

Grouplex et APPQ - Août 2025

# MÉMOIRE

## PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2026-2029

# Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. La réalité des membres de Groupex et de l'APPQ</b>	<b>4</b>
<b>3. Analyse des orientations gouvernementales</b>	<b>8</b>
<b>4. Recommandations générales et demandes spécifiques du secteur horticole</b>	<b>12</b>
<b>5. Conclusion</b>	<b>13</b>

# 1.

## Introduction

La Coopérative horticole Groupex, en collaboration avec l'Association des Paysagistes Professionnels du Québec (APPQ), représente l'un des plus importants regroupements d'entreprises du secteur horticole ornemental au Québec. Nos membres, présents dans toutes les régions de la province, œuvrent dans la jardinerie, l'aménagement paysager, l'arboriculture, l'entretien d'espaces verts, la fleuristerie et les services connexes. Ensemble, nous portons la voix de plus de 300 entreprises, qui génèrent collectivement plusieurs centaines de millions de dollars de chiffre d'affaires et soutiennent plus de 10 000 emplois, dans un secteur qui compte plus de 6 200 entreprises et pèse pour 1,2 G\$ du PIB du Québec.

Nos organisations sont interpellées par tout ce qui touche le développement, la pérennité et l'essor des entreprises horticoles et paysagistes. Nous suivons de près les enjeux liés à l'immigration, qui prennent aujourd'hui une dimension incontournable dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre sans précédent. Bien que les apports de l'immigration dépassent largement la sphère économique, il n'en demeure pas moins que la réalité démographique, marquée par le vieillissement accéléré de la population et la raréfaction de la relève locale, place notre secteur devant une crise de main-d'œuvre inédite. Il ne s'agit plus seulement de soutenir la croissance : pour plusieurs de nos membres, il est désormais question d'assurer le maintien des services, tant privés que publics, et de préserver les acquis qui font la qualité de vie de nos collectivités.

Être en faveur d'une politique d'immigration ambitieuse ne signifie pas que les autres leviers d'action, tels que la formation, l'automatisation, ou la requalification deviennent

secondaires. Au contraire, nous croyons que des mesures complémentaires doivent être accélérées et coordonnées : augmenter la productivité, investir dans l'innovation, mais aussi faciliter l'accueil et l'intégration de nouveaux talents. L'immigration, pour notre secteur, s'inscrit comme l'un des outils essentiels pour répondre à la crise actuelle.

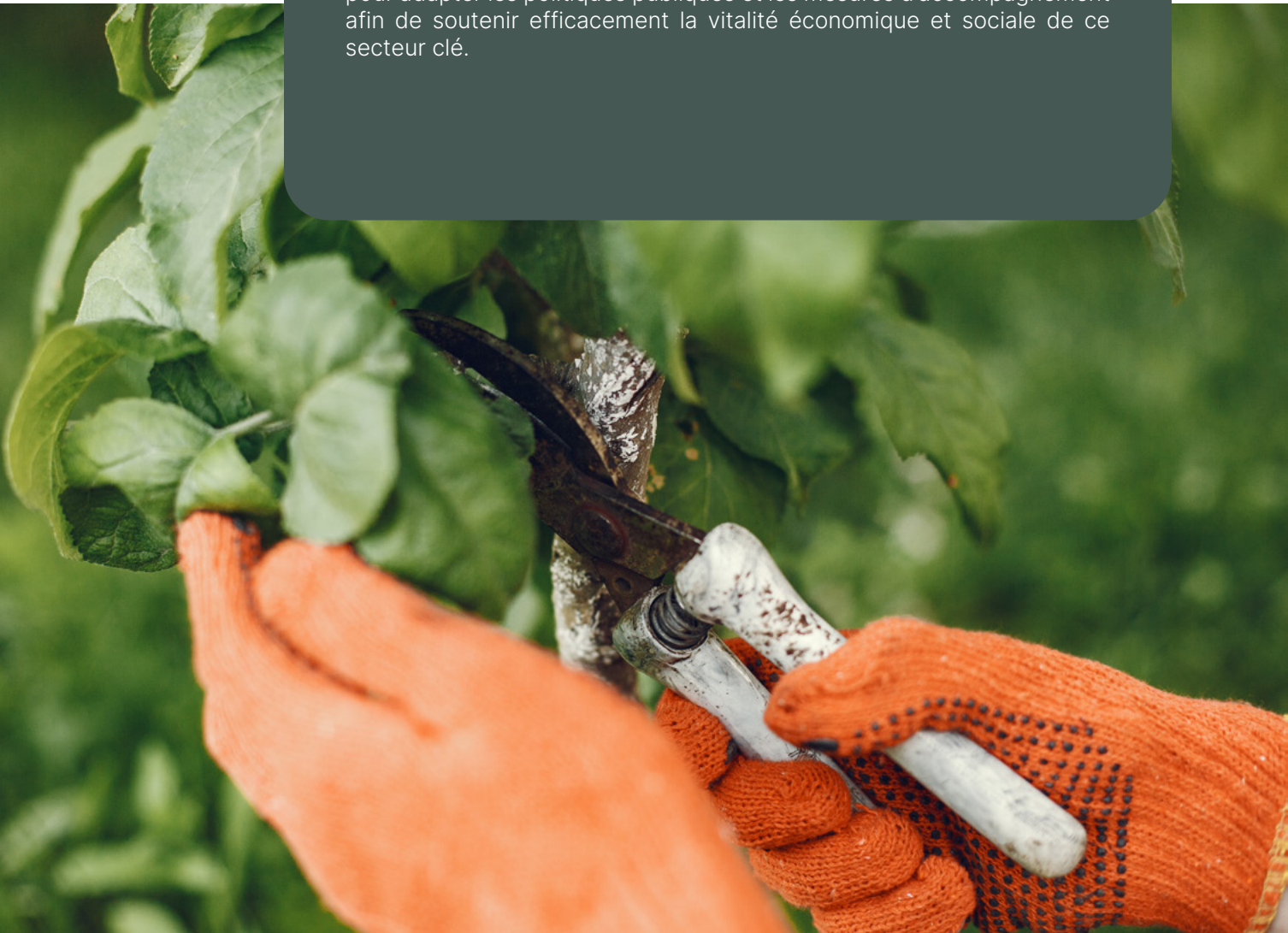
Nous saluons les efforts du gouvernement du Québec pour adapter ses politiques d'immigration et pour tenir compte des besoins du marché du travail, notamment à travers les récentes consultations et modifications réglementaires. L'annonce de la réouverture des invitations du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) démontre la volonté du gouvernement d'arrimer les besoins de mains-d'œuvre et la réalité des régions avec l'immigration permanente. Toutefois, plus doit être fait, car d'autres secteurs d'activité se heurtent aux mêmes défis. Nous sommes convaincus que la planification de l'immigration doit s'appuyer sur une compréhension fine des réalités sectorielles et régionales, et sur une volonté d'agir rapidement pour soutenir la vitalité de nos entreprises.

Ce mémoire brosse un portrait de la situation du secteur horticole ornemental, met en évidence le rôle stratégique que l'immigration joue pour atténuer les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre, et formule des recommandations concrètes pour une politique d'immigration adaptée, durable et équitable. Groupex et l'APPQ souhaitent ainsi contribuer de façon constructive au débat public et réaffirmer l'importance d'un secteur qui, au-delà de sa contribution économique, façonne le cadre de vie et l'environnement de l'ensemble des Québécoises et Québécois.

# 2.

## La réalité des membres de Groupex et de l'APPQ

Les membres de Groupex et de l'APPQ reflètent la diversité et la complexité du secteur horticole ornemental au Québec. Ils évoluent dans un contexte marqué par des défis importants, **notamment une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée, une forte dépendance à la main-d'œuvre étrangère temporaire, ainsi que des contraintes liées à la saisonnalité et à la variabilité des activités.** Ces enjeux, combinés à des coûts administratifs élevés, à la nécessité d'intégrer les travailleurs, notamment grâce à la francisation, ainsi qu'à la pression constante pour innover et retenir les talents, façonnent profondément la réalité quotidienne des entreprises du secteur. Comprendre ces défis est essentiel pour adapter les politiques publiques et les mesures d'accompagnement afin de soutenir efficacement la vitalité économique et sociale de ce secteur clé.



# La main-d'œuvre étrangère : Une nécessité économique

Sans surprise, le secteur est aux prises avec de graves enjeux de pénurie de main-d'œuvre. En effet, près du deux tiers (63 %) des employeurs éprouvent des difficultés à recruter et à attirer des travailleurs<sup>1</sup>. La saisonnalité du travail est la raison principale qui explique la difficulté à recruter, mais aussi à retenir les employés<sup>2</sup>. Cela explique en partie pourquoi la dépendance à la main-d'œuvre étrangère s'est accentuée au fil des années. En 2017, quelque 520 entreprises ont reçu une étude d'impact sur le marché positive dans le secteur de l'horticulture ornementale, alors qu'en 2023 ce chiffre montait à 1062. Cette augmentation de 139 % met en lumière le recours au recrutement international comme solution prisée pour remédier à la rareté de main-d'œuvre. Les décisions positives à ces études d'impact sur le marché du travail (EIMT) confirment que le travailleur étranger temporaire comble un besoin et qu'aucun Québécois ou résident permanent n'est disponible pour réaliser le travail en question. En effet, un récent sondage auprès des entrepreneurs de ce secteur a démontré que 48 % d'entre eux jugeaient que le manque de main-d'œuvre disponible dans leur région était un motif qui justifiait les difficultés de recrutement<sup>3</sup>. Les conséquences de cet enjeu frappent fort : près d'un quart des entreprises ont signalé des pertes de contrats ou de clients liées à la difficulté de recruter ou de retenir des employés.

Ce manque de main-d'œuvre locale s'explique aussi par une offre de formation inégale sur le territoire. Douze régions administratives offrent des DEP en horticulture ornementale, mais plusieurs, dont la Chaudière-Appalaches, la Côte-Nord, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière et le Nord-du-Québec, ne sont pas desservies. Sans établissement de formation, il n'y a pas de relève locale, et les entreprises n'ont d'autre choix que de se tourner vers l'immigration temporaire. Si le gouvernement souhaite réduire les seuils d'immigration, il devra en parallèle renforcer l'offre de formation professionnelle et technique dans tous les secteurs pour assurer la pérennité des services offerts et répondre aux besoins du marché du travail.



## 63 % des employeurs

éprouvent des difficultés à recruter et à attirer des travailleurs.

## 48 % des entrepreneurs citent

le manque de main-d'œuvre disponible dans leur région comme cause principale à ces difficultés.

## Près de 25 % des entreprises

ont perdu des contrats ou des clients à cause de cette pénurie.

1 HortiCompétence, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre », Faits saillants, 2023, p. 11

2 HortiCompétence, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre », 2023, p. 79

3 HortiCompétence, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre », 2023, p. 79



## Un impact direct sur les projets publics et les finances gouvernementales

La crise de main-d'œuvre que traverse le secteur ne se limite pas à ses effets sur les entreprises privées : elle a également des conséquences directes sur les projets publics. En effet, les membres de Groupex et de l'APPQ sont hautement impliqués dans la réalisation d'infrastructures publiques, qu'il s'agisse de l'aménagement paysager d'hôpitaux, d'écoles, de parcs urbains, de centres sportifs ou d'infrastructures routières. Or, l'augmentation rapide des coûts de main-d'œuvre et la rareté des effectifs qualifiés entraînent des augmentations de coûts, des retards de livraison et, dans certains cas, la réduction du périmètre des projets.

Ainsi, une filière en crise dans l'horticulture ornementale se traduit, concrètement, par des coûts accrus pour les municipalités et le gouvernement du Québec, et par un affaiblissement de la capacité collective à livrer des infrastructures publiques de qualité, dans les délais et budgets prévus.

## Innovation et automatisation

Le secteur horticole ornemental fait preuve d'une dynamique d'innovation soutenue, avec de nombreuses entreprises qui investissent dans la mécanisation, l'automatisation et la transformation numérique pour améliorer leur compétitivité et pallier les effets de la pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, si l'automatisation constitue un levier important pour atténuer certains impacts du manque de personnel, la réalité demeure que la présence d'employés de divers niveaux de qualification, reste indispensable. Les différentes technologies et systèmes automatisés nécessitent en effet l'intervention de travailleurs pour leur installation, leur supervision, leur entretien et leur adaptation aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Ainsi, même les entreprises les plus avancées sur le plan technologique doivent continuer à recruter et à retenir leur personnel pour assurer le bon fonctionnement et la performance de leurs opérations.

# Projet Salvador : vers une mobilité migratoire gagnant-gagnant

Parmi les initiatives phares du secteur, Groupex se distingue par le Projet Salvador, une démarche novatrice et responsable visant à faciliter l'accueil, la francisation, la formation et l'intégration des travailleurs étrangers temporaires. Ce programme prépare les candidats dès leur pays d'origine en leur offrant une formation technique et linguistique à distance, adaptée aux réalités du secteur horticole québécois. Les participants bénéficient également d'ateliers culturels qui les sensibilisent à la vie au Québec, aux attentes des employeurs et aux particularités des régions. À l'issue de ce parcours, ils obtiennent une certification reconnue, attestant de leurs compétences. Durant le processus de sélection, chaque travailleur passe une entrevue individuelle avec l'employeur et assiste à une rencontre d'orientation avec ce dernier avant son départ au Québec, garantissant un processus humain et respectueux.

Le Projet Salvador se distingue également par son approche de circularité migratoire. Les travailleurs formés peuvent choisir de revenir au Québec pour poursuivre leur emploi ou de mettre à profit leurs compétences acquises dans leur pays d'origine s'ils font le choix inverse. Cette démarche contribue à éviter la fuite des talents, soutient le développement économique local à l'international et illustre l'engagement de Groupex à accompagner durablement les travailleurs tout en répondant aux besoins du secteur horticole.

La francisation constitue un pilier essentiel de l'intégration des travailleurs étrangers temporaires. Grâce au Projet Salvador, l'apprentissage du français débute avant même l'arrivée des candidats au Québec, facilitant ainsi leur adaptation professionnelle et sociale. Ce soutien se poursuit une fois sur place, par des cours de français adaptés au milieu de travail et par un accompagnement personnalisé visant à renforcer les compétences linguistiques nécessaires à la sécurité, à la communication et à l'évolution professionnelle. Par ailleurs, des mesures sont mises en œuvre pour favoriser l'inclusion sociale et culturelle, facteurs clés de la rétention des talents, notamment en région.

Cette approche intégrée, combinant formation technique, francisation et accompagnement culturel, permet non seulement de répondre aux exigences du marché du travail, mais aussi de créer un environnement propice à l'épanouissement des travailleurs étrangers temporaires et à leur contribution à l'économie québécoise.

# 3. Analyse des orientations gouvernementales

## Orientation 1 : Réduire progressivement le nombre de personnes résidentes non permanentes au Québec

Le gouvernement du Québec propose de réduire de 13 % le nombre de titulaires de permis de travailleurs étrangers temporaires (TET) et d'étudiants étrangers d'ici 2029. Pour le secteur horticole ornemental, déjà confronté à une pénurie de main-d'œuvre structurelle, une telle diminution aurait des conséquences particulièrement graves.

Le diagnostic sectoriel officiel du gouvernement reconnaît que les professions de technicien en aménagement paysager et en horticulture ainsi que de manœuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains sont déjà en déficit à l'échelle du Québec<sup>4</sup>. Dans certaines entreprises, jusqu'à la moitié de la production dépend directement des TET, et la nature saisonnière des activités rend leur remplacement impossible à court terme. Selon les données sectorielles les plus récentes, ces travailleurs occupaient environ 16 % des emplois du secteur en 2023<sup>5</sup>. À ce niveau de dépendance, toute restriction et diminution supplémentaire menace la continuité des opérations, la capacité à honorer les contrats et, ultimement, la pérennité des entreprises, alors même que la demande pour les services horticoles ne cesse de croître.

Pour illustrer l'ampleur de l'enjeu, le secteur employait 21 125 personnes en 2023 ; 16 % d'entre eux, soit environ 3 380 travailleurs, étaient des TET. Une réduction de 13 % de ce contingent entraînerait la perte de plus de 400 travailleurs, faisant passer le total à 2 940. Même si ce chiffre semble modeste à l'échelle provinciale, il représente une perte majeure pour un secteur déjà en situation critique : chaque poste non pourvu accentue la pression sur les équipes, ralentit la production et peut mener à des fermetures d'entreprises, avec des répercussions directes sur l'emploi local et de nombreuses familles qui vivent de cette activité économique.

Dans ce contexte, Groupex et l'APPQ recommandent l'imposition d'un moratoire immédiat sur les restrictions du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour le secteur horticole à Montréal et Laval, ainsi que dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) où le taux de chômage est de 6 % et plus, à l'instar de l'exemption pour le volet agricole. Il est également essentiel d'adapter les seuils de réduction à la réalité régionale et sectorielle, et de rétablir des modalités administratives souples et prévisibles, afin de préserver la vitalité d'un secteur clé pour l'économie et la qualité de vie au Québec. Ainsi, Groupex et l'APPQ s'opposent fermement à l'orientation 1 qui vise à réduire les seuils d'immigrations provenant du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme des étudiants étrangers et recommandent de maintenir les niveaux tels qu'ils sont présentement, voire de les augmenter afin de répondre à la pénurie de main-d'œuvre qui ne cesse de sévir.

4 Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, État d'équilibre du marché du travail, 2024, p. 36 et p. 46

5 HortiCompétence, « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre », 2023, p. 89

## Orientation 2 : Contreparties à la diminution des niveaux d'immigration permanente

Le gouvernement du Québec propose trois scénarios pour les admissions à la résidence permanente : 25 000, 35 000 ou 45 000 admissions permanentes par an. À titre comparatif, le seuil était de 66 000 admissions en 2025.

Groupex et l'APPQ souhaitent proposer une approche constructive et pragmatique à ce débat. Bien que l'immigration permanente puisse contribuer à stabiliser la main-d'œuvre, notamment en région, plusieurs entreprises du secteur horticole ornemental perçoivent aujourd'hui la transition vers la résidence permanente comme une source d'instabilité. En effet, la permanence favorise la mobilité interrégionale et intersectorielle, ce qui augmente le risque de perdre les travailleurs qu'elles ont contribué à intégrer. Des données de Statistique Canada (Xu et coll., 2024)<sup>6</sup> confirment que, dans plusieurs secteurs, seuls 20 % à 50 % des travailleurs étrangers temporaires (TET) demeurent dans le même secteur cinq ans après l'obtention de la résidence permanente.

Pour les employeurs, cela signifie souvent un nouveau cycle de recrutement, de formation et d'intégration,

avec tous les coûts et délais que cela implique. Dans ce contexte, le maintien d'un accès stable et suffisant à la main-d'œuvre temporaire devient essentiel à la continuité des activités et à la pérennité des entreprises.

C'est pourquoi Groupex et l'APPQ sont ouverts à l'idée d'une réduction progressive des admissions permanentes, à condition qu'elle s'accompagne du maintien, voire de l'assouplissement, des seuils d'immigration temporaire. Ce rééquilibrage permettrait de répondre aux besoins immédiats du marché du travail tout en tenant compte des préoccupations légitimes liées à la capacité d'accueil et d'intégration à long terme.

Nous reconnaissons que certains travailleurs étrangers temporaires aspirent à s'établir durablement au Québec. Il est donc important de préserver des mécanismes de transition accessibles vers la résidence permanente, notamment par le Programme de sélection des travailleurs qualifiés, qui valorise l'expérience locale, la connaissance du français et l'enracinement en région. Mais pour le secteur horticole ornemental, la priorité demeure la capacité à maintenir une main-d'œuvre fiable et disponible pendant les saisons critiques, et c'est à ce besoin que le gouvernement doit répondre en priorité.

6 Statistique Canada, « Travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de l'agriculture primaire au Canada : transition de la résidence temporaire à la résidence permanente et maintien en emploi dans l'industrie après la transition », Rapports économiques et sociaux, 2024. Consultation en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024003/article/00001-fra.htm>



### **Orientation 3 : Viser une proportion de plus de 75 % de connaissance du français chez les personnes immigrantes permanentes**

Le gouvernement vise à ce que plus de 75 % des personnes immigrantes permanentes connaissent le français, et souhaite favoriser l'apprentissage du français chez les personnes résidentes non permanentes.

Dans le secteur de l'horticulture, la francisation est déjà un enjeu central et les entreprises investissent activement dans la formation linguistique en entreprise. Cependant, l'apprentissage du français présente des défis particuliers : la forte saisonnalité des emplois, la diversité des profils et la durée souvent limitée des séjours rendent difficile l'atteinte d'un niveau uniforme de compétence linguistique pour tous les travailleurs étrangers temporaires. L'accompagnement personnalisé et l'adaptation des parcours de francisation sont donc essentiels pour favoriser une intégration réussie.

Le Projet Salvador, présenté plus tôt et mis en place par Groupex, illustre bien cette approche. Il s'agit d'un bel exemple de collaboration qui fonctionne et qui est

entièrement participatif, impliquant à la fois les employeurs, les travailleurs et les partenaires institutionnels. Ce projet démontre la bonne volonté des entreprises du secteur horticole à aller au-delà de la simple réponse à leurs besoins de main-d'œuvre : elles ont à cœur de s'assurer que les travailleurs étrangers disposent de toutes les chances de bien s'installer dans leur communauté d'accueil et d'y développer un sentiment d'appartenance durable. La formation linguistique et culturelle offerte avant même l'arrivée au Québec facilite grandement l'adaptation et l'intégration, et encourage les travailleurs à s'investir à long terme dans leur milieu de vie.

Groupex et l'APPQ recommandent de soutenir davantage la francisation en entreprise, en tenant compte des réalités sectorielles et de la durée de séjour des travailleurs. Il est important d'éviter une approche mur à mur, notamment pour ceux qui ne séjournent que quelques mois par année ou qui œuvrent dans des contextes très saisonniers. La flexibilité et l'accompagnement doivent primer afin de ne pas compromettre la capacité du secteur à répondre à la demande et à maintenir sa vitalité économique.



## Orientation 4 : Accroître la part des personnes immigrantes permanentes déjà présentes au Québec

Le gouvernement vise à ce que, d'ici 2029, entre 63 % et 66 % des admissions à la résidence permanente soient accordées à des personnes déjà présentes sur le territoire québécois. Nonobstant les observations décrites plus tôt, cette orientation peut s'avérer toutefois pertinente pour le secteur horticole ornemental. En effet, faciliter la transition des travailleurs étrangers temporaires déjà à l'emploi vers la résidence permanente peut contribuer à la stabilité des équipes, renforcer la rétention des talents et préserver le savoir-faire au sein des entreprises. Les travailleurs déjà intégrés localement connaissent la réalité du marché, les besoins des employeurs et la dynamique des communautés. Leur enracinement contribue activement à la vie économique, sociale et culturelle des régions.

Nous saluons d'ailleurs la récente réouverture du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), dont les nouveaux critères reconnaissent explicitement la présence des travailleurs déjà sur le territoire et accordent une pondération accrue à ceux qui œuvrent en région. Cette évolution représente un pas important vers une immigration mieux adaptée aux besoins réels du marché du travail et à la réalité des entreprises horticoles.

Dans ce contexte, il apparaît acceptable de simplifier les passerelles permettant aux TET d'accéder à la résidence permanente. Nous sommes ravis que le gouvernement ait introduit une mesure de reconnaissance d'antériorité de la durée de présence et d'expérience au Québec dans les processus de sélection, et de valoriser l'expérience professionnelle acquise localement, notamment en région, afin de reconnaître pleinement l'apport concret des travailleurs déjà établis. Ces mesures permettront de consolider la main-d'œuvre qualifiée, de soutenir la croissance des entreprises horticoles et d'assurer une intégration harmonieuse et durable des nouveaux résidents dans la société québécoise.

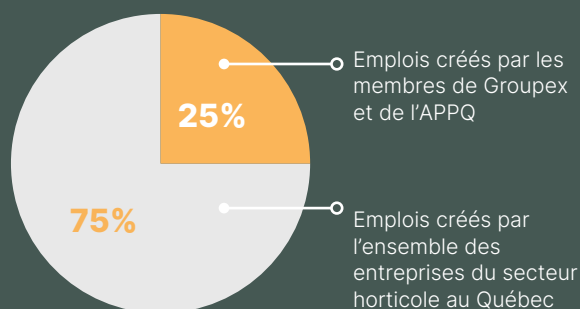
## Orientation 5 : Maintenir une forte proportion d'immigration économique

Le gouvernement souhaite maintenir plus de 60 % d'immigration économique dans les admissions permanentes. La pénurie de main-d'œuvre demeure un enjeu majeur pour le secteur horticole ornemental, et ce, malgré des taux d'immigration économique élevés au Québec, qui ont atteint près de 70 % des admissions permanentes ces dernières années.

Les effets de la pénurie de main-d'œuvre sur notre secteur ont été clairement démontrés en entrée de jeu. Réduire ne serait-ce que de quelques points de pourcentage la part de l'immigration économique ne ferait qu'accentuer cette pénurie et aggraver ses conséquences négatives, tant pour la stabilité des entreprises que pour la vitalité économique des régions.

**Grouper et l'APPQ, qui représentent 10 000 emplois directs et un secteur de 40 000 emplois au Québec,** insistent donc sur l'importance de maintenir, voire d'augmenter, la part d'immigration économique dans les admissions permanentes et d'arrimer l'immigration aux besoins du marché, en particulier pour soutenir les PME régionales et les entreprises d'aménagement paysager, de jardinerie et de services connexes.

Proportion des emplois créés dans le secteur horticole au Québec



# 4. Recommandations générales et demandes spécifiques du secteur horticole

Au terme de cette analyse, Groupex et l'APPQ formulent les recommandations suivantes :

- Imposer un moratoire sur les restrictions au PTET et rétablir des modalités administratives efficaces, telles que la réintégration du CNP 85121 manoeuvre en aménagement paysager et entretien de terrains à la liste de traitement simplifié et des seuils adaptés à la réalité sectorielle.
- Le secteur horticole ornemental devrait être explicitement exclu des gels et restrictions, à l'instar de l'agriculture et de la construction, compte tenu de la similarité intrinsèque des emplois, de son importance économique, de sa saisonnalité et de la pénurie structurelle de main-d'œuvre qui le frappe.
- Les politiques publiques doivent également reconnaître les particularités régionales et sectorielles, notamment en ce qui concerne la concurrence sur les bas salaires, la mobilité de la main-d'œuvre et l'arrimage avec les politiques fédérales.
- Maintenir, voire augmenter, la part d'immigration provenant du Programme des travailleurs étrangers temporaires afin de répondre aux besoins du marché du travail et soutenir la vitalité du secteur.
- Enfin, il est essentiel de soutenir la formation continue, la valorisation des métiers de l'horticulture et la diversification des profils, notamment auprès des jeunes, des femmes et des nouveaux arrivants.



# 5. Conclusion

Le secteur horticole ornemental est un pilier de l'économie québécoise puisque il touche à la fois au secteur privé, aux particuliers et aux institutions publiques. De lui dépend en partie la vitalité des régions tout comme le cadre de vie des citoyennes et des citoyens. Les enjeux de main-d'oeuvre et d'immigration sont centraux pour sa pérennité. Maintenir l'accès à des travailleurs étrangers temporaires est une condition essentielle pour que nos entreprises survivent, innovent et prospèrent. Groupex et l'APPQ réitèrent leur volonté de collaborer avec le gouvernement pour bâtir une filière forte, inclusive et durable, capable de relever les défis démographiques, économiques et environnementaux des prochaines décennies.