
MÉMOIRE

L'économie de
Chaudière-Appalaches
est sur



Pause

Présenté par :

**La Table régionale des élus municipaux de la Chaudière-Appalaches
Chaudière-Appalaches économique**

La crise de la main-d'œuvre met l'économie de Chaudière-Appalaches sur pause

De nombreuses études sur la pénurie de main-d'œuvre au Québec ont été publiées dans les dernières années. Bon nombre de pistes de solutions ont été formulées. Toutefois, l'enjeu persiste et menace plus que jamais la santé des entreprises manufacturières, notamment en Chaudière-Appalaches.

Ainsi, toute une région se mobilise, des entreprises aux élus municipaux, en passant par les organismes de développement économique, afin de tirer une ultime fois le signal d'alarme en illustrant l'impact économique majeur de cette crise sur le tissu économique, mais aussi sur la société, tel qu'illustré dans le rapport d'enquête menée par Deloitte et E&B Data en septembre 2021.

La région de Chaudière-Appalaches est la 3^e région manufacturière en masse critique ainsi que la 3^e région du Québec ayant la plus forte croissance de son secteur manufacturier depuis 2014. Parallèlement, elle subit un déclin de sa population active depuis maintenant 10 ans.

D'une résilience remarquable, les entreprises ont mis en place plusieurs mesures de mitigation à cette crise au cours des dernières années et envisagent poursuivre sur cette lancée. Toutefois, l'enquête nous dévoile qu'un climat d'incertitude s'installe chez les entreprises face à la perspective de perdurer avec des enjeux de main-d'œuvre majeurs et des projections démographiques défavorables. L'érosion de l'économie provoquée par la crise inquiète l'ensemble la région. Est-ce l'avenir que nous souhaitons pour la région de Chaudière-Appalaches, considérant son apport à la société?

Nous croyons qu'un territoire économiquement et socialement épanoui doit pouvoir se fier sur un bassin de main-d'œuvre adéquat, un réseau scolaire efficace et garni d'étudiants, ainsi qu'une offre de services et d'infrastructures adaptée à ses collectivités. Finalement, notons aussi l'importance de l'accès aux meilleures technologies disponibles, ainsi qu'aux outils politiques pertinents pour appuyer nos entreprises et leurs ressources humaines à s'adapter aux changements rapides et de grande portée.

Nous formulons aujourd'hui 9 recommandations se positionnant sur 5 axes d'intervention :

1. L'automatisation et la robotisation;
2. Le recrutement international;
3. La formation, requalification et rétention;
4. L'occupation du territoire et les services aux collectivités;
5. La régionalisation de l'immigration.

Chacune de ces recommandations est accompagnée d'un éventail de mesures que le gouvernement pourrait mettre en œuvre pour atteindre les objectifs attendus.

Il est devenu vital d'agir urgemment pour mettre en place des mesures de mitigation à la pénurie de main-d'œuvre à court, moyen et long terme, afin d'éviter de (re)mettre le développement d'une région sur pause.

L'AUTOMATISATION ET LA ROBOTISATION :

1. Mettre en place des programmes de soutien adaptés aux petites et moyennes entreprises.

LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL :

2. Favoriser l'augmentation du bassin de main-d'œuvre dans les régions en plein emploi de façon rapide et durable.
3. Favoriser l'obtention de la résidence permanente aux travailleurs étrangers temporaires qui souhaitent vivre et travailler de façon permanente dans les régions en plein emploi.

LA FORMATION, REQUALIFICATION ET RÉTENTION :

4. Augmenter des bassins d'étudiants dans les régions en plein emploi.
5. Valoriser la formation professionnelle et technique et les programmes alternance travail-études.
6. Améliorer la fiscalité des travailleurs.

L'OCCUPATION DU TERRITOIRE ET LES SERVICES AUX COLLECTIVITÉS :

7. Trouver rapidement des solutions à la création de nouveaux logements.
8. Favoriser le transport collectif en région.

LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION :

9. Accélérer la régionalisation de l'immigration en favorisant les régions en plein emploi.

L'AUTOMATISATION ET LA ROBOTISATION

Selon l'étude Deloitte-E&B Data...

- **66 %** des PME de Chaudière-Appalaches envisagent d'investir en automatisation/robotisation au cours des deux prochaines années comme mesure de mitigation à la pénurie de main-d'œuvre;
- Parmi les PME de moins de 20 employés, **47 %** visent des investissements en modernisation.

D'un point de vue technologique, l'automatisation et la robotisation représentent un travail colossal pour les PME qui composent le tissu industriel de Chaudière-Appalaches. Nous croyons que le soutien du gouvernement sera nécessaire à cette transition technologique et qu'il devra être modulé selon les réalités des petites et moyennes entreprises.

1

Mettre en place des programmes de soutien adaptés aux petites et moyennes entreprises

CONSTATS

Pour une petite entreprise, l'acquisition d'équipements usagés peut être un premier pas stratégique vers une démarche de modernisation.

La propension des PME à investir en modernisation crée actuellement une pression sur les concepteurs et intégrateurs de technologies et rallonge, de façon importante, les délais de livraison. Certains équipements importés peuvent parfois prendre jusqu'à 24 mois avant leur livraison, créant un impact sur les liquidités des PME qui doivent supporter les dépôts de ces commandes.

En matière de capital humain, la grande majorité des PME ne possède pas d'ingénieur ou d'équipe technique pour prendre en charge les projets de développement technologique. Nous savons que pour qu'un projet soit une réussite, il est nécessaire qu'une PME puisse s'appuyer sur un chargé de projet interne qui pourra suivre l'évolution avec les intégrateurs externes. Enfin, il est critique de donner le moyen aux PME de retenir ces talents à l'intérieur de l'entreprise pour envisager de futures phases de modernisation.

MESURES

1.1 Permettre que le crédit d'impôt de 30 % à l'investissement soit élargi à certains équipements usagés reconnus comme stratégiques pour une petite entreprise par le biais d'un diagnostic qui pourrait être réalisé par des conseillers d'Investissement Québec ou son réseau de partenaires.

1.2 Adapter les programmes d'aides financières pour supporter les projets d'acquisition et d'implantation de technologies dont les délais de livraison, les coûts de transport et l'inflation pourraient affecter les liquidités des PME.

1.3 Adapter les programmes actuels afin de permettre aux PME d'embaucher et/ou d'impliquer un employé qualifié dans l'implantation de nouvelles technologies, en plus de financer les honoraires externes de consultants. Ce soutien permettra aux entreprises de développer leur expertise, ainsi que d'améliorer les compétences internes de leur gestionnaire de projet pour les prochaines phases de modernisation.



LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Selon l'étude...

- 63 % des PME de Chaudière-Appalaches envisagent de recruter à l'international au cours des 2 prochaines années;
- Parmi les PME de moins de 20 employés, 34 % visent le recrutement de travailleurs internationaux.

La complexité des démarches de recrutement international pour une PME en fait souvent une solution de dernier recours, mais cette avenue s'avère tout de même être la solution à court terme la plus efficace pour augmenter le bassin de main-d'œuvre de la région et éviter une déstructuration.

2

Augmenter rapidement et de façon durable les bassins de main-d'œuvre dans les régions en plein emploi

CONSTATS

Face à l'ensemble des constats documentés dans l'étude de Deloitte, la région souhaite une reconnaissance de la part du gouvernement de ses besoins spécifiques par la mise en place de mesures favorisant l'augmentation des bassins de main-d'œuvre de façon rapide et durable.

La région salue les récentes annonces d'assouplissements qui vont leur permettre des traitements simplifiés et une hausse jusqu'à 20 % des seuils de travailleurs étrangers temporaires. Les PME attendent avec grande impatience leur mise en application. Pour les régions les plus impactées par la pénurie, ces traitements particuliers devraient être applicables à tous leurs secteurs d'activités.

Par ailleurs, l'industrie de la transformation du bois, qui est fortement présente en Chaudière-Appalaches, semble avoir été oubliée des récentes annonces d'assouplissement, notamment pour les professions suivantes : CNP 9437 (Autres manœuvres fabrication), CNP 9533 (Assembleurs produits en bois, portes et fenêtres), CNP 7611 (Manœuvres en construction).

MESURES

2.1 Identifier les régions en plein emploi, soit les régions où le taux de chômage est inférieur à 4 %, et instaurer pour celles-ci des mesures avantageuses qui favoriseront l'augmentation rapide et durable de leur bassin de main-d'œuvre.

Ces mesures avantageuses pourraient être applicables seulement pour les lieux de travail situés dans les régions en plein emploi aussi longtemps que le taux de chômage demeure inférieur à 4 % :

2.1.1 Que tous les métiers à bas salaires aient accès minimalement au seuil de 20 % d'embauche de TET. Cette mesure permettrait à toutes les entreprises qui recrutent dans les mêmes bassins d'avoir des conditions équivalentes pour combler leurs postes.

2.1.2 Que toutes les professions soient exemptées des exigences d'affichage et de démonstration des efforts de recrutement et/ou allonger la durée de la validité des EIMT-CAQ émis.

2.1.3 Qu'un plus grand nombre de professions soient admissibles au traitement simplifié, notamment pour l'industrie de la transformation du bois. Minimalement, le CNP 9614 (Manœuvres transformation du bois) devrait être reclassé dans la liste pour le traitement simplifié.

Les PME souffrent de délais de traitement des demandes d'immigration trop longs (de 6 à 12 mois pour le PTET, à partir du dépôt du dossier jusqu'à l'arrivée du candidat). Il est difficile pour les PME d'anticiper leurs besoins d'effectifs 12 mois à l'avance tout en n'ayant aucune garantie de l'arrivée des travailleurs au moment désiré pour réaliser les contrats ou mandats ciblés.

2.2 Mettre en place des politiques où le traitement des demandes devrait être réalisé dans un délai maximum de 90 jours et les respecter.

2.3 Attirer un agent par dossier d'entreprise permettrait d'accélérer les traitements et d'avoir un interlocuteur pour le suivi des demandes en cours.

3

Favoriser la résidence permanente aux travailleurs étrangers qui souhaitent vivre et travailler dans les régions en plein emploi

CONSTATS

Les entreprises sont heureuses de la véritable entrée en fonction du système Arrima depuis août dernier et souhaitent que le ministère tire profit au maximum de cet outil et des candidatures qu'il comporte, pour proposer des solutions rapides à la crise de la main-d'œuvre en Chaudière-Appalaches.

Il est encore trop long et ardu pour un travailleur issu de l'immigration de devenir résident permanent (des délais de 4 ½ ans au Québec comparativement à 1 ½ an en Ontario), et ce, même si ce dernier occupe un emploi stable dans une entreprise et s'est intégré dans sa collectivité sur une période de quelques années.

Plusieurs PME souhaiteraient garder ces travailleurs à long terme étant donné qu'ils ont investi énormément de temps et d'argent pour leur arrivée au Québec, leur formation, leur francisation, leur intégration, leur socialisation, et bien plus.

MESURES

3.1 Une à deux fois par année, organiser des rondes d'invitation sur Arrima qui cibleraient **exclusivement** des régions en plein emploi, pour sélectionner des candidats à titre permanent.

3.2 Réaliser un premier essai avec la région de Chaudière-Appalaches dès le premier trimestre de 2022 avec une ronde d'invitation régionale ou ciblant les postes CNP les plus critiques.

3.3 Repérer plus rapidement et favoriser les TET supportés par leur employeur en région dans leurs démarches de résidence permanente en arrimant le processus « d'offre d'emploi validée lors de l'émission d'une ÉIMT-CAQ » au processus « d'évaluation de l'offre d'emploi du programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ». Ceci permettrait également de réduire les délais de traitement des demandes.

3.4 Augmenter les seuils d'immigration en favorisant les travailleurs étrangers temporaires qui ont une incidence directe sur l'économie des régions en plein emploi.



LA FORMATION, REQUALIFICATION ET RÉTENTION

Selon l'étude...

- 34 % des entreprises ont augmenté les dépenses en formation des employés.

Ce faible pourcentage nous laisse croire que, malgré le fait que les entreprises reconnaissent l'importance de la qualification des travailleurs, surtout dans leur effort de migration vers le 4.0, elles ne considèrent pas la formation des employés comme une solution à court terme à la crise de main-d'œuvre.

4

Augmenter les bassins d'étudiants dans les régions en plein emploi

CONSTATS

Nous avons la chance de compter sur le territoire des établissements de formation dynamique qui offrent une multitude de programmes de formations et de requalification. Le problème ne réside pas dans l'offre, mais bien dans la demande pour ces programmes. Nos établissements d'enseignement peinent à démarrer des cohortes faute d'inscription. Soit les cours ne démarrent pas, soit les établissements se tournent vers le recrutement d'étudiants internationaux.

Le faible ratio de diplômés ne suffit pas à combler les besoins du marché du travail de la région. Les étudiants internationaux font partie de la solution. Plusieurs d'entre eux choisissent de venir étudier en région pour des formations professionnelles et techniques et en font un projet de vie à long terme. Il faut donc favoriser leur accès aux programmes de formations.

Plusieurs formations professionnelles en adéquation avec les besoins du marché du travail ne permettent pas d'accueillir des étudiants internationaux. C'est le cas notamment des métiers d'opérateur d'équipements de production (DEP de 870 heures), de préposé aux bénéficiaires (DEP de 870 heures), de cuisinier (DEP de 1470 heures), camionneur (DEP de 615 heures) et bien d'autres.

MESURES

- 4.1 Élargir le [Crédit d'impôt pour les nouveaux diplômés travaillant dans une région ressource éloignée](#) aux régions en plein emploi, comme Chaudière-Appalaches. Réfléchir à d'autres incitatifs d'attraction d'étudiants en région.
- 4.2 Rendre admissibles au Programme d'expérience québécoise (PEQ) ainsi qu'au permis d'étude post-diplôme les DEP de moins de 1800 heures par l'ajout de stages au programme, dont les heures travaillées seraient reconnues comme des heures de formation.
Exemple: DEP d'ébéniste
Formation de 1650 heures non admissible au PEQ à laquelle nous proposons d'ajouter 150 heures de stage supervisé, pour un total de 1800 heures qui seraient admissibles au PEQ et au permis d'étude post-diplôme.
- 4.3 Mettre en place des règles plus souples pour le financement de petites cohortes de formation correspondant à des métiers en pénurie en région.
- 4.4 En s'inspirant des ententes entre le Québec et la France, négocier de nouveaux accords avec des provinces canadiennes ou des pays francophones afin de favoriser l'attraction d'étudiants étrangers dans les régions en plein emploi dans les formations en adéquation avec les besoins du marché du travail.



5

Valoriser la formation professionnelle et technique ainsi que les programmes d'alternance travail-études

CONSTATS

Les besoins du marché du travail de Chaudière-Appalaches se concentrent en bonne partie sur les postes de travailleurs de production spécialisés et techniques (ex. : soudeurs, mécaniciens, opérateurs, techniciens, etc.). Toutefois, on note une baisse de l'intérêt pour ces métiers.

On retrouve, sur le territoire, de multiples programmes de formations en alternance travail-études ou en formule DUALE qui sont très appréciés des entreprises. Le financement de ces programmes est encouragé puisqu'il permet aux participants de toucher un revenu pendant leur formation.

Plusieurs entreprises souhaiteraient pouvoir valoriser les compétences de leurs travailleurs expérimentés en les maintenant au travail comme expert-interne ou formateur.

MESURES

- 5.1 Valoriser les métiers de la formation professionnelle et technique afin d'attirer plus d'étudiants dans ces programmes de formation.
- 5.2 Augmenter le financement rattaché aux programmes en alternance travail-études et en formule DUALE ainsi que les programmes de formations de courte durée (COUD) qui soutient les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
- 5.3 Mettre en place un programme de requalification des travailleurs expérimentés afin que les PME puissent leur proposer une réorientation de leur carrière comme coachs-formateurs auprès des nouveaux travailleurs.

6

Améliorer la fiscalité des travailleurs pour favoriser la rétention

CONSTATS

Nous saluons l'ouverture du gouvernement à envisager des solutions pour maintenir à l'emploi les travailleurs expérimentés par de nouvelles mesures fiscales ou financières.

Demandée par plusieurs depuis longtemps, la défiscalisation des heures supplémentaires viendrait régler une bonne partie de la pénurie actuelle en encourageant ceux qui veulent travailler au-delà de 40 heures semaine.

MESURES

- 6.1 Mettre en place des assouplissements fiscaux pour les 60 ans et plus qui souhaiteraient demeurer sur le marché du travail afin qu'ils ne soient pas pénalisés par l'impôt à cause d'un revenu supplémentaire.
- 6.2 Mettre en place une défiscalisation des heures supplémentaires au-delà du seuil de 40 heures semaine applicable au secteur manufacturier.

L'OCCUPATION DU TERRITOIRE ET LES SERVICES AUX COLLECTIVITÉS

Selon l'étude...

- En 2019, 716 travailleurs étrangers temporaires (TET) étaient à l'embauche des 309 entreprises enquêtées. En août 2021, ce nombre avait grimpé à 2106 TET, une progression de 34 % sur 3 ans;
- Le nombre de nouveaux arrivants va continuer d'augmenter puisque 63 % des PME envisagent avoir recours ou de poursuivre leurs efforts de recrutement à l'international.

L'arrivée de travailleurs internationaux a des effets bénéfiques sur nos collectivités et l'occupation du territoire, puisqu'ils nous aident, par exemple, à maintenir des classes ouvertes dans les écoles, à sauvegarder des épiceries ou à consolider les services de proximité dans les plus petites municipalités. Ces derniers accentuent en même temps les besoins sociaux, notamment en matière de logement, de transport collectif et d'adaptation au milieu (réorganisation des services aux citoyens, programmations d'activités favorisant la rétention de ces nouveaux arrivants, etc.).

Les municipalités souhaitent pouvoir épauler leurs industries en répondant adéquatement aux besoins associés à l'arrivée de leurs nouveaux employés. Un premier pas a été franchi avec la mise en œuvre du Programme d'appui aux collectivités (PAC) du ministère de l'Immigration, la Francisation et de l'Intégration qui permet aux municipalités d'être plus accueillantes et inclusives. Il faut maintenant aller plus loin en accélérant le développement de logements et de services de transport collectif en région.

7

Trouver rapidement des solutions à la création de nouveaux logements

CONSTATS

Les travailleurs temporaires ayant généralement des permis de travail d'une durée de 2 ans ne peuvent envisager acquérir une maison. Le logement est donc privilégié par plus plusieurs créant une demande plus grande que l'offre. Cette rareté de logements force les employeurs à acquérir des maisons et faire vivre en colocation leurs travailleurs. Peu d'entrepreneurs croyaient qu'ils allaient devenir aubergistes un jour!

La crise du logement est bien présente dans nos milieux ruraux et inquiète de plus en plus d'élus qui se démènent pour l'élargissement de leur périmètre urbain. Des promoteurs immobiliers sont prêts à investir, mais sont eux aussi freinés par toutes sortes de réglementations et d'intervenants.

MESURES

- 7.1** Favoriser l'établissement des nouveaux arrivants en trouvant rapidement des solutions à la création de nouveaux logements et à l'élargissement des périmètres urbains.
- 7.2** Établir des liens directs entre la Société d'habitation du Québec (SHQ) et les municipalités, reconnues comme gouvernement de proximité, afin de diminuer la lourdeur administrative qui retarde les développements multirésidentiels.



8

Favoriser le transport collectif en région**CONSTATS**

Tout comme dans les grandes villes, la croissance démographique créée par l'immigration, exige davantage de réseaux de transport en commun que la croissance découlant d'une augmentation naturelle.

Le transport collectif un défi de taille pour les territoires éloignés des grands centres urbains ou à faible densité de population en raison de leur absence ou de l'impossibilité d'en rentabiliser une mise en place. Il faut alors réfléchir à des solutions sur mesures.

L'absence de transport public affecte ainsi directement l'attractivité et la rétention des familles dans les petits milieux de vie et désavantage les entreprises localisées dans les secteurs éloignés.

MESURES

- 8.1** Créer des fonds locaux pour le transport collectif en région afin que chaque MRC puisse investir dans des projets correspondant à leurs besoins.
- 8.2** Augmenter le financement pour le transport interrégional afin que toutes les régions puissent être bien desservies.
- 8.3** Mettre en place une réglementation pour que les droits sur les circuits de transport interrégionaux inactifs puissent être offerts à d'autres transporteurs qui aimeraient saisir l'opportunité de desservir ces territoires. Ces droits sont actuellement de propriété privée et ce sont les régions rurales qui en souffrent.

LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

Selon l'étude...

- 55% des entreprises visent à augmenter les salaires et les avantages sociaux pour leurs employés ;
- 32% des entreprises indiquent vouloir investir dans leur marque employeur ;

Les entreprises ont révélé vouloir poursuivre leurs efforts d'amélioration de leurs conditions de travail afin d'attirer de nouveaux talents. Toutefois, ils fondent peu d'espoir qu'un grand nombre d'entre eux proviennent de la régionalisation. En effet, après de nombreuses années où différents regroupements d'entreprises ont réalisé des opérations de séduction auprès d'immigrants de Montréal, nous pouvons affirmer que la régionalisation ne fonctionne plus en 2021. Les organismes de régionalisation de l'immigration ont eux-mêmes de la difficulté à trouver des candidats intéressés à se délocaliser en région.

9

Accélérer la régionalisation de l'immigration en favorisant les régions en plein emploi

CONSTATS

Aujourd'hui, toutes les régions du Québec visent à attirer dans leur région des immigrants vivants dans les grands centres urbains, ce qui ne fait que créer de la compétition entre les territoires et les résultats ne sont satisfaisants pour aucun.

Les emplois offerts en région sont souvent en inadéquation avec les profils des immigrants de Montréal qu'il est possible d'accueillir.

Pourtant, des immigrants se trouvent déjà dans nos régions, occupent de bons emplois, s'intègrent à nos mœurs et coutumes, sont appréciés de leur employeur et entourés, mais le chemin pour l'obtention de leur résidence permanente est difficile.

MESURES

9.1 Accélérer la régionalisation de l'immigration par mise en place de politiques qui privilégiera les régions en plein emploi, comme en Chaudière-Appalaches, tel que :

9.1.1 Attribution d'un pointage plus élevé des régions en plein emploi lors de la sélection permanente ;

9.1.2 Création d'un programme relié à la mise de fond pour l'achat d'une maison dans une région en plein emploi ;



Pénurie de main-d'œuvre



Pénurie d'innovations

Pénurie de main-d'œuvre



Pénurie de croissance

Pénurie de main-d'œuvre



Pénurie d'opportunités

Pénurie de main-d'œuvre



Pénurie de développement

#PASdePAUSE
POUR CHAUDIÈRE-APPALACHES