter les acteurs régionaux afin de calibrer au mieux les mesures transitoires. Enfin, sur le long terme, faciliter le passage des TET vers la résidence permanente (par exemple via le Programme de l'expérience québécoise, PEQ) serait une stratégie gagnant-gagnant : cela diminuerait la dépendance au statut temporaire et fixerait durablement ces travailleurs dans nos communautés.



Conclusion

Les TET ne sont pas un choix par défaut, mais une nécessité stratégique pour PH Tech et plusieurs employeurs de Chaudière-Appalaches. Ils soutiennent l'économie locale et assurent la continuité de production. Nous demandons au gouvernement d'adapter les règles aux réalités du terrain pour éviter des pertes économiques évitables. Le statu quo mènerait à des fermetures, des pertes d'emplois et des délocalisations.

Les travailleurs étrangers temporaires sont devenus un maillon essentiel de la chaîne manufacturière en Chaudière-Appalaches. Chez PH Tech comme chez de nombreux employeurs voisins, ont comblent un déficit de main-d'œuvre que le bassin local ne peut résorber. Limiter arbitrairement leur proportion à 10 % mettrait en péril la croissance de nos industries, la rétention des talents internationaux déjà intégrés, ainsi que la sécurité d'emploi des travailleurs québécois qui dépendent d'usines tournant à plein régime. Les données récentes témoignent des risques de fermetures de quarts, de pertes de contrats et de délocalisations si rien n'est fait. À l'inverse, des ajustements raisonnables – retour à un quota de 20 % dans les régions en plein emploi, clause de droits acquis, etc. – permettraient de consolider le modèle de recrutement international qui a fait ses preuves et de gagner du temps pour former davantage de main-d'œuvre locale.

Il y va de l'intérêt économique national de ne pas fragiliser une région aussi dynamique que Chaudière-Appalaches, qui contribue largement aux exportations et à la richesse du Québec. Nous exhortons donc le gouvernement à faire preuve de flexibilité et de pragmatisme : en adaptant les règles des TET aux réalités du terrain, il soutiendra l'essor de nos entreprises manufacturières tout en préservant les emplois d'ici. L'heure est venue d'agir avant qu'il ne soit trop tard, afin que travailleurs étrangers temporaires et travailleurs québécois continuent, ensemble, de faire prospérer notre région. Les décideurs politiques ont le pouvoir d'éviter une crise socio-économique annoncée ; nous espérons que cet argumentaire les convaincra d'intervenir rapidement en ce sens.

Sources :

- <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-mensuels-emploi-et-taux-de-chomage-par-region-administrative>
- TREMCA & Chaudière-Appalaches Économique – Forum régional en immigration, février 2025 (sondage impacts quotas TET)lepeuplelotbiniere.ca
- Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) – Communiqué du 21 mai 2025meq.cameq.ca
- Journal de Lévis / Le Peuple Lotbinière – Articles « Situation alarmante des TET » (11 mars 2025) et « Il est minuit moins cinq... » (printemps 2025)lepeuplelotbiniere.ca
- Journal de Québec – Article Diane Tremblay (23 déc. 2024) sur Paber Aluminiumjournaldequebec.com
- Données statistiques Canada & Enquête MEQ 2022 (postes vacants, pertes financières liées à la pénurie)enbeauce.com
- Témoignages d'entreprises : Plastiques Gagnonlepeuplelotbiniere.ca, Teknionlepeuplelotbiniere.ca, Paber Aluminiumjournaldequebec.com, etc.