

LE GRAND BLITZ DU MANUFACTURIER

Plan d'action spécifique au secteur manufacturier

Préparé par

Manufacturiers et Exportateurs du Québec

28 septembre 2021

© Manufacturiers et Exportateurs du Québec, 2021

LE GRAND BLITZ DU MANUFACTURIER

Plan d'action spécifique au secteur manufacturier

TABLES DES MATIÈRES

1. MEQ : QUI SOMMES-NOUS?.....	4
2. INTRODUCTION.....	4
3. RÉSUMÉ DES MESURES DU GRAND BLITZ DU MANUFACTURIER.....	5
4. CONTEXTE ÉCONOMIQUE DANS LEQUEL ÉVOLUENT LES MANUFACTURIERS.....	5
4.1. Situation générale de la main-d'œuvre	5
4.2. La relance économique ajoute une pression sur le manque de main-d'oeuvre	7
4.3. Résultats du sondage - Impacts de la pénurie de main-d'œuvre	8
4.3.1. Pertes économiques importantes	9
4.3.2. Réduction de l'empreinte manufacturière.....	9
4.3.3. Frein à l'investissement.....	10
4.3.4. Frein au développement économique régional	11
5. DES OBJECTIFS CLAIRS POUR LE GOUVERNEMENT	12
6. GRAND BLITZ POUR LE MANUFACTURIER : DES MESURES SPÉCIFIQUES AU SECTEUR MANUFACTURIER.....	13
ACCÈS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS	13
1. Mettre en place un programme pilote d'immigration permanente pour le secteur manufacturier.....	13
2. Accélérer l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires.	13
3. Augmenter les seuils d'immigration économique permanente et accélérer le processus d'admission, en tenant compte des besoins du secteur manufacturier.	14
4. Mettre en place, par région, des missions de recrutement international au sein des pays de la francophonie pour des emplois en demande dans le secteur manufacturier.....	16
5. Mettre en place un incitatif financier pour les immigrants arrivés depuis moins de cinq ans qui vont travailler en région.	16

6. Favoriser l'installation durable des travailleurs étrangers temporaires et des nouveaux arrivants en région	17
FORMATION ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	17
7. Mieux appuyer et outiller les PME manufacturières qui font de la formation à l'interne	17
8. Miser sur les formations duales.....	18
9. Développer une culture d'affaires au sein de Services Québec et du MIFI	19
10. Bonifier les incitatifs financiers pour les travailleurs expérimentés.....	20
PROMOTION ET IMAGE DU SECTEUR MANUFACTURIER	21
11. Mieux faire connaître le secteur manufacturier auprès des clientèles éloignées du marché du travail	21
12. Attirer les jeunes dans le secteur manufacturier.....	21
AUTOMATISATION ET ROBOTISATION.....	23
13. Accentuer l'accompagnement et le soutien financier technique des entreprises manufacturières en matière d'automatisation et de robotisation	23
7. FAITS SAILLANTS DU SONDAGE	24
8. BILAN DE LA TOURNÉE DE CONSULTATION.....	25
9. BILAN RÉGIONAL DE LA TOURNÉE DE CONSULTATION	26
9.1. Saguenay-Lac-Saint-Jean.....	27
9.2. Capitale-Nationale.....	28
9.3. Centre-du-Québec.....	29
9.4. Montérégie.....	30
9.5. Estrie.....	31
9.6. Mauricie.....	32
9.7. Laurentides.....	33
9.8. Chaudière-Appalaches	34
9.9. Bas-Saint-Laurent	36
9.10. Montréal.....	37
10. LE SECTEUR MANUFACTURIER AU QUÉBEC	38

1. MEQ : QUI SOMMES-NOUS?

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) est une association dont la mission est d'améliorer l'environnement d'affaires et d'aider les entreprises manufacturières et exportatrices à être plus compétitives sur les marchés locaux et internationaux. MEQ est une division de Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), la plus importante association commerciale et industrielle au pays, fondée en 1871.

2. INTRODUCTION

Le secteur manufacturier est important pour l'économie québécoise. Il représente 13,5% du PIB québécois ainsi que 86,5% des exportations. Il a généré des ventes globales de près de 153 milliards de dollars en 2020 et il emploie près d'un demi-million de personnes au Québec.

La pénurie de main-d'oeuvre qui sévit au Québec frappe fort le secteur manufacturier québécois et a de lourdes conséquences sur l'économie québécoise.

MEQ a ainsi effectué un sondage auprès de plus de 400 entreprises manufacturières entre le 19 mai et le 24 juin 2021 afin de documenter les impacts économiques de cette pénurie de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier.

MEQ a également entrepris une importante tournée de consultation dans 10 régions du Québec à laquelle ont participé plus de 110 entrepreneurs. L'objectif était d'entendre leurs constats et de discuter de solutions gagnantes pour tous.

Cet exercice a permis d'élaborer un plan d'action: le Grand Blitz du manufacturier, qui comprend 13 mesures spécifiques au secteur manufacturier.

3. RÉSUMÉ DES MESURES DU GRAND BLITZ DU MANUFACTURIER

ACCÈS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

1. Mettre en place un programme pilote d'immigration permanente pour le secteur manufacturier.
2. Accélérer l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires.
3. Augmenter les seuils d'immigration économique permanente et accélérer le processus d'admission, en tenant compte des besoins du secteur manufacturier.
4. Mettre en place, par région, des missions de recrutement international au sein des pays de la francophonie pour des emplois en demande dans le secteur manufacturier.
5. Mettre en place un incitatif financier pour les immigrants arrivés depuis moins de 5 ans qui vont travailler en région.
6. Favoriser l'installation durable des travailleurs étrangers temporaires.

FORMATION ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

7. Mieux appuyer et outiller les PME manufacturières qui font de la formation à l'interne.
8. Miser sur les formations duales.
9. Développer une culture d'affaires au sein de Services Québec et du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).
10. Mettre en place et bonifier les incitatifs financiers pour les travailleurs expérimentés.

PROMOTION ET IMAGE DU SECTEUR MANUFACTURIER

11. Mieux faire connaître le secteur manufacturier auprès des clientèles éloignées du marché du travail.
12. Attirer les jeunes dans le secteur manufacturier.

AUTOMATISATION ET ROBOTISATION

13. Accentuer le soutien financier et l'accompagnement technique des entreprises manufacturières en matière d'automatisation et de robotisation.

4. CONTEXTE ÉCONOMIQUE DANS LEQUEL ÉVOLUENT LES MANUFACTURIERS

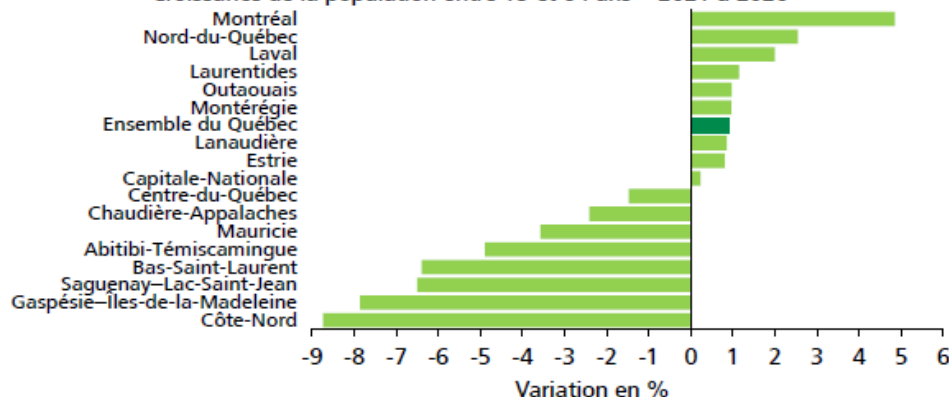
4.1. Situation générale de la main-d'œuvre

Étant donné la situation générale de la main-d'œuvre, la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare au Québec et la pandémie n'arrange en rien les choses, bien au contraire. On observe une diminution de la population en âge de travailler (15-64 ans), ce qui rendra la recherche de main-d'œuvre plus ardue dans les prochaines années.

Entre 2016 et 2021, le bassin de main-d'œuvre (population de 15 à 64 ans) a diminué dans 9 régions sur 17 : Centre-du-Québec, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Bas-St-Laurent, Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine et la Côte-Nord. Entre 2020 et 2026, selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), 8 régions sur 17 verront leur bassin de main-d'œuvre diminuer davantage : Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Bas-Saint-Laurent, Gaspésie et les Îles de-la-Madeleine et la Côte-Nord.

Selon l'ISQ*, le bassin de main-d'œuvre continuera de diminuer dans 8 des 17 régions du Québec entre 2021 et 2026

Croissance de la population entre 15 et 64 ans – 2021 à 2026**



* Institut de la statistique du Québec ** Projections de l'Institut de la statistique du Québec selon le scénario de référence réalisé en juin 2021.

En parallèle, Statistique Canada souligne qu'au Québec, le taux de chômage a été mesuré à 5,8% en août 2021 alors qu'il était à 6,1% en juillet. Parmi les provinces canadiennes, seul le taux de 5,7% relevé au Manitoba a été plus faible que celui du Québec le mois dernier¹.

De plus, le nombre d'emplois vacants dans la fabrication au Québec était de 25 330 au deuxième trimestre de 2021, ce qui représente 38,4% des postes vacants à pourvoir dans le total des postes vacants dans ce secteur au Canada². Le Québec a le plus grand nombre de postes vacants en valeur absolue.

¹ Les Affaires. (2021). Le taux de chômage baisse à 7,1% en août au Canada. <https://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/general/taux-de-chomage-a-71-en-aout-au-canada-en-baisse-par-rapport-a-juillet/627108>

² Statistique Canada. (21 septembre 2021). Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410032601>

EMPLOIS VACANTS DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER			
	Québec	Ontario	Canada
2018 - 1er trimestre	13 040	17 080	41 310
2018 - 2e trimestre	16 630	18 490	49 235
2018 - 3e trimestre	18 105	20 585	53 135
2018 - 4e trimestre	17 105	19 820	48 920
2019 - 1er trimestre	16 465	18 410	47 590
2019 - 2e trimestre	19 395	17 960	51 125
2019 - 3e trimestre	19 180	17 985	50 025
2019 - 4e trimestre	16 425	15 245	42 165
2020 - 1er trimestre	15 290	16 570	42 075
2020 - 4e trimestre	17 530	17 690	46 975
2021 - 1er trimestre	20 350	19 195	52 205
2021 - 2e trimestre	25 330	23 605	65 905

Source : Statistique Canada. (septembre 2021). Tableau 14-10-0326-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410032601>

4.2. La relance économique ajoute une pression sur le manque de main-d'œuvre

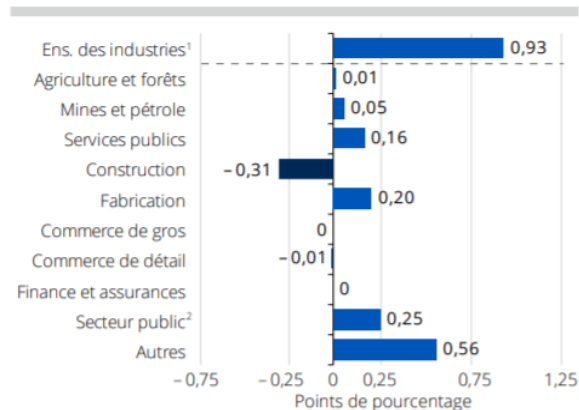
La relance économique et la reprise forte des activités ajoutent une pression sur le manque de main-d'œuvre des entreprises manufacturières. En mars 2021, des économistes prévoyaient une croissance réelle du produit intérieur brut (PIB) du Québec de 5,1 % (7,4 % en incluant l'inflation) pour l'année 2021. Or, en août, ces économistes voient plutôt que l'économie croîtra au rythme de 6,5 % en 2021 (10,8 % après inflation)³.

Par ailleurs, au total, 16 des 20 grands secteurs de l'activité économique québécoise connaissent une croissance en juin. La hausse mensuelle du PIB s'explique en majeure partie par les gains réalisés dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration, de la fabrication, des services publics et des soins de santé et de l'assistance sociale⁴.

³ La Presse. (2021). Le déficit fond à vue d'œil au Québec. <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2021-08-31/le-deficit-fond-a-vue-d-oeil-au-quebec.php>

⁴ Institut de la statistique du Québec. (2021). Produit intérieur brut par industrie du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec-juin-2021.pdf>

Contribution des principaux secteurs industriels à la croissance économique, juin 2021



1. Variation mensuelle en pourcentage.

2. L'éducation, la santé et les administrations publiques.

Source : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques économiques.

Source : Institut de la Statistique du Québec. (Juin 2021). Produit intérieur brut par industrie au Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec-juin-2021.pdf>

4.3. Résultats du sondage - Impacts de la pénurie de main-d'œuvre

Les entreprises manufacturières québécoises ont des besoins importants en matière de main-d'œuvre. Voici les principaux faits saillants du sondage réalisé :

- 98,5% des entreprises sondées ont des besoins de main-d'œuvre.
- Près d'une entreprise sur 4 (24%) a besoin de combler 20% ou plus de sa main-d'œuvre, tandis que plus de la moitié (54%) a besoin de combler entre 5 et 15% de sa main-d'œuvre.
- 73 entreprises sondées ont, de leur propre chef, inscrit dans le questionnaire du sondage les conséquences néfastes de cette pénurie sur la motivation, le niveau de stress et la fatigue des employés.
- Les postes les plus difficiles à combler, selon le sondage de MEQ, sont ceux de journaliers, d'opérateurs, de soudeurs, de machinistes, de manœuvres, d'assembleurs, de techniciens, de mécaniciens et d'ingénieurs.
- La tournée de consultation régionale de MEQ auprès des entreprises manufacturières a mis en lumière le fait que les quarts de travail de soir, de nuit et de fin de semaine sont les plus difficiles à combler.

L'impact de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier est important : il est un véritable frein à la compétitivité des entreprises. Cela se décline principalement sous 4 volets : pertes économiques importantes, réduction de l'empreinte manufacturière, frein à l'investissement et frein au développement économique régional.

4.3.1. Pertes économiques importantes

En raison de la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises subissent des pertes de plusieurs millions de dollars en contrats refusés et/ou en perte d'opportunité due aux retards occasionnés.

Dans le sondage effectué par MEQ, on constate que le Québec a laissé sur la table 18 milliards de dollars dans les deux dernières années, seulement dans le secteur manufacturier, en raison de la pénurie de main-d'oeuvre.

Les entreprises sondées qui ont des activités en Mauricie, en Estrie, dans Lanaudière et en Montérégie disent avoir essuyé des pertes de plus de 10% de leur chiffre d'affaires en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités dues aux retards occasionnés.

Les pertes en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises due aux retards occasionnés sont d'au moins 18 milliards de dollars pour l'ensemble du Québec dans les 2 dernières années. Cela représente d'immenses pertes par région depuis 2 ans :

Dans les régions suivantes...	Ramené à l'ensemble du Québec, cela représente depuis 2 ans des pertes de...
Montérégie	5 185 millions de \$
Bas-St-Laurent	3 510 millions de \$
Chaudière-Appalaches	1 883 millions de \$
Centre-du-Québec	1 719 millions de \$
Capitale-Nationale	1 625 millions de \$
Estrie	1 455 millions de \$
Laval	770 millions de \$
Montréal	659 millions de \$
Saguenay-Lac-Saint-Jean	633 millions de \$
Mauricie	531 millions de \$
Laurentides	296 millions de \$
Lanaudière	293 millions de \$

Source : MEQ. (2021). Sondage.

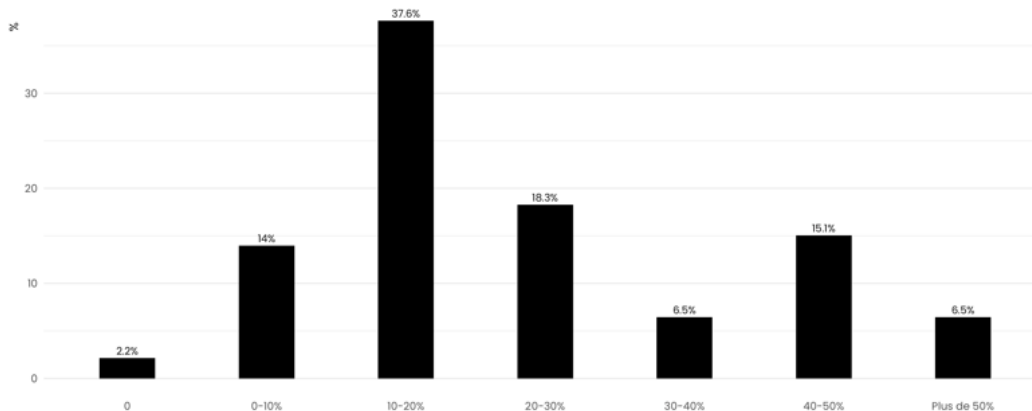
4.3.2. Réduction de l'empreinte manufacturière

Si le gouvernement du Québec a une volonté claire d'avoir davantage de produits « fabriqués au Québec »⁵, il faut ainsi donner aux entreprises manufacturières les travailleurs dont elles ont besoin.

Le sondage de MEQ permet de constater que 38% des entreprises sondées ont envisagé de déménager entre 10 et 20% de leurs activités en raison de la pénurie de main-d'œuvre. 15% ont pensé déménager entre 40 et 50% de leurs activités.

⁵ La Presse. (2020). Legault veut plus de « Fabriqué au Québec ». <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2020-09-01/legault-veut-plus-de-fabrique-au-quebec.php>

Quelle proportion approximative de vos activités avez-vous envisagé déménager? (n= 93)



Source : MEQ. (2021). Sondage.

4.3.3. Frein à l'investissement

La BDC est d'avis que « les pénuries de main-d'œuvre affectent les petites et moyennes entreprises (PME) de différentes façons : commandes non exécutées, réduction de la compétitivité, détérioration de la qualité des produits ou des services, etc. En fait, (...) les entreprises qui sont le plus touchées par les pénuries de main-d'œuvre enregistrent une croissance plus lente »⁶.

La qualité et la compétitivité des entreprises en souffrent. De plus, selon une étude de la BDC, « ce ⁷OBJ. Cette pénurie a donc un impact majeur sur la compétitivité du secteur manufacturier. Il s'agit d'un véritable frein à la croissance et à l'investissement.

Selon la BDC, « lorsqu'on passe plus de temps à soutenir la production, on en a moins à consacrer aux nouveaux projets, au renforcement des relations avec les clients et à d'autres activités à forte valeur ajoutée. Ces occasions manquées ralentissent une entreprise par rapport à ses pairs et font obstacle à sa croissance »⁸.

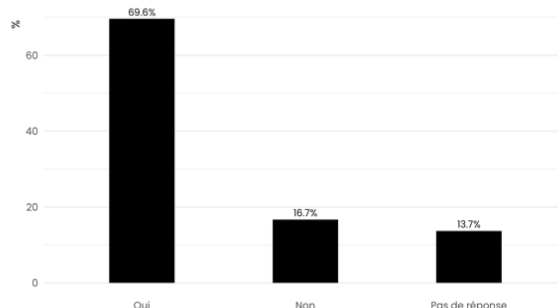
D'ailleurs, le sondage de MEQ démontre que près de 70% des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler les retards de production à cause du manque de main-d'œuvre. Ce sont des occasions d'affaires manquées, ce qui a un impact direct sur la compétitivité de nos entreprises.

⁶ BDC. (2018). Pénurie de main-d'œuvre: un problème tenace. <https://www.ledevoir.com/documents/pdf/2019-01-15-penurie-main-doeuvre.pdf>

⁷ Magazine MCI. (18 avril 2019). Étude de la BDC : <http://magazinemci.com/2019/04/18/selon-une-etude-de-la-bdc-la-penurie-de-main%E2%80%91d%E2%80%99oeuvre-ralentira-les-investissements-en-2019/>

⁸ BDC. (2018). Pénurie de main-d'œuvre: un problème tenace. <https://www.ledevoir.com/documents/pdf/2019-01-15-penurie-main-doeuvre.pdf>

Avez-vous dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre? (n= 401)



Source : MEQ. (2021). Sondage.

4.3.4. Frein au développement économique régional

Les entreprises manufacturières en région sont particulièrement touchées par la pénurie:

- Les entreprises sondées qui ont des activités en Mauricie, en Estrie, dans Lanaudière et en Montérégie disent avoir essuyé des pertes de plus de 10% de leur chiffre d'affaires.
- Les entreprises actives dans les régions de l'Estrie, de la Capitale-Nationale, de Centre-du-Québec, de Laval, de Chaudière-Appalaches et des Laurentides ont plus souvent envisagé de déménager leurs activités.

Elles ont un rôle majeur à jouer afin d'assurer le développement économique régional, mais elles sont un moteur de l'économie au niveau national. Louis J. Duhamel, dans un article publié récemment dans Les Affaires, mentionnait que « Huit régions dépassent le poids moyen du PIB manufacturier dans l'ensemble économie du Québec qui s'établit à 13,5%, d'après Statistique Canada. Huit régions ont enregistré une croissance manufacturière annuelle de plus 5% sur les 4 dernières années statistiques disponibles »⁹.

Pour lui, « ces sociétés offrent des emplois de qualité et bien rémunérés, avec un salaire moyen 17% supérieur à celui du secteur des services. Elles sont très innovantes, car le secteur manufacturier représente près d'un dollar sur deux des dépenses réalisées en innovation au Québec. On peut également ajouter la contribution du secteur manufacturier à la grande majorité des exportations du Québec, qui créent de la richesse dans les régions, ou encore en raison de son impact indirect et son effet multiplicateur sur l'emploi (...) Ainsi, chaque fois qu'on crée 10 emplois manufacturiers, on crée dans le même temps 7 emplois dans les services. Enfin, pour les gouvernements de proximité, la fabrication représente aussi un antidote pour ralentir l'exil des jeunes des régions »¹⁰.

⁹ Les Affaires. (2021). Les régions tirent le secteur manufacturier vers le haut. <https://www.lesaffaires.com/blogues/louis-j-duhamel/les-regions-tirent-le-secteur-manufacturier-vers-le-haut/627417>

¹⁰ Les Affaires. (2021). Les régions tirent le secteur manufacturier vers le haut. <https://www.lesaffaires.com/blogues/louis-j-duhamel/les-regions-tirent-le-secteur-manufacturier-vers-le-haut/627417>

Il ajoute que « ces entreprises manufacturières se donnent toutes également une vocation régionale, en contribuant à l'économie locale, en améliorant bien-être de la population et pourquoi pas en renforçant la «marque» de leur coin de pays»¹¹.

Il est incontestable que les entreprises manufacturières sont des piliers du développement économique régional. Lorsque ces entreprises ne sont pas en mesure de répondre à la demande ou de croître en raison d'un manque de travailleurs, cela a un impact direct sur les régions et leur vitalité.

5. DES OBJECTIFS CLAIRS POUR LE GOUVERNEMENT

Les PME manufacturières ont donc besoin que le gouvernement joue pleinement son rôle pour les aider à pallier la pénurie de main-d'œuvre à laquelle elles sont durement confrontées. D'ailleurs, dans le sondage de MEQ, 2 entreprises sur 3 croient que le gouvernement du Québec pourrait en faire beaucoup plus pour aider à régler le problème de pénurie de main-d'œuvre.

Différents moyens ont été mis en œuvre par le gouvernement, mais force est de constater que les résultats ne sont pas au rendez-vous.

MEQ demande donc la mise en place d'un « Grand Blitz pour le manufacturier » et propose des mesures concrètes dans un plan d'action spécifique à ce secteur prolifique. Il faut miser sur des mesures qui ont un impact clair sur l'essor du secteur.

Ainsi, MEQ demande au gouvernement du Québec de revenir au même nombre de postes vacants dans le secteur manufacturier qu'avant la pandémie. Il faut ainsi passer de 25 330 postes vacants (2^e trimestre de 2021) à 16 425 (4^e trimestre de 2019) et donc de diminuer d'au moins 8 905 le nombre de postes vacants dans le manufacturier québécois, d'ici un an.

L'Association propose, pour ce faire, les mesures ci-dessous. Elle fera également un sondage annuel auprès des entreprises manufacturières afin de dresser un portrait de la situation et bien documenter l'évolution des impacts économiques liés à la pénurie de main-d'œuvre.

¹¹ Les Affaires. (2021). Les régions tirent le secteur manufacturier vers le haut. <https://www.lesaffaires.com/blogues/louis-j-duhamel/les-regions-tirent-le-secteur-manufacturier-vers-le-haut/627417>

6. GRAND BLITZ POUR LE MANUFACTURIER : DES MESURES SPÉCIFIQUES AU SECTEUR MANUFACTURIER

ACCÈS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

1. Mettre en place un programme pilote d'immigration permanente pour le secteur manufacturier.

MEQ demande la mise en place d'un programme pilote d'immigration permanente pour le secteur manufacturier.

Cette année, le gouvernement a mis en place trois programmes pilotes d'immigration permanente : un premier qui vise les préposés aux bénéficiaires, un second qui vise les travailleurs des secteurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels et un troisième qui vise les travailleurs de la transformation alimentaire¹². Ces programmes pilotes permettent à des travailleurs étrangers temporaires des secteurs ciblés de s'établir au Québec de façon permanente. Ce sont des initiatives intéressantes que MEQ a saluées¹³.

Mettre sur pied un programme pilote spécifique au secteur manufacturier pourrait cibler certains métiers manufacturiers peu spécialisés et en demande (catégories C et D), tels que les journaliers et manutentionnaires. Lors de la tournée de MEQ, de nombreuses entreprises ont exprimé le souhait de voir s'établir, de manière permanente, les travailleurs étrangers temporaires. Il y aurait ainsi une voie accélérée pour ces personnes qui sont déjà en emploi, ce qui a été restreint avec les modifications récentes apportées au Programme de l'expérience québécoise (PEQ).

À noter que, actuellement, plusieurs entreprises déplorent que les TET quittent au bénéfice d'autres provinces où les délais de traitement de leur dossier sont réduits et où l'accès à une immigration permanente est facilité. Des gens formés au Québec quittent donc au profit d'autres provinces où ces derniers choisissent de s'installer, faute de perspectives d'avenir durables ici.

2. Accélérer l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires.

MEQ demande des engagements clairs en ce qui concerne le programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) en vue d'accélérer l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires, faisant passer le délai moyen de traitement des dossiers à 9 mois.

¹² Gouvernement du Québec. (2021). Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs de la transformation alimentaire. <https://www.quebec.ca/immigration/programmes-immigration/transformation-alimentaire#:~:text=Ce%20programme%20pilote%20vous%20permet,le%201er%20janvier%202026>.

¹³ MEQ. (2020). Mémoire - Projet de règlement sur les programmes pilotes d'immigration permanente. <https://meq.ca/initiatives/memoire-projet-de-reglement-sur-les-programmes-pilotes-dimmigration-permanente/>

Le recours aux travailleurs étrangers temporaires n'est pas exclusif au secteur de l'agriculture, bien au contraire. Dans le secteur québécois de la fabrication, le recours aux TET au cours des dernières années a plus que triplé. En 2015, 4,25% des postes occupés par des travailleurs étrangers temporaires au Québec se trouvaient dans le secteur de la fabrication (soit 651 sur un total de 15 330). En 2020, ce nombre s'élevait à 4 801, sur un total de 32 965 travailleurs étrangers temporaires, soit 14,56 % du total. Le secteur de la fabrication est le deuxième ayant davantage recours aux travailleurs étrangers temporaires, après celui de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse¹⁴.

MEQ a d'ailleurs salué l'entente récente intervenue entre le gouvernement du Québec et celui du Canada¹⁵ pour assouplir temporairement le programme des TET. Il s'agit d'une bonne nouvelle, mais MEQ tient à un déploiement rapide de ces mesures.

Il apparaît important de souligner que les entreprises dans presque toutes les régions du Québec, lors de la tournée de consultation régionale de MEQ, ont mis de l'avant la complexité, les coûts et la lourdeur administrative du programme des TET. Les entreprises doivent attendre au minimum entre 9 et 12 mois (et souvent plus!) après le début des démarches afin de voir arriver ces travailleurs.

MEQ demande aux deux paliers de gouvernement de s'assurer d'accélérer l'arrivée des TET pour le secteur manufacturier en faisant passer le délai moyen de traitement des dossiers à 9 mois maximum, et ce, par la mise en place des assouplissements récemment annoncés au programme ou par un processus d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et de Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) accéléré ou par la création d'un autre processus prioritaire. Il pourrait également s'avérer opportun de prolonger les permis initiaux jusqu'à 3 ans.

3. Augmenter les seuils d'immigration économique permanente et accélérer le processus d'admission, en tenant compte des besoins du secteur manufacturier.

MEQ demande au gouvernement de considérer l'immigration comme une des solutions durables: une immigration permanente, basée sur les besoins du secteur manufacturier, répartie équitablement sur l'ensemble du territoire et bien intégrée.

¹⁴ Gouvernement du Canada. (2016). Programme des travailleurs étrangers temporaires 2013-2020 - Tableau 06: Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) visés par les études d'impact sur le marché du travail (EIMT) positives, par secteur d'industrie du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), selon la province ou le territoire entre 2013 et 2020.

<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/76defa14-473e-41e2-abfa-60021c4d934b/resource/ebec102a-ee02-4742-bc56-9897c89ecb57>

¹⁵ MEQ. (2021). Entente Québec-Ottawa en immigration: des assouplissements attendus et applaudis par les manufacturiers québécois ! <https://meq.ca/2021/08/06/entente-quebec-ottawa-en-immigration-des-assouplissements-attendus-et-applaudis-par-les-manufacturiers-quebecois/>

Ainsi, MEQ demande au gouvernement :

- D'augmenter les seuils d'immigration afin d'assurer aux entreprises, pour les prochaines années, une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre répondant aux besoins du marché du travail;
- De s'assurer que ces personnes immigrantes puissent répondre aux besoins réels du marché du travail dans le secteur manufacturier. Avec Arrima, MEQ demande de privilégier des candidats qui correspondent aux métiers les plus en demande pour le secteur manufacturier. On peut penser, entre autres, à des postes d'opérateurs, de soudeurs, de machinistes, de manœuvres, d'assembleurs, de techniciens, de mécaniciens et d'ingénieurs;
- De raccourcir les délais d'immigration au Québec à 18 mois afin de se rapprocher davantage de ce qui se fait dans les autres provinces canadiennes et demeurer attractif. Des entreprises perdent des employés qui décident de s'installer dans d'autres provinces pour obtenir plus rapidement leur résidence permanente. Cela est inacceptable. En Ontario, le programme le plus rapide (Entrée express) prend environ 9 à 12 mois. D'autres comme le Provincial Nominee Program (PNP) prennent environ 12 à 18 mois. Il faut absolument s'en rapprocher;
- D'abaisser le niveau de français nécessaire pour poursuivre la résidence permanente au Québec pour ceux qui travaillent dans des emplois de catégories C et D. Par exemple, le Programme des travailleurs de métiers spécialisés du gouvernement fédéral sous l'Entrée express exige un niveau 5 en Expression orale et compréhension de l'oral et un niveau 5 en Compréhension de l'écrit et expression écrite en anglais ou en français.

L'augmentation des seuils d'immigration économique est devenue incontournable. Près de la moitié des entreprises manufacturières ayant répondu au sondage de MEQ croient qu'il s'agit d'une réelle solution à la pénurie de main-d'oeuvre. Le bassin de travailleurs n'est actuellement toutefois pas suffisant et les seuils actuels ne conviennent pas, surtout qu'un retard dans les admissions est survenu en raison de la pandémie.

En effet, le Plan d'immigration du Québec pour l'année 2021 visera un niveau d'immigration permanente de 44 500 à 47 500 personnes admises comme prévu dans la planification pluriannuelle en cours. Un rééquilibrage est également prévu avec l'admission de 7 000 personnes supplémentaires, qui représente le report d'une partie des admissions non réalisées en 2020 en raison de la crise sanitaire.

La capacité d'admission de personnes immigrantes a été freinée. Ainsi, en 2020, entre 25 600 et 30 500, soit entre 59 et 70 % des admissions prévues seront réalisées. La fourchette estimée des admissions non réalisées se situe entre 13 000 et 18 000¹⁶.

¹⁶ Immigration, Francisation et Intégration Québec. (2021). Plan d'immigration du Québec pour l'année 2021. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/informations/actualites/actualites-2020/plan-immigration-2021.html>

4. Mettre en place, par région, des missions de recrutement international au sein des pays de la francophonie pour des emplois en demande dans le secteur manufacturier.

MEQ demande de mettre en place des missions de recrutement international, par région, en ciblant des emplois en demande dans le secteur manufacturier. L'Association suggère de viser des pays de la francophonie pour favoriser l'installation permanente des travailleurs.

Plusieurs objectifs sont visés par cette recommandation:

- Les entreprises en région souhaitent créer un sens fort de communauté afin de favoriser le sentiment d'appartenance et ainsi favoriser l'installation permanente des travailleurs en région;
- En ciblant les pays de la francophonie, on accueille des travailleurs francophones qui sont plus susceptibles de se qualifier et donc d'accéder à l'immigration permanente;
- En organisant des missions par région pour le secteur, le gouvernement et ses partenaires pourraient mobiliser les partenaires régionaux afin de mieux faire connaître l'offre de services et accompagner un nombre plus important d'entreprises qui en ont besoin, principalement en ciblant les PME.

5. Mettre en place un incitatif financier pour les immigrants arrivés depuis moins de cinq ans qui vont travailler en région.

MEQ demande de mettre en place un incitatif financier pour les immigrants arrivés depuis moins de 5 ans afin de favoriser une meilleure régionalisation de l'immigration. Cela pourrait notamment être une mesure similaire au crédit d'impôt qui existe pour les diplômés¹⁷. Pour faciliter la régionalisation de l'immigration, MEQ propose ainsi de mettre en place un appui financier de 10 000 \$ par travailleur par année non imposable pour une période de deux ans afin d'inciter les personnes récemment arrivées à s'installer en région.

Actuellement, certaines entreprises choisissent de transporter des travailleurs de Montréal vers leur usine en région. Pour ce faire, les coûts peuvent s'élever à plusieurs millions de dollars par année pour une PME. Cela n'est pas viable à terme tant pour les travailleurs que les employeurs.

En 2020, les immigrants très récents (cinq ans ou moins) affichaient le taux de chômage le plus élevé, soit de 16,6%¹⁸. La majorité est d'ailleurs installée à Montréal. Il devient donc stratégique de cibler plus spécifiquement cette clientèle pour leur offrir un emploi en région.

¹⁷ Chaire en fiscalité et finances publiques (CFFP) de l'Université de Sherbrooke. (2020). Crédit d'impôt pour les nouveaux diplômés travaillant dans une région ressource éloignée. <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/guide-mesures-fiscales/credit-impot-nouveaux-diplomes-region-eloignee/>

¹⁸ IMT. (2020). Bulletin sur le marché du travail au Québec. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt-bmt-2020.pdf

6. Favoriser l'installation durable des travailleurs étrangers temporaires et des nouveaux arrivants en région

MEQ recommande de favoriser une installation durable, sur le long terme, des travailleurs étrangers temporaires et des personnes immigrantes en favorisant la mobilisation des acteurs du milieu, dont les entreprises manufacturières.

Lors des consultations auprès des manufacturiers provenant de différentes régions, il en est clairement ressorti que les régions doivent être en mesure de mieux attirer et de retenir les travailleurs. Cela passe notamment par des logements abordables, des systèmes de transport qui desservent adéquatement la région, un accès à un médecin de famille et des services de garde pour les enfants.

Les manufacturiers sont prêts à travailler avec les acteurs gouvernementaux afin de contribuer à la mise en place des services essentiels nécessaires à la rétention de ces travailleurs étrangers.

Concernant les services de garde, à la suite de l'entente conclue entre Québec et Ottawa qui prévoit un transfert fédéral de près de six milliards de dollars au cours des cinq prochaines années, dont une portion significative servira notamment au renforcement du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance du Québec¹⁹, MEQ demande de déployer une offre de services flexible et diversifiée²⁰. En effet, en plus d'investir pour créer plus de places en garderie, il faut faire en sorte qu'il y ait plus de flexibilité dans les horaires afin que cela puisse correspondre davantage à la réalité vécue dans le secteur manufacturier qui propose souvent des quarts de travail de soir, de nuit ou de fin de semaine.

Les entreprises manufacturières sont prêtes à faire leur part en ce sens. Elles pourraient participer, par exemple, en mettant en place, des garderies en milieu de travail dans les parcs industriels, dans le but de faciliter la conciliation travail-famille, là où il y a peu de garderies. Cela permettrait d'ailleurs d'attirer plus de femmes dans le secteur manufacturier²¹.

FORMATION ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

7. Mieux appuyer et outiller les PME manufacturières qui font de la formation à l'interne

MEQ demande au gouvernement de mieux outiller les PME qui souhaitent faire de la formation à l'interne pour qu'elles aient accès aux expertises et ressources requises.

¹⁹ Gouvernement du Québec (5 août 2021). Nouvelle entente pour renforcer le système de services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants du Québec. <https://www.quebec.ca/premier-ministre/actualites/detail/nouvelle-entente-pour-renforcer-le-systeme-de-services-d'apprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-du-quebec-33784>

²⁰ La Presse. (21 juin 2021). Plaidoyer de Manufacturiers et Exportateurs du Canada : Des services de garde flexibles pour recruter plus de femmes. https://plus.lapresse.ca/screens/790b22fa-f09b-4f4e-aa72-0846a2004066_7C_0.html

²¹ La Presse. (21 juin 2021). Plaidoyer de Manufacturiers et Exportateurs du Canada : Des services de garde flexibles pour recruter plus de femmes. https://plus.lapresse.ca/screens/790b22fa-f09b-4f4e-aa72-0846a2004066_7C_0.html

Il ne s'agit pas seulement de soutien financier, mais aussi d'accompagnement technique pour s'assurer que la cible est réellement atteinte.

Dans un premier temps, les entreprises emploient des travailleurs qui n'ont pas toujours les compétences requises et elles les forment à l'interne. Elles ont peu ou pas de ressources dédiées à la gestion des ressources humaines et n'ont donc pas la capacité de préparer elles-mêmes leur propre manuel de formation. MEQ demande au gouvernement de mieux les accompagner.

Dans un deuxième temps, il devient nécessaire de mieux soutenir et faciliter le déploiement d'initiatives de formation par des entreprises. Certaines entreprises ont choisi d'ouvrir leur propre école de formation. MEQ demande au gouvernement de les appuyer financièrement ainsi que de faciliter la mise en œuvre de ces initiatives.

On peut penser notamment à l'exemple de l'entreprise manufacturière Tremcar²². En effet, afin de pallier une pénurie de main-d'œuvre de plus en plus présente dans le milieu, Tremcar prend le taureau par les cornes et crée sa propre école de soudure! C'est un modèle qui est accéléré, adapté aux besoins de l'entreprise au niveau technique et de courte durée. En collaboration avec le Centre de services scolaire des Hautes-Rivières et Services Québec, Tremcar offre une formation rémunérée de 630 heures (+/- 4 mois) à 17,82\$/h ainsi que l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP) reconnue par le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)²³.

Enfin, MEQ propose au gouvernement d'établir des objectifs clairs auprès des centres de formation professionnelle et des CEGEPS afin qu'ils aient des obligations et des livrables en lien avec les besoins du secteur manufacturier.

8. Miser sur les formations duales

MEQ recommande de miser davantage sur les formations duales, qui permettent de former avec plus de flexibilité les travailleurs et futurs travailleurs.

Le modèle dual allemand représente l'avenir parce qu'aller à l'école tout en passant la moitié de son temps en entreprise est une formule alléchante pour les jeunes adultes²⁴ et devrait être une priorité d'action pour le gouvernement du Québec dans son déploiement à grande échelle dans toutes les régions.

²² Tremcar. (2021). École de soudure. <https://tremcar.com/poste/ecole-de-soudage/>

²³ Tremcar. (2021). Formation en soudure. <https://tremcar.com/wp-content/uploads/2021/01/publicite-ecole-soudure.pdf>

²⁴ Le Soleil. (2016). Un inspirant modèle allemand en formation professionnelle. <https://www.lesoleil.com/affaires/un-inspirant-modele-allemand-en-formation-professionnelle-b932cdc7fea77e1117e97b6726440de8>

À titre d'exemple, MEQ a déployé le projet M, un projet pilote sous le modèle dual qui a offert à 80 travailleurs en emploi l'occasion d'obtenir des attestations d'études collégiales et professionnelles²⁵. C'est un programme qui rehausse les compétences des travailleurs afin qu'ils soient qualifiés et répondent aux besoins ciblés de l'entreprise. Les résultats du Projet M ont été intéressants et il a été bien apprécié des entreprises. D'ailleurs, une nouvelle initiative similaire sera déployée bientôt.

9. Développer une culture d'affaires au sein de Services Québec et du MIFI

MEQ demande au gouvernement du Québec de mieux faire connaître son offre de services auprès des entreprises tant en ce qui concerne Services Québec que celle du MIFI.

- Une culture d'affaires forte

Pour que les entreprises se tournent véritablement vers Services Québec et le MIFI, ces derniers doivent instaurer une culture d'affaires forte au sein de ces ministères afin de s'assurer de bien comprendre le milieu des affaires. Ces deux ministères devront développer et former leurs employés afin d'instaurer une culture à l'image des entreprises qu'ils appuient. Il faut également une uniformité dans l'approche.

En parallèle, MEQ demande au gouvernement de communiquer directement avec les entreprises en faisant un blitz de communication auprès des entreprises manufacturières.

- Un processus d'évaluation des politiques et programmes de formation

Comme le souligne l'Institut du Québec, « la crise actuelle devrait représenter une opportunité pour améliorer nos politiques et nos programmes. (...) Il est essentiel que les programmes et politiques de formation fassent l'objet d'évaluations basées sur les données probantes »²⁶. Il faut ainsi être en mesure d'évaluer systématiquement les politiques et programmes de formation.

La mise en place de processus d'évaluation continue permettrait un repositionnement et un recentrage des actions de l'État là où les besoins actuels sont les plus importants. Il faut pouvoir avoir des indicateurs précis avec des objectifs clairs pour s'assurer que les cibles soient véritablement atteintes.

- Un blitz pour le secteur manufacturier

En 2019, le gouvernement a lancé ce qu'il a appelé la « Grande corvée », pour relever les défis de main-d'œuvre au Québec. Ainsi, les conseillers du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) ont contacté directement des entreprises pour les sonder et les rencontrer afin de trouver des solutions spécifiques à leurs problèmes.

²⁵ MEQ. (2021). Projet M. www.meq.ca/innovation/projet-m/

²⁶ Institut du Québec. (mai 2021). Formation et mobilité de la main-d'œuvre. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/05/202105-IDQ-Formation-et-mobilite-de-la-main-doeuvre.pdf>

Force est toutefois de constater qu'il faut donner un deuxième tour de roue en ciblant plus spécifiquement les entreprises manufacturières. Depuis la Grande corvée, il y a eu une pandémie et les besoins des entreprises ont évolué.

Le MTESS pourrait également offrir son appui dans le recrutement et l'intégration des travailleurs étrangers temporaires. Il doit bien repositionner son message pour s'assurer de mieux mettre à contribution ses programmes et mettre en valeur ses enveloppes financières disponibles aux entreprises.

10. Bonifier les incitatifs financiers pour les travailleurs expérimentés

MEQ demande de bonifier les incitatifs financiers pour les travailleurs plus âgés, de manière à les encourager à rester plus longtemps sur le marché du travail afin qu'il représente un vrai incitatif de retour à l'emploi et qu'il fasse une différence concrète dans les choix de vie des travailleurs expérimentés.

Depuis plusieurs années déjà, l'indice de remplacement est inférieur à 100 %, ce qui signifie qu'il manque de jeunes travailleurs pour combler tous les départs à la retraite. Cela crée de la pression sur le marché du travail, notamment en resserrant l'écart entre l'offre et les besoins de main-d'œuvre²⁷. Il faut donc tenter d'étaler dans le temps les départs à la retraite et ramener ceux qui ont quitté récemment le marché du travail. MEQ sent de l'ouverture de la part du gouvernement à cet égard.

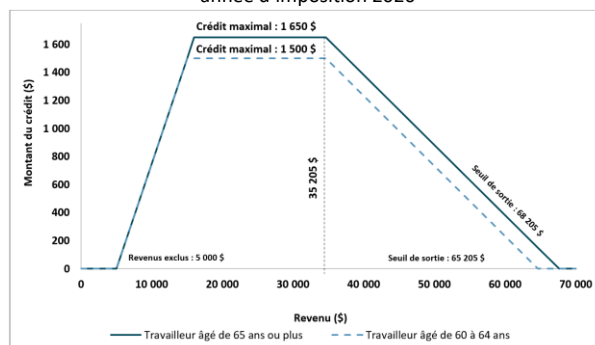
Pour ce faire, il existe déjà le crédit d'impôt pour la prolongation de carrière qui depuis le 1er janvier 2019 remplace le « crédit d'impôt pour travailleurs d'expérience ». Il s'agit d'un crédit d'impôt non remboursable du Québec visant à éliminer l'impôt à payer sur une partie du revenu de travail des travailleurs expérimentés afin de les inciter à demeurer ou à retourner sur le marché du travail²⁸. Le tableau ci-dessous la Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke résume l'impact individuel de cette mesure modulée selon le revenu.

²⁷ Desjardins. (2020). Point de vue économique: survol des régions manufacturières du Québec en 2020-2021.

<https://www.desjardins.com/ressources/pdf/pv201007-f.pdf>

²⁸ CFFP de l'Université de Sherbrooke. (2021). Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière. <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/guide-mesures-fiscales/credit-impot-prolongation-carriere/>

Crédit d'impôt d'un travailleur selon son âge et son revenu de travail admissible, année d'imposition 2020



Source: CFFP de l'Université de Sherbrooke. (2021). Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière. <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/guide-mesures-fiscales/credit-impot-prolongation-carriere/>

Cette mesure n'est pas suffisante. Il faut pouvoir la bonifier afin qu'elle ait un véritable impact et qu'elle représente un réel incitatif à rester sur le marché du travail.

PROMOTION ET IMAGE DU SECTEUR MANUFACTURIER

11. Mieux faire connaître le secteur manufacturier auprès des clientèles éloignées du marché du travail

MEQ demande au gouvernement du Québec un engagement et des gestes concrets visant à mieux faire connaître le secteur manufacturier auprès des clientèles éloignées du marché du travail, notamment les femmes et les chômeurs.

Pour ce faire, il faut mieux faire connaître le secteur et ses opportunités auprès des conseillers d'Emploi Québec qui oeuvrent auprès des individus qui sont à la recherche d'emploi afin qu'ils en fassent ensuite massivement la promotion. Cela doit devenir une priorité pour le MTESS. Les organismes d'employabilité doivent également mieux être équipés pour faire la promotion du manufacturier auprès de leur clientèle.

À titre d'exemple, les dernières données de Statistique Canada démontrent qu'il y a 10% de moins de femmes en août 2021 dans le secteur manufacturier québécois quand on le compare au mois de février 2020, soit avant la pandémie. En effet, au Québec, en février 2020, il y avait 150 929 femmes dans le secteur manufacturier comparé à 135 908 femmes en août 2021. Il s'agit d'une diminution de 15 021²⁹.

12. Attirer les jeunes dans le secteur manufacturier

MEQ demande au gouvernement d'investir des efforts dans l'attraction des jeunes au secteur manufacturier.

²⁹ Statistique Canada (2021). Tableau 14-10-0326-01.

Dans le sondage effectué par MEQ, 33% des entreprises manufacturières croient qu'attirer plus de jeunes aiderait beaucoup³⁰. Cela aura peut-être peu d'impact à court terme, mais il y a avantage d'y investir des efforts dans une vision moyen et long termes.

- Axer sur les parents et les conseillers d'orientation

Il faut ainsi valoriser, par différents moyens, les emplois manufacturiers notamment auprès des jeunes, mais également de leurs parents et des intervenants en milieux scolaires. Ces derniers sont des personnes qui ont une influence forte sur les jeunes et qui peuvent leur ouvrir l'esprit sur différentes possibilités.

Les conseillers d'orientation ont un impact direct sur les jeunes en leur présentant diverses opportunités de carrière. Le manufacturier doit en faire partie.

- Mieux sensibiliser les conseillers de Services Québec et les organismes d'employabilité dans leurs interventions auprès des jeunes

MEQ propose de mieux sensibiliser les conseillers de Services Québec et les organismes d'employabilité qui interviennent auprès des jeunes.

De plus, il est impossible de passer sous silence le fait que le Québec compte actuellement environ 200 000 jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF)³¹. Ils représentent une catégorie de jeunes considérée comme éloignée du marché du travail et qui représente un bassin de main-d'œuvre potentielle pour pallier la pénurie de main-d'œuvre que connaît le Québec.

- Déployer des visites industrielles

MEQ déploie le projet Zone M, qui consiste en des visites industrielles pour les jeunes âgés de 15 à 29 ans. Cette initiative existe depuis près de 15 ans. Au total, ce sont plus de 2 500 visites qui ont été organisées au sein de plus de 400 entreprises manufacturières, donnant ainsi l'occasion à plus de 42 000 jeunes de visiter des usines au Québec³².

Toutefois, il faut rendre ce programme plus ambitieux, lui donner une visibilité accrue auprès du réseau d'enseignement secondaire et multiplier les initiatives qui sont portées par d'autres acteurs régionaux.

- Commencer tôt

Il ne faut toutefois pas s'arrêter qu'aux jeunes du secondaire. En effet, il faut favoriser les initiatives qui permettent, dès le primaire, afin d'intéresser les jeunes rapidement au secteur manufacturier et aux différentes opportunités possibles.

³⁰ MEQ. (2021). Sondage.

³¹ CCJ. (2021). Rapport sur la situation des jeunes ni en emploi ni aux études ni en formation (NEEF). <https://ccjeunes.org/actualites/rapport-sur-la-situation-des-jeunes-ni-en-emploi-ni-aux-etudes-ni-en-formation-neef/>

³² MEQ. (2021). Zone M. <https://meq.ca/innovation/zone-m/>

On peut penser au déploiement à grande échelle des initiatives comme celle de la Commission scolaire English-Montréal qui a connu un vif succès avec son programme STIAM (sciences, technologies, ingénierie, arts et mathématiques).

AUTOMATISATION ET ROBOTISATION

13. Accentuer l'accompagnement et le soutien financier technique des entreprises manufacturières en matière d'automatisation et de robotisation

MEQ demande d'accentuer le soutien financier et technique des entreprises manufacturières en matière d'automatisation et de robotisation.

Rappelons que la croissance de l'investissement en capital des entreprises dans les cinq dernières années était de 8,8% au Canada alors qu'il était de 30,4% au Royaume-Uni et de 28,1% aux États-Unis. Cela démontre que l'écart se creuse et que le Canada accuse un retard important en termes de productivité sur le plan mondial.

Lors de nos consultations régionales, la majorité des entreprises nous ont parlé d'investissements passés ou à venir afin d'augmenter leur productivité. Tous reconnaissent l'importance de poursuivre leurs efforts en matière d'investissement.

Deux bémols ont toutefois été soulevés :

- D'une part, l'intégration de nouvelles technologies n'élimine pas les besoins de main-d'œuvre. Au contraire, cela crée des besoins pour des postes plus spécialisés pour lesquels on ne trouve pas de travailleurs au Québec. Et il n'en demeure pas moins que les besoins pour des postes d'entrée sont toujours présents.
- D'autre part, plusieurs PME manufacturières ont un modèle d'affaires qui les amène à fabriquer de lots de petit volume avec une grande variété de produits. Ce modèle fait la force des manufacturiers québécois qui peuvent être agiles, faire de la production sur mesure et se différencier des grands joueurs. Toutefois, pour ces entreprises, il devient difficile de rentabiliser les investissements dans des robots, par exemple. Les limites se font rapidement ressentir.

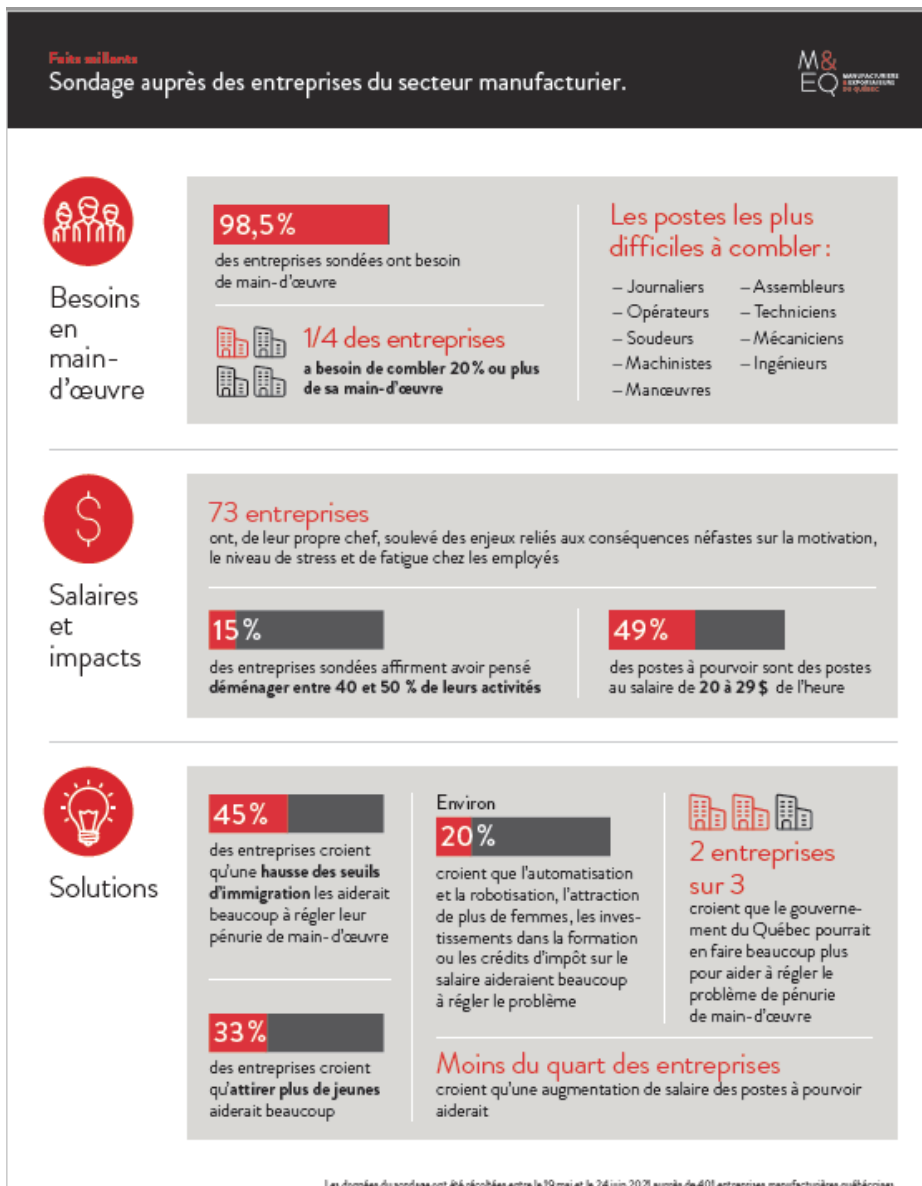
Devant ce constat, MEQ demande au gouvernement d'accentuer ses efforts d'information et d'accompagnement des PME afin qu'elles puissent augmenter leur compétitivité par l'intégration de nouvelles technologies. MEQ réitère toutefois que cela n'enraie pas le problème de main-d'œuvre. D'ailleurs, il ne faut pas oublier que la pénurie est un frein important à l'investissement.

MEQ demande également au gouvernement du Québec de revoir ses conditions de financement qui sont liées à la création d'emploi.

Alors que les travailleurs se font rares et que le bassin de travailleurs est limité, différents ministères et organismes, notamment Investissement Québec, continuent d'avoir des critères d'admissibilité basés sur la création d'emploi dans ses programmes. Il devient maintenant plus connecté au terrain de parler d'une transformation des emplois plutôt que de la création de nouveaux emplois.

7. FAITS SAILLANTS DU SONDAGE





8. BILAN DE LA TOURNÉE DE CONSULTATION

En plus d'un sondage réalisé auprès de plus de 400 entreprises manufacturières, MEQ a donc mené une tournée virtuelle avec plus de 110 entrepreneurs provenant de 10 régions du Québec pour entendre leurs constats et discuter de solutions gagnantes pour tous. Plus d'une vingtaine d'organisations et d'associations sectorielles ont également participé à cet effort.

La tournée de consultation régionale 2021 a permis de constater que les manufacturiers québécois sont plutôt unanimes quant aux constats ci-dessous :

Accès aux travailleurs immigrants

- Les démarches pour accéder à la main-d'œuvre étrangère et les seuils d'immigration ne sont pas adaptés aux besoins des manufacturiers et des exportateurs.
- Les entreprises manquent de ressources d'accompagnement pour intégrer durablement les travailleurs étrangers (accessibilité de la francisation, logements, transport en commun, services de garderies, etc.).

Formation et rétention de la main-d'œuvre

- La formation en entreprise est utilisée pour pallier le faible nombre de diplômés des différents programmes de formation, mais davantage d'accompagnement est requis.
- La hausse des salaires ne favorise pas la rétention des employés, car la rareté de main-d'œuvre génère plutôt une surenchère et du maraudage interentreprises.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre, combiné à l'arrivée d'une relève plus soucieuse de ses conditions de travail, amène les employeurs à revoir l'organisation du travail, complexifiant ainsi la gestion des ressources humaines.

Promotion et image du secteur manufacturier

- Le secteur manufacturier ne bénéficie pas d'une image positive auprès des jeunes, de leurs parents et du personnel d'orientation, ce qui contribue au faible nombre d'inscriptions dans les centres de formation et les écoles de métier.

Automatisation et robotisation

- L'automatisation et la robotisation ne remplacent pas les besoins de main-d'œuvre. Les besoins en main-d'œuvre spécialisée pour opérer les équipements de pointe demeurent importants.

9. BILAN RÉGIONAL DE LA TOURNÉE DE CONSULTATION

La tournée de consultation de MEQ sur la pénurie de main-d'œuvre a permis de rencontrer des entreprises manufacturières dans 10 régions du Québec. Ci-dessous, vous trouverez le bilan détaillé de ces rencontres et des données du sondage propres à chacune de ces régions.

9.1. Saguenay-Lac-Saint-Jean

En chiffres

- Les pertes représentent **633 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **79 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- 16 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **63 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Attirer davantage de femmes

Pour les entreprises de la région, la pénurie de main-d'œuvre constitue un frein majeur à la croissance. Le manque de travailleurs, qu'il s'agisse de journaliers ou de travailleurs spécialisés, y est d'ailleurs si criant que les entreprises se voient contraintes aux pratiques de maraude pour recruter des travailleurs dans un bassin de travailleurs déjà restreint. Devant opérer à capacité réduite, ce sont des millions de dollars en opportunités d'affaires qui sont ainsi perdus pour la région.

Plusieurs entrepreneurs soulignent la difficulté de retenir des travailleurs dans la région en raison de la difficulté de créer un milieu de vie attractif pour les travailleurs (manque de garderies, transport en commun restreint, etc.). Il apparaît incontournable de créer les conditions gagnantes pour gonfler et pérenniser le bassin de travailleurs, notamment avec l'immigration temporaire et permanente. Étant donné le bassin de main-d'œuvre actuellement limité dans la région, l'accès à une immigration simplifiée et plus prévisible est vu comme incontournable pour assurer la pérennité des entreprises de la région.

Pour de nombreux entrepreneurs, le secteur manufacturier reste largement méconnu; en ce sens, une offensive visant à valoriser le secteur (programmes de stage, sensibilisation tôt dans le cursus scolaire, démythification du secteur) aurait le potentiel d'attirer davantage de personnes à intégrer le secteur.

9.2. Capitale-Nationale

En chiffres

- Les pertes représentent **1 625 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **74 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- **36 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités** à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **60 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Développer l'automatisation et la robotisation

Étant pourtant une région économique importante du Québec, la Capitale-Nationale peine à trouver les travailleurs pour pourvoir aux postes vacants du secteur manufacturier. Plusieurs entreprises du secteur indiquent devoir refuser des contrats et plusieurs songent à délocaliser une partie de leurs activités, notamment aux États-Unis, faute de travailleurs disponibles. En plus d'un taux de chômage traditionnellement bas dans la région, les employeurs font face aux pratiques de maraudage inattendues de la part d'entreprises américaines (offrant des postes en télétravail) et de la fonction publique.

Les manufacturiers de la région déplorent la lourdeur du processus d'immigration, qui offre peu de prévisibilité et freine la réalisation de leur calendrier d'investissement. Pour certains, la solution passe par la diversification des sources d'immigration (jumelé à une meilleure offre de francisation) et l'ajustement des quotas d'immigration selon le taux de chômage de chaque région. Pour plusieurs, l'immigration, tant pour les postes d'entrée que spécialisée, est incontournable pour pallier le fossé démographique actuel.

Une autre piste de solution évoquée par les entreprises de la Capitale-Nationale est une sensibilisation des jeunes à la réalité du secteur manufacturier pour mettre en vedette le caractère innovant et technologique du secteur.

D'ailleurs, certains mentionnent le caractère désuet des centres de formation, ce qui ne contribue pas à véhiculer la réalité du secteur. Une approche misant sur les programmes de formation en alternance travail-études et un renforcement des compétences par formation en entreprise serait donc bénéfique. Essentielle pour la rétention des employés, la formation pourrait être davantage supportée par le gouvernement afin de contribuer à redorer l'image du secteur.

9.3. Centre-du-Québec

En chiffres

- Les pertes représentent **1 719 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **78 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- **39 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités** à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **59 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Développer l'automatisation et la robotisation

Région riche en PME manufacturières, le Centre-du-Québec est confronté à une pénurie de main-d'œuvre accentuée par le départ prochain de nombreux travailleurs pour la retraite, mettant ainsi de la pression sur le transfert de connaissances entre nouvelles recrues et vétérans. Contraint de fonctionner à capacité réduite, plusieurs entreprises indiquent refuser chaque semaine des millions de dollars en contrats et allonger les délais de production pour les plus petits clients, mesure prise pour demeurer compétitif et préserver les contrats d'envergure.

L'ambition des entreprises et la demande pour leurs produits sont au rendez-vous, mais faute de travailleurs, plusieurs doivent délocaliser une partie de leurs activités ailleurs au Québec. D'ailleurs, les entreprises dénotent une compétition et une surenchère des salaires non seulement dans leur région, mais également de la part d'entreprises situées ailleurs au Québec, qui recrutent des travailleurs pour des postes en télétravail.

La création d'un écosystème d'accueil pour la main-d'œuvre immigrante (services publics, sentiment de communauté, hébergement, transport, etc.), dans lequel les entreprises et leurs municipalités joueraient un rôle central, est identifiée comme vitale pour la réussite du projet d'immigration des travailleurs. Plusieurs soulignent les difficultés et la longueur des délais du processus d'immigration, qui s'étend souvent aussi à la famille des travailleurs. Pour plusieurs, le taux maximal de 10% de main-d'œuvre étrangère par usine est rapidement atteint, alors que les besoins de main-d'œuvre ne sont toujours pas comblés.

Ultimement, malgré que plusieurs entreprises progressent dans la voie de l'automatisation et de la robotisation, c'est le manque de travailleurs pour opérer les équipements qui demeure problématique.

Pour certains, l'automatisation permettra à davantage de femmes de pourvoir les postes vacants, mais un meilleur accompagnement et soutien financier du gouvernement est essentiel à la réussite de ce virage.

9.4. Montérégie

En chiffres

- Les pertes représentent **5 185 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **74 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- 29 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- 41 % des entreprises sondées ont **tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international**.
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Augmenter le salaire des postes à pourvoir

Située à proximité du bassin de travailleurs de la grande région de Montréal, la Montérégie est pourtant elle aussi affectée les problématiques de pénurie de main-d'œuvre. Les répercussions sont bien réelles pour les manufacturiers : perte de productivité de près de 30 % liée au transfert de connaissances et aux refus de contrats, augmentation des délais de production, maraudage, etc. Ces impacts ont d'ailleurs un impact direct sur les coûts, entraînant une surenchère entre entreprises pour tenter de contrer les effets du maraudage. Bien souvent, cette augmentation des salaires se répercute jusque dans le coût des produits pour les consommateurs et par une baisse de compétitivité.

Les manufacturiers de la région sont unanimes quant au manque d'accompagnement offert par le gouvernement et réclament un alignement plus fort entre les instances régionales et les agences pour un recrutement et un accompagnement plus concerté. L'idée d'un guichet unique d'accompagnement pour les besoins de main-d'œuvre est d'ailleurs évoquée par plusieurs entreprises. Enfin, une telle concertation régionale pourrait passer pour certains entrepreneurs par un arrimage plus serré entre les besoins des entreprises pour s'échanger des travailleurs lors des pics et des creux de productions.

La modulation des seuils d'immigration en fonction de la réalité régionale de la main-d'œuvre est perçue comme essentielle pour assurer une plus grande flexibilité et prévisibilité pour les postes à pourvoir. La règle de 10 % de main-d'œuvre étrangère temporaire par usine est notamment évoquée comme problématique, notamment pour les PME manufacturières.

Plusieurs entreprises de la région soulignent qu'il est nécessaire de mettre en place des incitatifs et des activités de promotion visant à rendre le secteur manufacturier plus attractif. Certains entrepreneurs évoquent notamment l'adaptation des conditions de travail pour les jeunes (horaires flexibles, alternance travail-études) ou des crédits d'impôt pour moderniser les usines comme de potentielles solutions. Les modèles allemands, autrichiens et japonais en matière de formation en milieu professionnel et de promotion aux jeunes sont notamment cités.

9.5. Estrie

En chiffres

- Les pertes représentent **1 455 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **66 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- **38 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités** à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- 46 % des entreprises sondées ont **tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international**.
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Attirer davantage de femmes

La pénurie de main-d'œuvre spécialisée, entre autres, a un impact important sur les possibilités de croissance des entreprises manufacturières en Estrie. Nombreuses sont celles dont les principaux clients sont situés aux États-Unis, avec lesquels la compétition est vive.

Les délais et les retards dans la production fragilisent la confiance de la clientèle, alors que de nombreux contrats sont refusés, faute de travailleurs. Devant l'urgence de la situation, certaines entreprises ont été contraintes de sous-traiter à l'extérieur du Canada une partie de leur production, au risque d'offrir un produit de moins de qualité.

Bien que de nombreuses entreprises de la région aient recours au programme de travailleurs étrangers temporaires, celles-ci rappellent que l'intégration de ses travailleurs est très difficile, notamment par manque de logement et d'une structure d'accueil adéquate pour assurer la rétention en région. La plupart des entreprises rencontrées souhaitent convertir les travailleurs temporaires en immigrants permanents.

Bien que l'automatisation permette de réduire la dépendance aux travailleurs non qualifiés, le recours aux travailleurs étrangers est une solution préconisée pour pallier au faible nombre de nouveaux jeunes travailleurs sortant des centres de formation. Un travail de collaboration et d'accompagnement avec Emploi-Québec et avec les municipalités semble une voie intéressante pour renforcer les capacités des entreprises à retenir et à attirer les travailleurs, notamment grâce à la formation à l'interne (accompagnement pour cartographier les connaissances en vue d'éventuels transferts de connaissance, développement de l'offre de formation, etc.). La formule d'alternance travail-études et COOP, bien connue à Sherbrooke, gagnerait à être utilisée davantage pour les métiers du secteur.

Ainsi, les entreprises espèrent un meilleur arrimage entre les organismes gouvernementaux d'aide à l'employabilité et à la formation et les besoins des entreprises. Une bonification des fonds alloués par Services Québec pour la formation et une offre d'accompagnement plus personnalisée sont des solutions identifiées par les entreprises.

9.6. Mauricie

En chiffres

- Les pertes représentent **531 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **81 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- 10 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **48 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Augmenter le salaire des postes à pourvoir

La pénurie de main-d'œuvre pèse sur les entreprises manufacturières de la Mauricie. Malgré les initiatives créatives de plusieurs d'entre elles, les entreprises peinent à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour répondre à la demande actuelle.

Devant composer avec des millions de dollars perdus en vente, certaines entreprises sont même contraintes à procéder à des campagnes « anti-marketing » pour diminuer la demande de la part de la clientèle pour éviter de refuser des contrats. D'autres entreprises indiquent délocaliser une partie de leurs opérations, en Ontario notamment, où le bassin de travailleurs spécialisés et non spécialisés est plus vaste.

Bien que plusieurs entreprises aient recours aux travailleurs étrangers temporaires, elles déplorent la lourdeur du processus administratif et l'atteinte rapide du seuil de 10 % de travailleurs étrangers par usine. Certains entrepreneurs sont prêts à aller recruter des travailleurs étrangers ayant reçu la résidence permanente dans d'autres provinces afin d'accélérer le processus. Plusieurs critiquent toutefois le manque de transport en commun, de services de garderie et le peu de flexibilité en ce qui a trait aux cours de francisation (souvent en présentiel et selon un horaire de jour), qui limitent l'attractivité de la région. Les entreprises affirment être prêtes à mettre l'épaule à la roue avec les acteurs régionaux pour développer un véritable milieu de vie attractif pour les immigrants.

Le virage 4.0 et l'automatisation progressent dans la région; ceci dit, les entreprises sont unanimes quant à la nécessité, malgré tout, d'avoir recours à des opérateurs spécialisés et des journaliers pour faire fonctionner les usines, autant modernes sont-elles. D'ailleurs, certaines entreprises ont développé leur propre formation à l'interne, en partenariat avec Emploi-Québec et des centres de formation locaux, mais souhaiteraient davantage d'accompagnement et d'aide à la promotion des formations.

9.7. Laurentides

En chiffres

- Les pertes représentent **296 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **58 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- **35 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités** à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **50 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Développer l'automatisation et la robotisation

Bien que la région abonde en entreprises manufacturières de toutes tailles, celles-ci sont freinées dans leur développement en raison du bassin de travailleurs limité qui favorise le maraudage et la surenchère. Tant pour les postes spécialisés et non spécialisés, de nombreux candidats ne se présentent tout simplement pas aux entrevues ou quittent rapidement l'entreprise pour en rejoindre une autre. Cette situation est particulièrement préoccupante dans le contexte où le vieillissement de la main-d'œuvre nécessite un transfert de connaissance qui limite la capacité de production des usines et rallonge les délais de livraison. Devant cette impasse, plusieurs entreprises ont commencé à délocaliser une partie de leurs opérations à l'extérieur du Canada, notamment, aux États-Unis.

Pour plusieurs entreprises de la région, la croissance est directement liée à la capacité de recruter. Les plus petites entreprises font face à la compétition directe de grandes entreprises manufacturières et même d'entreprises américaines implantées dans le Grand Montréal.

Plusieurs entreprises ont recours à des travailleurs étrangers temporaires, mais les coûts et les délais nuisent à la prévisibilité de leurs opérations et freinent la croissance. De plus, face au manque de logements et de services de base (ex. services de garderie), certaines entreprises vont même jusqu'à transporter des travailleurs résidant à Montréal pour combler les postes de nuit dans leur usine. En ce sens, un processus d'immigration simplifié assurerait une fiabilité et une régularité dans le recours à la main-d'œuvre étrangère.

Les entreprises de la région ont en grande partie emboîté le pas dans la voie de l'automatisation et de la robotisation, notamment grâce au support du CRIQ et d'Emploi-Québec. Cependant, pour rendre rentables les investissements, les appareils ont besoin d'être opérés sur plusieurs quarts de travail, ce qui implique la présence d'opérateurs spécialisés, qui sont de plus en plus rares. Une solution potentielle passerait par un renforcement de la formation à l'interne et le recours plus fréquent aux programmes de stage pour faire connaître le milieu manufacturier à la main-d'œuvre spécialisée, notamment.

9.8. Chaudière-Appalaches

En chiffres

- Les pertes représentent **1 883 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **74 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- **36 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités** à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **59 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**

→ Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:

1. Hausser les seuils d'immigration
2. Attirer davantage de jeunes
3. Augmenter le salaire des postes à pourvoir

Malgré les ambitions entrepreneuriales des manufacturiers de la région, les entreprises sont freinées par un bassin de main-d'œuvre insuffisant pour répondre à leurs besoins actuels. Non seulement la compétition entre les entreprises est forte pour attirer et retenir les travailleurs, mais plusieurs entreprises déplorent que de nombreux travailleurs aient quitté le secteur pour le secteur de la construction dans des métiers concurrentiels (ex. : tuyauterie, soudure, etc.). Ainsi, plusieurs entreprises tentent de limiter les impacts de la perte de contrats plutôt que d'investir dans leur croissance.

Comme leur main-d'œuvre est vieillissante, plusieurs entreprises souhaitent retenir leurs travailleurs préretraités; pour ce faire, un programme comprenant des mesures fiscales avantageuses pour ses travailleurs serait le bienvenu pour encourager le maintien en emploi de ces personnes expérimentées, qui contribuent notamment au transfert de connaissances avec les nouvelles recrues.

En matière de recrutement international, certaines entreprises critiquent que les codes d'emplois (ex. opérateurs vs journaliers) utilisés par le gouvernement fédéral pour déterminer les métiers en pénurie sont limitatifs ne tiennent plus comptes de la réalité du secteur manufacturier, ce qui complexifie encore plus les possibilités de recourir à des travailleurs étrangers, d'autant plus que ceux-ci sont limités dans leur progression au sein de l'usine.

D'ailleurs, plusieurs manufacturiers atteignent rapidement le seuil des 10 % de travailleurs étrangers temporaires par usine, alors que leurs besoins de main-d'œuvre sont loin d'être comblés. Pour certains, la solution passe par une immigration simplifiée et plus prévisible, ainsi qu'un accompagnement englobant (ex. cours de francisation plus accessible) pour créer un milieu de vie attractif qui permettra aux travailleurs et leur famille de s'épanouir dans la région.

L'automatisation des usines progresse rapidement pour les entreprises dont la production y est propice, mais plusieurs soulignent qu'il demeure un manque de main-d'œuvre spécialisée dans l'opération des machines. Un meilleur accompagnement est demandé.

Les entreprises de la région souhaitent aussi démystifier la question des conditions de travail et de la formation. Nombreuses sont les entreprises qui offrent des conditions salariales aussi compétitives que celles des grands centres urbains. Néanmoins, le faible nombre de jeunes travailleurs disponibles complexifie le recrutement. Pour plusieurs, la solution passe par une augmentation de la formation à l'interne (souvent encadré par Emploi-Québec), à condition que les travailleurs restent à l'emploi. Il devient alors essentiel de promouvoir le secteur manufacturier dès le secondaire pour montrer les perspectives de carrière.

9.9. Bas-Saint-Laurent

En chiffres

- Les pertes représentent **3 510 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **87 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- 27 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **53 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Développer l'automatisation et la robotisation

Les besoins en main-d'œuvre spécialisée sont grands dans le Bas-Saint-Laurent. Plusieurs entreprises tentent de pallier ce manque de travailleurs et le vieillissement de leur main-d'œuvre avec des offensives de promotion et de recrutement de la relève chez les jeunes en formation professionnelle. Toutefois, le recrutement de jeunes travailleurs n'est pas garant de la rétention de ceux-ci; le maraudage entre les entreprises est pratique courante, le bassin de travailleurs étant trop limité.

Le recours aux travailleurs expérimentés et préretraités pour la formation et le transfert de connaissance est généralement perçu comme une avenue porteuse pour l'avenir de l'industrie, mais les incitatifs pour ce type de travailleurs sont insuffisants pour les attirer.

Cette situation accroît encore davantage la pression financière sur les entreprises, qui peine à honorer leurs contrats à temps, ce qui allonge les délais et systématise le recours aux heures supplémentaires. D'ailleurs, de nombreuses usines sont à modifier leurs conditions de travail pour éviter d'opérer 24h/24, 7 jours/7, comme actuellement, car il devient de plus en plus difficile de trouver des travailleurs souhaitant combler ces quarts de travail. Ainsi, l'intégration d'une meilleure conciliation travail-famille semble porteuse pour attirer notamment les jeunes et les femmes dans les métiers du secteur.

Bien que certaines entreprises aient recours à des travailleurs étrangers, le principal défi est de créer un projet de vie non seulement pour le travailleur, mais aussi pour sa famille. La francisation devient alors clé pour créer les conditions propices pour que les travailleurs étrangers restent dans la région. Ultiment, l'augmentation des seuils d'immigration et une réduction du fardeau administratif permettraient aux entreprises de poursuivre leur croissance et d'équilibrer le bassin de travailleurs en fonction des besoins réels du secteur.

9.10. Montréal

- Les pertes représentent **659 millions de dollars** en contrats refusés et/ou en pertes d'opportunités chez les entreprises manufacturières de la région.
- **56 % des entreprises sondées ont dû refuser des contrats et/ou accumuler des retards** de production dans les 2 dernières années à cause de la pénurie de main-d'œuvre.
- 25 % des entreprises sondées ont envisagé de déménager une partie de leurs activités à l'étranger ou de donner davantage de contrats en raison de la pénurie de main-d'œuvre.
- **31 % des entreprises sondées ont tenté ou ont effectué des démarches pour aller recruter à l'international.**
- Selon les entreprises sondées, les **3 solutions les plus utiles** pour aider à régler la pénurie de main-d'œuvre sont les suivantes:
 1. Hausser les seuils d'immigration
 2. Attirer davantage de jeunes
 3. Mettre en place des crédits d'impôt sur le salaire *et* Investir dans la formation

Malgré un bassin de travailleurs plus volumineux que d'autres régions, la région de Montréal est aussi affectée par la pénurie de main-d'œuvre. La croissance des entreprises manufacturières de la région est ralentie, faute de travailleurs, et les délais de production pour répondre à la demande actuelle sont de plus en plus longs. Pour certaines entreprises travaillant dans des secteurs essentiels (ex. alimentation), ce manque de travailleurs peut avoir des répercussions importantes sur d'autres industries lorsque la production est ralentie. Chaque semaine, les entreprises se privent de millions de dollars en contrat, et ce, même si bon nombre d'entre elles ont recours aux heures supplémentaires, au risque d'épuiser leurs travailleurs.

Le recours aux travailleurs étrangers est une solution porteuse pour de nombreuses entreprises, mais celles-ci déplorent le seuil de 10% de travailleurs étrangers par usine et la lenteur du processus administratif, qui pousse plusieurs travailleurs à immigrer dans d'autres provinces canadiennes, où les délais sont moins longs. De plus, plusieurs entreprises soulignent que les cours de francisation ne sont pas assez facilement accessibles (ex. seuil de 3 personnes par entreprise pour s'inscrire, horaires peu flexibles, formation en présentiel). Un meilleur accompagnement pour la francisation et la possibilité de suivre les cours à distance permettraient aux entreprises d'être plus agiles dans leur processus d'intégration de la main-d'œuvre immigrante.

En termes d'accompagnement gouvernemental, certaines entreprises notent que les exigences de Services Québec et l'accompagnement d'Emploi-Québec ne sont pas suffisamment ancrés dans la réalité des entreprises. Ainsi, une collaboration plus serrée serait souhaitable pour adapter les services et les délais aux besoins des entreprises.

Enfin, pour pallier la compétition entre les entreprises pour recruter de la main-d'œuvre spécialisée, certaines entreprises font de la formation à l'interne pour faire progresser leurs employés vers des métiers spécialisés et créer une équipe plus polyvalente et mieux outillée notamment pour opérer les équipements automatisés nécessaires pour augmenter la productivité des entreprises.

10. LE SECTEUR MANUFACTURIER AU QUÉBEC

Établissements manufacturiers en fonction de la taille, 2019

Région administrative	Établissements ¹				Part		
	1-4	5-249	250 et +	Total	1-4	5-249	250 et +
	Nombre				En %		
01 Bas-Saint-Laurent	107	230	8	345	31,0	66,7	2,3
02 Saguenay–Lac-Saint-Jean	139	358	8	505	27,5	70,9	1,6
03 Capitale-Nationale	298	658	11	967	30,8	68,0	1,1
04 Mauricie	130	315	8	453	28,7	69,5	1,8
05 Estrie	200	498	13	711	28,1	70,0	1,8
06 Montréal	1 087	2 108	73	3 268	33,3	64,5	2,2
07 Outaouais	94	141	4	239	39,3	59,0	1,7
08 Abitibi-Témiscamingue	59	143	3	205	28,8	69,8	1,5
09 Côte-Nord	29	56	2	87	33,3	64,4	2,3
10 Nord-du-Québec	2	13	1	16	12,5	81,3	6,3
11 Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	56	98	2	156	35,9	62,8	1,3
12 Chaudière-Appalaches	328	723	33	1 084	30,3	66,7	3,0
13 Laval	194	366	9	569	34,1	64,3	1,6
14 Lanaudière	302	514	7	823	36,7	62,5	0,9
15 Laurentides	379	529	17	925	41,0	57,2	1,8
16 Montérégie	799	1 663	67	2 529	31,6	65,8	2,6
17 Centre-du-Québec	200	554	15	769	26,0	72,0	2,0
Résidu ²	3	10	0	13	23,1	76,9	0,0
Ensemble du Québec	4 406	8 977	281	13 664	32,2	65,7	2,1
Régions ressources	253	540	16	809	31,3	66,7	2,0
Régions manufacturières	2 477	5 154	168	7 799	31,8	66,1	2,2
Régions urbaines	1 673	3 273	97	5 043	33,2	64,9	1,9

1. Établissements employeurs.

2. Statistique Canada ne dispose pas de suffisamment d'information pour situer ces établissements avec précision.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme de leurs éléments, du fait des arrondissements et des résidus.

Source: Direction des politiques et de l'analyse économiques, ministère de l'Économie et de l'Innovation. (2021). Portrait manufacturier des régions du Québec.

https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/secteur_manufacturier/portrait_manufacturiers_du_Quebec.pdf

Emplois manufacturiers par domaines de fabrication, 2019

Région administrative	Emplois				Part dans la région		
	Traditionnel		Complexe	Total	Traditionnel		Complexe
	Ressources	Produits de			Ressources	Produits de	
	naturelles	consommation			naturelles	consommation	
	En milliers				En %		
01 Bas-Saint-Laurent	4,4	4,0	2,4	10,8	40,7	37,0	22,2
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean	11,7	3,6	2,5	17,8	65,7	20,2	14,0
03 Capitale-Nationale	5,5	8,2	11,3	25,0	22,0	32,8	45,2
04 Mauricie	4,8	8,7	4,6	18,0	26,7	48,3	25,6
05 Estrie	6,4	10,7	10,5	27,6	23,2	38,8	38,0
06 Montréal	10,8	51,5	48,9	111,2	9,7	46,3	44,0
07 Outaouais	3,0	2,3	2,3	7,5	40,0	30,7	30,7
08 Abitibi-Témiscamingue	3,2	x	x	5,5	58,2	x	x
09 Côte-Nord	4,0	x	x	5,1	78,4	x	x
10 Nord-du-Québec	0,9	x	x	1,1	81,8	x	x
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,2	x	x	2,8	7,1	x	x
12 Chaudière-Appalaches	8,9	19,2	13,4	41,5	21,4	46,3	32,3
13 Laval	1,3	7,8	13,1	22,2	5,9	35,1	59,0
14 Lanaudière	5,2	14,1	16,8	36,0	14,4	39,2	46,7
15 Laurentides	4,4	9,7	18,2	32,3	13,6	30,0	56,3
16 Montérégie	15,6	45,1	43,6	104,3	15,0	43,2	41,8
17 Centre-du-Québec	8,1	11,9	8,9	28,9	28,0	41,2	30,8
Ensemble du Québec	98,4	199,8	199,4	497,7	19,8	40,1	40,1
Régions ressources	12,7	7,0	5,3	25,3	50,2	27,7	20,9
Régions manufacturières	65,1	123,0	118,5	306,4	21,2	40,1	38,7
Régions urbaines	20,6	69,8	75,6	165,9	12,4	42,1	45,6

1. Statistique Canada ne dispose pas de suffisamment d'information pour situer ces établissements avec précision.

Source: Direction des politiques et de l'analyse économiques, ministère de l'Économie et de l'Innovation. (2021). Portrait manufacturier des régions du Québec.

https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/secteur_manufacturier/portrait_manufacturiers_du_Quebec.pdf