

# **MÉMOIRE SUR LE NOUVEAU RÈGLEMENT DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC (RIQ)**

Déposé par

Manufacturiers et Exportateurs du Québec

Mai 2018

## Table des matières

<b>I. Contexte du dépôt de mémoire .....</b>	<b>2</b>
<b>II. Contexte de la problématique de la pénurie de main-d'œuvre et ses impacts dans le secteur manufacturier .....</b>	<b>2</b>
<b>III. Les réponses apportées par le projet de règlement de l'immigration au Québec et le point de vue des manufacturiers .....</b>	<b>4</b>
Le système de déclaration d'intérêt (SDI) et la grille de sélection .....	4
- 1 <sup>ère</sup> proposition du MIDI.....	4
- Recommandations de MEQ relatives à la 1 <sup>ère</sup> proposition: .....	5
- 2 <sup>ème</sup> proposition du MIDI : .....	5
- Recommandations de MEQ relatives à la 2 <sup>ème</sup> proposition .....	6
<b>IV. Recommandations visant à faciliter les processus pour le secteur manufacturier .....</b>	<b>6</b>
Délais de traitement des demandes dans le cadre de l'immigration temporaire.....	6
- Recommandations de MEQ :.....	6
Les seuils d'immigration : .....	7
- Recommandation de MEQ :.....	7
Favoriser la régionalisation de l'immigration .....	7
<b>Annexe.....</b>	<b>8</b>

## **I. Contexte du dépôt de mémoire**

MEQ remercie vivement le Ministère 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 projet de Règlement sur l'immigration au Québec (RIQ). Il est clair que cette consultation démontre la considération du Gouvernement pour les nombreux enjeux vécus par l'industrie manufacturière en lien avec l'attraction, le recrutement et la rétention de travailleurs dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Cette situation étant au cœur des préoccupations des manufacturiers et ayant des répercussions mesurables sur leurs activités, et donc sur leur pérennité.

Les dispositions proposées dans le RIQ apportent des éléments de réponse à certains enjeux du secteur manufacturier. Le RIQ ouvre la voie à de profonds changements notamment dans le cadre de la sélection et l'admissibilité des candidats étrangers. MEQ salue le travail du ministère en ce sens mais demande à ce que certains ajustements soient effectués dans ce projet afin qu'il puisse pleinement répondre aux besoins du secteur manufacturier.

## **II. Contexte de la problématique de la pénurie de main-d'œuvre et ses impacts dans le secteur manufacturier**

Depuis plusieurs années MEQ est conscient des enjeux affectant ses membres en matière de pénurie de main-d'œuvre et note d'ailleurs une intensification de cette problématique depuis plusieurs mois. Dans ce contexte, MEQ a mis en place en décembre 2017 un comité main-d'œuvre qui vise à recueillir les besoins des manufacturiers et à proposer des solutions innovantes pour répondre aux besoins de l'industrie.

Le profil des membres du comité main-d'œuvre est le suivant:

- 55% de grandes entreprises (250 employés et plus);
- 36% de moyennes (50 à 249 employés);
- 9% de petites (1 à 49 employés).

L'Observatoire compétences-emplois (OCE) évaluait en 2015, le besoin de main-d'œuvre pour le secteur manufacturier à 150 000 postes à pourvoir sur un horizon de trois (3) ans. Par ailleurs, dans une étude interne effectuée par MEQ, les besoins cumulés de la vingtaine d'entreprises du comité main-d'œuvre sont évalués à près de 950 postes à pourvoir à court et moyen terme.

Plusieurs constats et tendances ressortent de l'analyse de l'étude :

### **Besoins en termes de main-d'œuvre**

- La pénurie est généralisée à tous les secteurs de l'industrie, qu'importe la taille des entreprises;
- Cette pénurie se fait surtout sentir pour les métiers non spécialisés (opérateurs, journaliers);
- Cependant, les besoins pour les métiers spécialisés (techniciens en génie industriel, électromécaniciens, techniciens en automatisation, soudeurs) sont aussi importants.

### **Facteurs aggravant la pénurie de main-d'œuvre**

Pour ce qui est des principaux facteurs structurels aggravant la pénurie de main-d'œuvre, plusieurs entreprises évoquent :

- Le nombre accru de départs à la retraite;
- La méconnaissance et le manque d'intérêt des jeunes pour le secteur manufacturier;
- L'organisation des horaires de travail, les quarts de nuit pouvant rendre difficile la conciliation travail/famille;
- Le fait d'être situées en région.

### **Impacts financiers**

En termes d'impacts financiers, les répercussions sont également importantes et se manifestent par :

- Une incapacité à prendre de nouveaux contrats; dû au risque d'avoir des retards et donc de devoir payer des pénalités financières;
- Le recours à des agences de recrutement, souvent pour des montants très importants;
- Le recours au temps supplémentaire et à la sous-traitance;
- Une compétition très accrue entre les entreprises, particulièrement entre celles situées en région, afin d'attirer les candidats.

### **Irritants**

Pour pallier à cette pénurie, plusieurs entreprises ont entrepris des démarches de recrutement au sein des bassins d'immigration existants au Québec mais également à l'international. Là aussi les freins évoqués sont nombreux :



- La difficulté à faire valoir l'importance des travailleurs non spécialisés dans les demandes de permis tant pour l'immigration permanente que pour l'immigration temporaire (notamment à cause des restrictions dans l'EIMT);
- La langue : dans le cadre de l'immigration permanente, les entreprises notent que les exigences linguistiques demandées ne sont pas bien ajustées à la réalité de plusieurs de leurs postes vacants;
- La lourdeur du processus administratif de recrutement international en raison de la double juridiction (provincial et fédéral);
- La longueur des délais de traitement des dossiers dans le cadre des programmes de travailleurs temporaires ;
- Le coût de traitement de ces dossiers;
- Le peu d'incitatifs gouvernementaux pour attirer les candidats en région;
- L'épuisement progressif des bassins d'immigration au Québec;
- L'inadéquation des bassins existant avec les besoins du secteur manufacturier;
- Les difficultés à gérer l'intégration de la diversité culturelle, particulièrement en région.

### **III. Les réponses apportées par le projet de règlement de l'immigration au Québec et le point de vue des manufacturiers**

MEQ accueille avec satisfaction les propositions du gouvernement dans le cadre du projet de RIQ, cependant des améliorations sont nécessaires afin que ces dispositifs règlementaires agissent à leur plein potentiel et répondent aux enjeux du secteur manufacturier.

#### **Le système de déclaration d'intérêt (SDI) et la grille de sélection**

##### ***1ère proposition du MIDI :***

##### ***Mettre en place le système de déclaration d'intérêt***

Le changement d'approche dans la grille de sélection est une avancée significative, en permettant de juger un candidat sur son profil d'employabilité réel. MEQ salue cette avancée du système de sélection des immigrants et en particulier l'élargissement du critère de pointage pour les offres d'emplois validées à l'extérieur de la Région Métropolitaine de Montréal.

Cela ouvre la porte à l'établissement d'une politique d'immigration régionalisée, tel que demandé par le secteur manufacturier. Cependant, afin que cette disposition se matérialise, MEQ insiste sur l'importance d'apporter une meilleure visibilité aux régions à travers des actions de communications plus importantes à l'étranger.

Par ailleurs, MEQ rappelle que le SDI est un système déclaratif n'impliquant aucune obligation réelle pour le candidat de s'installer effectivement dans la région qu'il aurait indiqué dans sa déclaration.

En outre, l'attractivité régionale doit être conjuguée à un écosystème structuré (municipalité, organismes en employabilité et intégration, commissions scolaires) et facilitant pour l'installation des nouveaux arrivants en région, sans que cette facilitation soit du seul ressort de l'entreprise. Enfin la considération de la gestion de la diversité culturelle doit être une condition essentielle à la réussite d'une intégration que l'on sait plus difficile en région.

***Recommandations de MEQ relatives à la 1<sup>ère</sup> proposition:***

- Immigration permanente : Bâtir une stratégie de communication ciblée pour l'attraction régionale et s'assurer que les incitatifs de points supplémentaires dans le SDI soient suffisamment significatifs pour attirer un plus grand nombre d'immigrants dans les régions en ayant le plus besoin;
- Attacher à cette stratégie de communication des incitatifs financiers ou matériels tangibles pour les candidats et leur famille visant à encourager une installation en région (exemple : primes d'éloignement, crédit d'impôt, places réservées dans les commissions scolaires ou les centres de petites enfance).

***2<sup>ème</sup> proposition du MIDI :***

***Levée des restrictions relatives au niveau de compétence***

MEQ juge positif la levée des restrictions concernant le niveau de compétence dans le cadre de la présentation l'EIMT par l'employeur. Plus concrètement, cela permettra de proposer des offres pour des emplois non spécialisés. C'était une des principales demandes du secteur manufacturier.

MEQ appelle cependant à être vigilant quant aux prérequis prévalant à toute demande et qui impose un niveau de secondaire 5 pour être admissible à un programme. On sait par ailleurs que deux tiers des postes vacants au Québec exigent un niveau secondaire 5 et moins<sup>1</sup>. Si l'on peut saluer la volonté du gouvernement de vouloir maintenir une certaine consistance dans les critères de base pour immigrer au Québec, celle-ci doit tout de même être discutée dans un contexte de pénurie tel que nous le connaissons.

Par ailleurs, dans le cadre de l'immigration permanente, l'avancée sur les niveaux de compétences est contrebalancée par le maintien des exigences concernant la francisation que l'on retrouve à l'article 34 du projet de RIQ et qui est définie selon l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes. Lorsque l'on analyse plus

---

<sup>1</sup> Source: Emploi Québec

en détails l'Échelle, on se rend compte que les niveaux de langue requis sont élevés par rapport aux profils de candidats du secteur manufacturier notamment pour les postes non spécialisés:

***Recommandations de MEQ relatives à la 2<sup>ème</sup> proposition:***

- Faire tomber les exigences concernant l'obligation d'avoir obtenu un diplôme de secondaire 5 pour être admissible; à condition que les niveaux démontrés de littératie et numératie correspondent aux niveaux attendus dans le cadre d'un diplôme de niveau de secondaire – moyennant, par exemple, l'administration d'un examen par l'employeur qui sera soumis par la suite au ministère;
- Ne plus rendre éliminatoire le fait pour un candidat de ne pas avoir atteint les niveaux 7 ou 8 de l'Échelle; à condition qu'il s'engage à atteindre ces niveaux durant les années suivant son arrivée au Québec (nombre d'années à déterminer).

#### **IV. Recommandations visant à faciliter les processus pour le secteur manufacturier**

Les recommandations ci-dessous ne sont pas en lien avec des changements dans le RIQ. Toutefois, il est pertinent de les faire valoir dans le cadre de cet exercice afin de répondre aux nombreuses contraintes vécues au sein du secteur manufacturier.

##### **Délais de traitement des demandes dans le cadre de l'immigration temporaire**

MEQ souhaite vivement interpeller le MIDI sur l'enjeu relatif au traitement des demandes pour les programmes de travailleurs temporaires. MEQ appelle à une compression de ces délais afin de répondre avec plus de diligence et de flexibilité aux besoins court terme des manufacturiers.

***Recommandations de MEQ :***

- L'idée d'un *fast track* basé sur le modèle du Programme des travailleurs agricoles avec des délais réduits de 1 à 2 mois (contre 6 à 8 mois actuellement pour le programme régulier des travailleurs temporaires) pourrait certainement être considérée dans cette optique;
- Dans le même ordre d'idée, le programme fédéral « Talents mondiaux » offre des délais extrêmement réduits pour certains emplois stratégiques. Un modèle similaire pourrait être considéré en projet-pilote, lorsqu'il est fait la démonstration par l'employeur que le recrutement international, indépendamment du niveau de compétence, est une nécessité pour la continuité de ses opérations et son développement;

- Proposer des incitatifs financiers avec des seuils pour les groupements d'employeurs déposant des demandes groupés pour un même type de professions (exemple des soudeurs) afin de réduire le coût des dépenses administratives de traitement du dossier par employeurs.

### **Les seuils d'immigration :**

*Proposition du MIDI tirée du plan d'immigration du Québec 2018:  
Maintenir le nombre d'immigrants dans la catégorie « travailleurs qualifiés » à 26 000 reçus pour 2018.*

Le gouvernement a déposé à la fin de l'année 2017 son plan d'immigration pour l'année 2018. Dans ce plan, l'un des principaux éléments est que le nombre de travailleurs qualifiés n'évolue quasiment pas pour 2018 puisqu'il stagne à 26 000 admissions<sup>2</sup>. Si l'on comprend que cette stagnation est transitoire et en partie justifiée par la mise en place du nouveau système d'immigration (via la déclaration d'intérêt notamment), Manufacturiers et Exportateurs du Québec, interpelle le gouvernement sur l'importance de s'assurer que les niveaux d'immigration, notamment pour le programme des travailleurs qualifiés soient indexés aux besoins réels et continus des manufacturiers dans un contexte de pénurie. Or, les niveaux actuels ne semblent pas répondre à cette réalité.

### ***Recommandation de MEQ :***

Augmentation du seuil des travailleurs reçus (incluant une part significative pour les travailleurs non spécialisés) afin de répondre au besoin urgent des manufacturiers. Nous recommandons qu'une analyse soit effectuée pour valider le besoin chiffré des manufacturiers.

### **Favoriser la régionalisation de l'immigration**

Mettre en place dans chaque région du Québec (hors de la Région Métropolitaine de Montréal et via le déploiement du MIDI en région) un écosystème réunissant tous les acteurs sociaux et économiques impliqués dans l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. Le modèle de la MRC de Brome-Missisquoi pourrait servir d'exemple.

---

<sup>2</sup> Plan d'immigration du Québec 2018, Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion



## Annexe

### Définition

Afin de camper les recommandations proposées dans ce mémoire, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) reprend la définition du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) et qui donne des balises notionnelles sur la pénurie et la rareté de main-d'œuvre.

*Ainsi, selon le CETECH « Sur le plan économique, une pénurie de main-d'œuvre est une situation de déséquilibre du marché du travail caractérisée par l'insuffisance de l'offre de main-d'œuvre, qui se reflète par la présence de postes vacants qui perdurent et qui imposent à l'entreprise des pertes de production, en dépit du fait que la rémunération offerte et les autres conditions de travail correspondent à celles du marché. Une pénurie de main-d'œuvre peut s'observer momentanément dans une profession, mais c'est un phénomène qui perdure rarement. De manière générale, on peut reconnaître une situation de pénurie pour une profession donnée (et dans une région donnée) lorsque sont présents de façon simultanée les signaux suivants :*

- *une forte croissance de l'emploi;*
- *un très faible taux de chômage;*
- *la présence de postes vacants de longue durée (difficultés de recrutement);*
- *une croissance importante des salaires;*
- *une absence ou une insuffisance de relève (par exemple, des finissants). »*

Si l'on s'en tient à cette définition, la pénurie serait donc conjoncturelle et non structurelle. Cependant, les statistiques de démographie du Québec (vieillessement de la population conjugué à un faible taux de natalité) semblent conforter l'idée selon laquelle la pénurie pourrait devenir un phénomène plus structurelle, on parlerait donc de rareté, si le problème persiste.