

MÉMOIRE

Commission parlementaire

« La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 »

présenté par
OLYMEL S.E.C.

9 août 2019



Table des matières

1. Sommaire exécutif	3
2. Cartographie des établissements d'Olymel au Québec.....	6
3. La Planification de l'immigration 2020-2022 : commentaires préliminaires	7
4. Olymel : un moteur de développement économique régional dans le secteur agroalimentaire au Québec	7
5. L'immigration économique est une solution indispensable en région	12
6. La sélection permanente de l'immigration économique doit être arrimée aux besoins importants de main-d'œuvre en région	17
7. L'immigration économique doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée.....	18
8. La sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires doit être favorisée	20
9. Une révision majeure du Programme des travailleurs étrangers temporaires est nécessaire.	22
10. La gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires par le Québec doit être simplifiée, flexible et adaptée.....	26
11. Un meilleur accompagnement et un plus grand soutien aux employeurs dans leurs démarches de recrutement et d'intégration des nouveaux arrivants est nécessaire.....	27
12. Conclusion	29



1. Sommaire exécutif

- Olymel remercie la Commission pour la tenue de la présente consultation publique sur la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022*. Olymel se compte privilégiée de pouvoir faire part à la Commission de ses préoccupations en matière d'immigration dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre actuelle et de pouvoir contribuer à la réflexion du gouvernement à cet égard.
- Olymel salue les mesures annoncées par le gouvernement en matière de francisation et d'intégration afin de soutenir la prospérité socioéconomique du Québec et de répondre aux besoins du marché du travail.
- Olymel est le chef de file canadien dans le secteur de la production, de la transformation et de la distribution de viande de porc et de volaille. Nous sommes le 1^{er} producteur de porcs et le 1^{er} transformateur de viande au pays.
- Fière de ses racines québécoises, Olymel emploie 14 000 personnes au Canada, dont plus de 9 500 personnes dans 32 établissements répartis aux quatre coins du Québec. Nous sommes un véritable moteur de développement économique régional ayant des activités dans les régions de la Montérégie, de Lanaudière, du Centre-du-Québec, de la Mauricie, de la Capitale-Nationale, du Bas-Saint-Laurent, de Chaudière-Appalaches, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Estrie, de Montréal et de Laval.
- L'impact de la pénurie de main-d'œuvre se fait ressentir sur nos opérations à travers le Québec, atteint un niveau critique sans précédent et constitue un enjeu majeur pour notre entreprise. Présentement, nous cherchons à pourvoir près de 830 postes toujours vacants, et selon nos projections, la tendance se maintiendra dans les années à venir.
- Malgré tous nos efforts, nous n'avons d'autre choix que de recourir à l'immigration économique afin de compléter nos effectifs et soutenir nos activités et notre croissance régionale au Québec.
- Nous sommes d'avis que l'immigration économique (permanente et temporaire) est l'une des solutions essentielles pour répondre à nos besoins de main-d'œuvre, surtout pour nos besoins de main-d'œuvre « non qualifiée » en région (terme utilisé au sens de la législation et de la réglementation québécoise; chez Olymel, cela correspond davantage à des



travailleurs semi-spécialisés). C'est pourquoi nous avons mis en place un programme unique en matière de recrutement, d'intégration et de rétention de nos employés nouveaux arrivants. Nous sommes proactifs et adoptons des pratiques éthiques et exemplaires à tous les niveaux. Nous travaillons entre autres avec plusieurs organismes communautaires d'intégration en région afin de soutenir nos employés (nouveaux arrivants) dans leurs démarches d'intégration au Québec.

- Olymel met de l'avant les propositions suivantes :
1. La sélection permanente de l'immigration économique doit être arrimée aux besoins importants de main-d'œuvre en région. Olymel demande au gouvernement de soutenir davantage la régionalisation de l'immigration. Les besoins de main-d'œuvre en région doivent être considérés dans la sélection permanente.
 2. L'immigration économique doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée. Les seuils d'immigration économique (2020-2022) et les programmes d'immigration économique doivent impérativement prendre en compte les besoins spécifiques de main-d'œuvre non qualifiée en région, le contexte démographique, les taux de chômage et le nombre de postes vacants. Le gouvernement doit reconnaître l'apport essentiel de ce qu'il appelle les « travailleurs non qualifiés » (qui correspondent davantage chez Olymel à des travailleurs semi-spécialisés). Il est important qu'il révise la liste des métiers qui entrent dans la catégorie de main-d'œuvre qualifiée ou qu'il augmente les seuils de main-d'œuvre non qualifiée.
 3. La sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires (TET) doit être favorisée. Elle doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée sur une base permanente. Le processus doit être simplifié afin de réduire les délais et les coûts. Le gouvernement du Québec doit établir un programme équivalent au *Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire* fédéral d'ici le début de l'année 2020.
 4. Une révision majeure du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET) est nécessaire. Olymel requiert une intervention soutenue et prioritaire du gouvernement du Québec afin qu'il joigne sa voix à celle des entreprises québécoises pour obtenir du gouvernement fédéral un PTET réellement adapté aux particularités régionales et sectorielles du Québec, notamment en recherchant des solutions concrètes aux enjeux suivants :



- Complexité des exigences administratives : longueur des délais, processus imprévisible et frais élevés;
 - Limite d'embauche de travailleurs étrangers temporaires par lieu d'emploi insuffisante;
 - L'évaluation des impacts sur le marché du travail : trop courte période de validité et complexité du processus.
5. La gestion du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* par le Québec doit être simplifiée, flexible et adaptée. Olymel estime que la gestion par le Québec du PTET doit être revue et améliorée. Il est essentiel que les exigences soient assouplies afin d'accélérer la venue de travailleurs étrangers temporaires, notamment en solutionnant rapidement les enjeux suivants :
- Impossibilité d'admissibilité à la RAMQ pour les travailleurs en statut implicite;
 - Recrutement nécessaire avant le dépôt du CAQ et de l'EIMT;
 - Manque d'arrimage entre la durée de validité de l'EIMT/CAQ et les formalités administratives du PEQ/obtention du CSQ;
 - Les Listes régionales des professions aux fins du traitement simplifié n'incluent pas les « professions semi-spécialisées » qui sont en forte demande.
6. Un meilleur accompagnement et un plus grand soutien aux employeurs dans leurs démarches de recrutement et d'intégration des nouveaux arrivants est nécessaire. Olymel demande au gouvernement d'appuyer, de soutenir et de travailler davantage avec les entreprises, les organismes communautaires d'intégration en région et les municipalités pour répondre aux problématiques d'hébergement et de transport en région. Olymel demande également au gouvernement de reconnaître fiscalement les investissements majeurs des entreprises québécoises relatifs au recrutement et l'intégration d'employés issus de l'immigration.





2. Cartographie des établissements d'Olymel au Québec

(voir Annexe 1)



3. La Planification de l'immigration 2020-2022 : commentaires préliminaires

Olymel tient d'abord à remercier la Commission pour la tenue de la présente consultation publique sur la *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022* (ci-après la « **Planification** »). Olymel se compte privilégiée de pouvoir faire part à la Commission de ses préoccupations en matière d'immigration dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre actuelle et de pouvoir contribuer à la réflexion du gouvernement à cet égard.

Olymel salue les efforts du gouvernement visant à réformer le système d'immigration, de francisation et d'intégration afin de soutenir la prospérité socioéconomique du Québec et de répondre adéquatement aux besoins du marché du travail. Nous saluons également la volonté gouvernementale d'améliorer les services de francisation et d'intégration des nouveaux arrivants, de favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires (TET), et d'accompagner les entreprises pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Olymel estime que les orientations pluriannuelles proposées dans le cadre de la Planification vont dans le bon sens, mais que plusieurs aspects doivent être approfondis afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, particulièrement en région.

4. Olymel : un moteur de développement économique régional dans le secteur agroalimentaire au Québec

Né de la fusion en 1991 de la division des viandes rouges de la Coop fédérée de Québec et du Groupe Olympia, Olymel est aujourd'hui le chef de file canadien dans le secteur de la production, de la transformation et de la distribution de viande de porc et de volaille. Nous sommes le 1^{er} producteur de porcs et le 1^{er} transformateur de viande au pays.

Le secteur de la transformation alimentaire au Québec est un secteur qui exporte pour 8,8 milliards de dollars à l'international et pour 11,5 milliards de dollars dans les autres provinces canadiennes, qui rapporte 3,3 milliards de dollars en revenus de taxation et de parafiscalité, et qui représentait 7,7 milliards de dollars du produit intérieur brut (PIB) du Québec en 2017. Ce secteur est le 1^{er} secteur manufacturier en importance au Québec, avec 29,1 milliards de dollars de livraisons, et le 1^{er} employeur manufacturier avec 66 000 emplois directs.¹

¹ Informations tirées d'une présentation du *Conseil de la transformation alimentaire du Québec* (CTAQ), juillet 2018.





Olymel est un pilier du secteur de la transformation alimentaire au Québec. Notre chiffre d'affaires annuel avoisine les 4 milliards de dollars et nos produits, commercialisés principalement sous les marques Olymel, Lafleur, Flamingo et Tour Eiffel, rayonnent désormais dans plus de 65 pays. Olymel est un géant de l'agroalimentaire d'envergure mondiale. « On nourrit le monde » avec passion au quotidien et nous en tirons une très grande fierté.

Fière de ses racines québécoises, Olymel déploie ses opérations aux quatre coins du Québec. Nous possédons 32 établissements au Québec et employons 14 000 personnes au Canada, dont 9 500 personnes au Québec dans les régions de la Montérégie, de Lanaudière, du Centre-du-Québec, de la Mauricie, de la Capitale-Nationale, du Bas-Saint-Laurent, de Chaudière-Appalaches, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Estrie, de Montréal et de Laval. Par ailleurs, nous comptons 12 905 fournisseurs réguliers au Québec.

Nous avons développé au fil des ans une culture de valorisation de nos ressources humaines. Nous maintenons une communication continue avec l'ensemble de notre personnel, favorisons les échanges entre les uns et les autres, encourageons la mise à jour de leurs connaissances et mettons à leur disposition des programmes qui visent à développer leurs compétences. Le talent et l'apport de chacun a une valeur inestimable pour notre entreprise. L'année dernière, Olymel a remporté le « Grand Prix Créateur d'emplois et de prospérité du Québec », et cette année, nous avons remporté le prix de l'« *Employeur de l'année Manuvie* » (catégorie grande entreprise) dans le cadre du concours d'affaires *Les Mercuriades*.

Nous soutenons grandement le développement économique régional du Québec et sommes un joueur clé pour la vitalité et la prospérité de nos régions. Olymel est d'ailleurs en pleine croissance avec une création nette de 1 800 emplois depuis juillet 2017 au Québec. Nous sommes le plus grand employeur dans le secteur québécois de la transformation de viande.

Olymel est un créateur d'emplois locaux : 65 à 70 % de notre main-d'œuvre provient d'un rayon de 50 kilomètres de nos installations. Olymel s'efforce d'utiliser les différentes filières de main-d'œuvre, telles que la main-d'œuvre autochtone, et de mettre en place des mesures facilitant le maintien au travail de ses travailleurs d'expérience. Depuis les trois dernières années, nos travailleurs issus de l'immigration (nouveaux arrivants) représentent environ 20 % de notre personnel, et nous avons recours aux programmes d'immigration temporaire fédéraux, tels que le *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET), comme ultime moyen pour combler le dernier 10 % de nos effectifs.





Nous comptons actuellement plus de 700 employés (nouveaux arrivants) issus de l'immigration au Québec. Depuis août 2017, nous avons déposé 386 demandes initiales dans le cadre du PTET afin de pourvoir des postes vacants dans huit de nos usines situées au Québec. De ce total, 232 travailleurs étrangers temporaires sont présentement en fonction tandis que 120 autres devraient arriver au pays prochainement. Dans le cadre de ce processus, 33 évaluations des impacts sur le marché du travail (EIMT) et 618 certificats d'acceptation du Québec (CAQ) ont dû être déposés. L'ensemble de cet exercice représente une énorme charge de travail pour Olymel; nous avons d'ailleurs dû agrandir notre équipe pour gérer les dossiers. Il représente également des investissements importants pour notre entreprise.

Ainsi, nous n'avons d'autre choix que de recourir à l'immigration (permanente et temporaire) pour combler une partie importante de nos besoins de main-d'œuvre. À titre d'exemple, nos travailleurs issus de l'immigration représentent 24 % de nos employés à notre usine Unidindon, à Saint-Jean-Baptiste, 18,6 % de nos employés à notre usine de Saint-Esprit, et 18 % de nos employés à notre usine de Vallée-Jonction.

Par conséquent, nous recrutons depuis maintenant dix ans au Québec des nouveaux arrivants, dont des TET par le biais du PTET. C'est en 2009, pour la première fois, que nous avons engagé 80 travailleurs de l'île Maurice pour pourvoir des postes vacants à notre usine de transformation de porc à Saint-Esprit dans Lanaudière.

Des efforts soutenus en recrutement, en intégration et en rétention des nouveaux arrivants

Depuis, nous avons mis en place un programme unique en matière de recrutement, d'intégration et de rétention de nos employés nouveaux arrivants. Nous sommes très proactifs et adoptons des pratiques éthiques et exemplaires à tous les niveaux. Le bien-être de nos travailleurs, autant sur le plan professionnel que personnel, est au cœur de nos priorités.

Nous réalisons de nombreuses missions de recrutement dans des pays francophones, tels que le Madagascar, la République de Maurice (l'île Maurice), le Rwanda et le Djibouti, à la recherche de travailleurs. Nous favorisons l'embauche de travailleurs francophones. Nos démarches sont faites en collaboration avec le gouvernement fédéral (ambassades du Canada à l'étranger), les gouvernements des pays d'accueil et des organisations internationales, dont l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).



Nous travaillons également avec plusieurs organismes communautaires situés à Montréal et ailleurs au Québec qui soutiennent les nouveaux arrivants dans leurs démarches d'installation et d'intégration. Par exemple, nous entretenons des relations étroites et continues avec les partenaires suivants :

- En région : *Montérégie* : Forum 2020 (Saint-Hyacinthe), le service L'ANCRE (Saint-Jean-sur-Richelieu); *Centre-du-Québec* : Regroupement Interculturel de Drummondville (RID), Accès Travail (Victoriaville); *Capitale-Nationale* : Centre R.I.R.E. 2000, Centre multiethnique de Québec (CMQ), Centre de formation chrétienne Agapê Québec; *Chaudière-Appalaches* : Centre de formation le Tremplin (Lévis), Comité d'accueil et d'inclusion des personnes immigrantes (CAIDI) (Sainte-Marie de Beauce), Intégration Communautaire des Immigrants (ICI) (Thetford Mines); *Mauricie* : Service d'accueil des nouveaux arrivants (SANA) de Maskinongé, Service d'accueil des nouveaux arrivants (SANA) de Trois-Rivières, Stratégie Carrière (Trois-Rivières); *Lanaudière* : Comité régional d'éducation pour le développement international de Lanaudière (CRÉDIL); et *Abitibi-Témiscamingue* : Centre des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ).
- À Montréal : Collectif des femmes immigrantes du Québec (CFIQ); Accueil Liaison Pour Arrivants (ALPA); PROMotion-Intégration-Société nouvelle (PROMIS); Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI)/Carrefour BLE (Bio Local Emploi); Maison d'Haïti; Clef pour l'intégration au travail des immigrants (CITIM); La Maisonnée; Centre d'intégration Multiservices de l'Ouest-de-l'Île (CIMOI).

Nous soutenons financièrement certains de ces organismes communautaires par le biais de dons, de commandites, de denrées, d'activités et de frais professionnels payés.

Nous avons également mis en place plusieurs mesures d'accompagnement (accueil, intégration, rétention) :

- Nous soutenons nos travailleurs au moment de leur arrivée avec l'apport indispensable des organismes communautaires d'intégration : aide à la recherche de logements et d'établissements scolaires pour les enfants, démarches auprès de la RAMQ et de la SAAQ, intégration des conjoints/conjointes, etc.



- Nous offrons un service de transport par autobus/navette à 685 travailleurs en moyenne par semaine, dont la quasi-totalité est issue de l'immigration.
- Nous offrons également diverses formations à nos employés nouveaux arrivants (développement professionnel, francisation). À titre d'exemple, nous avons mis sur pied, en collaboration avec le Centre de formation et de services-conseils aux entreprises du Cégep de Saint-Hyacinthe (SYNOR), un projet de reconnaissance des compétences pour notre formation/poste de *manœuvre en transformation alimentaire*. Ce métier semi-spécialisé est appris par tous nos nouveaux employés qui débudent dans une usine d'abattage et de transformation de porc ou de volaille. Notre projet, qui se déploiera à compter de l'automne prochain, mettra à contribution les superviseurs de production, les formateurs et leurs apprentis. À la fin de la période de formation, une *Attestation de compétences* sera remise à chaque apprenti. Elle pourra devenir, pour nos travailleurs issus de l'immigration, une première reconnaissance professionnelle en sol québécois.
- Nous soutenons nos travailleurs qui désirent demander leur certificat de sélection du Québec (CSQ) par le biais du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et leur résidence permanente : démarches auprès des autorités gouvernementales, rencontres avec des juristes, aide administrative pour le dépôt des demandes, etc. Olymel estime que 80 à 90 % des TET recrutés déposeront une demande de CSQ. Sur nos 232 TET en fonction, 76 sont actuellement éligibles au CSQ, 51 s'en sont prévalus et 22 ont obtenu leur certificat.

Nos travailleurs issus de l'immigration (permanente et temporaire) bénéficient évidemment des mêmes conditions de travail que leurs collègues citoyens (salaire, avantages sociaux, etc.).

En somme, nous prenons en charge le recrutement, l'intégration et la rétention de nos employés nouveaux arrivants. Nous sommes engagés et travaillons concrètement avec eux afin qu'ils bénéficient de la meilleure intégration possible. Nous visons ultimement à pérenniser notre main-d'œuvre, c'est-à-dire à bâtir et à grandir avec nos travailleurs issus de l'immigration.

L'impact de la pénurie de main-d'œuvre en région

Malgré nos efforts, l'impact de la pénurie de main-d'œuvre actuelle sur nos opérations au Québec, et particulièrement en région, atteint un niveau critique sans précédent et constitue un enjeu majeur pour notre entreprise. Nous parvenons difficilement à combler nos besoins de main-





d'œuvre au Québec par la population active actuelle (surtout nos postes non qualifiés en région) et nos emplois ne peuvent pas tous être remplacés par la technologie.

Présentement, nous cherchons à pourvoir près de 830 postes toujours vacants. Selon nos projections, la tendance se maintiendra dans les années à venir.

Olymel doit pouvoir compter sur la présence d'effectifs nécessaires devant en partie provenir de l'immigration afin de soutenir ses activités et sa croissance au Québec. Le déficit de main-d'œuvre en région ralentit considérablement notre croissance économique régionale. Certains de nos projets de développement et d'expansion au Québec sont compromis. C'est la prospérité socioéconomique régionale du Québec qui est à risque.

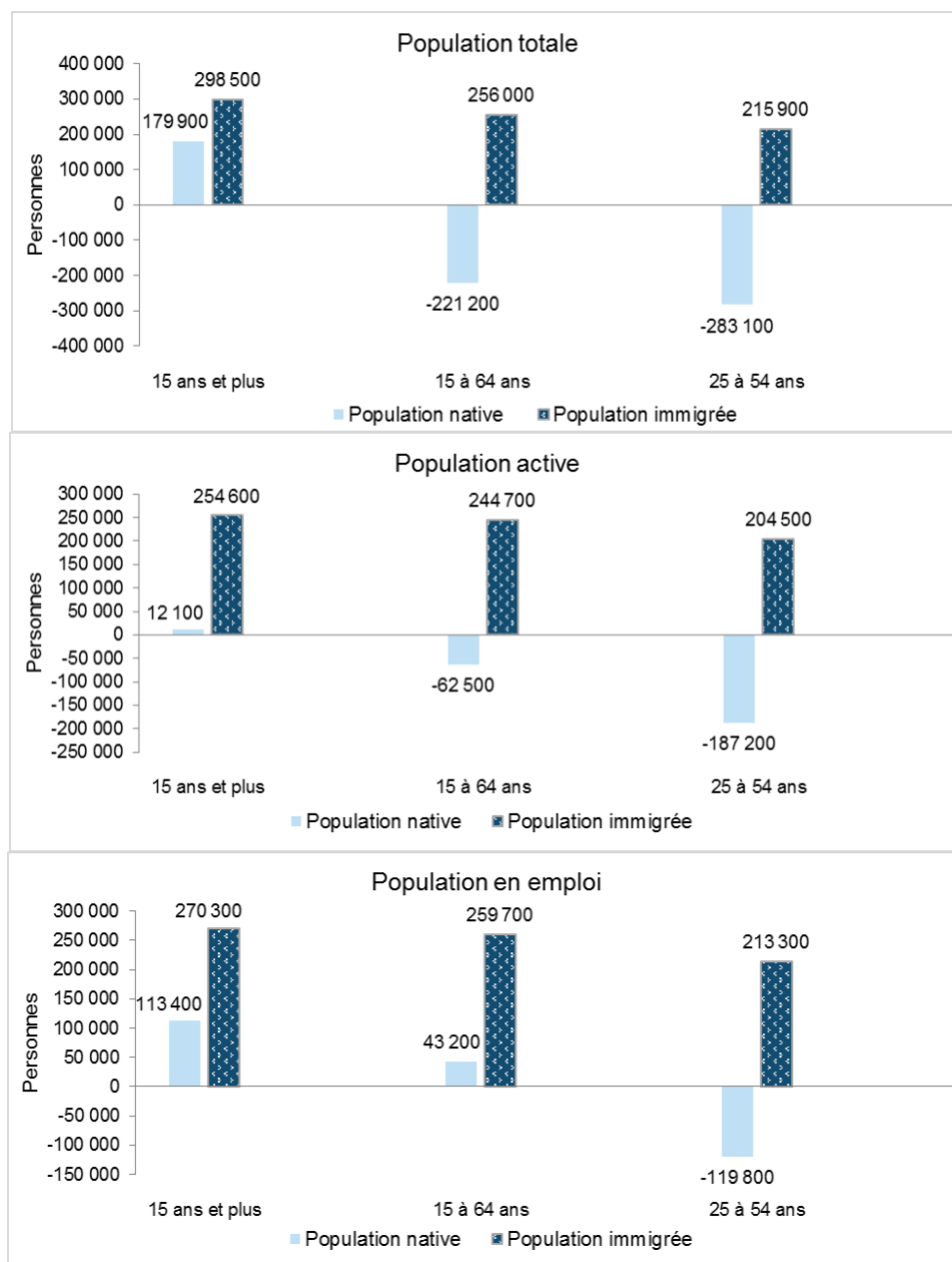
5. L'immigration économique est une solution indispensable en région

Olymel est d'avis que l'immigration (permanente et temporaire) est l'une des solutions essentielles pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, surtout pour la main-d'œuvre non qualifiée en région. L'immigration joue en effet un rôle déterminant au sein de notre société et est un outil essentiel pour assurer notre vitalité économique régionale.

Tel que démontré dans le *Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec* (juin 2019) du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) (ci-après le « **Recueil de statistiques** »), la population native totale, active et en emploi âgée de 25 à 54 ans a considérablement diminué depuis 2009. La population immigrée totale, active et en emploi âgée de 25 à 54 ans a augmenté.



Évolution de la population totale, active et en emploi, entre 2009 et 2018, selon le groupe d'âge, Québec



Source : Recueil de statistiques, page 21.



De plus, le taux de chômage au Québec a atteint des creux historiques sans précédent au cours des dernières années. En mai dernier, il a été à son taux le plus bas jamais enregistré depuis 1976 (année où *Statistique Canada* a commencé à compiler des données à ce sujet). Dans certaines régions du Québec où Olymel exerce ses activités, telles que Chaudière-Appalaches, la Mauricie, la Capitale-Nationale et la Montérégie, les taux de chômage sont généralement toujours en dessous de 5%. Le tableau suivant présente les plus récents taux de chômage dans les régions où Olymel exerce ses activités.

Taux d'activité, d'emploi et de chômage, données désaisonnalisées, par région administrative, Québec (en %)

	2018			2019		Écart
	2 ^e tr.	3 ^e tr.	4 ^e tr.	1 ^{er} tr.	2 ^e tr.	2 ^e tr. 2019 - 2 ^e tr. 2018
	%					Points de %
Bas-Saint-Laurent						
Taux d'activité	56,7	59,7	57,9	58,5	58,5	1,8
Taux d'emploi	53,4	56,5	54,8	54,5	55,3	1,9
Taux de chômage	5,6	5,5	5,2	6,9	5,5	-0,1
Saguenay–Lac-Saint-Jean						
Taux d'activité	58,0	56,3	55,4	56,8	59,6	1,6
Taux d'emploi	54,5	52,8	51,8	53,8	56,6	2,1
Taux de chômage	6,1	6,3	6,5	5,4	5,1	-1,0
Capitale-Nationale						
Taux d'activité	66,3	65,0	65,0	67,4	68,7	2,4
Taux d'emploi	63,8	62,2	62,4	64,7	66,6	2,8
Taux de chômage	3,9	4,2	4,1	4,0	3,1	-0,8
Mauricie						
Taux d'activité	55,4	57,2	57,2	57,4	56,8	1,4
Taux d'emploi	52,7	54,4	54,5	55,1	53,5	0,8
Taux de chômage	4,9	4,8	4,7	4,1	5,8	0,9
Estrie						
Taux d'activité	62,1	63,2	61,6	61,1	61,8	-0,3



Taux d'emploi	59,6	60,3	58,6	59,0	59,6	0,0
Taux de chômage	4,0	4,6	4,9	3,5	3,5	-0,5
Montréal						
Taux d'activité	66,0	66,6	66,5	66,4	66,1	0,1
Taux d'emploi	61,1	61,9	61,9	61,7	61,7	0,6
Taux de chômage	7,4	7,0	6,8	7,1	6,7	-0,7
Abitibi-Témiscamingue						
Taux d'activité	67,2	64,5	66,1	67,4	67,1	-0,1
Taux d'emploi	64,5	62,3	63,7	65,5	64,1	-0,4
Taux de chômage	4,1	3,4	3,5	3,0	4,2	0,1
Chaudière-Appalaches						
Taux d'activité	65,0	65,4	63,6	63,3	64,4	-0,6
Taux d'emploi	62,9	63,2	61,2	60,7	62,7	-0,2
Taux de chômage	3,2	3,4	3,9	4,1	2,6	-0,6
Laval						
Taux d'activité	69,4	67,9	68,3	66,8	64,3	-5,1
Taux d'emploi	65,4	64,7	65,2	63,1	60,6	-4,8
Taux de chômage	5,7	4,7	4,6	5,5	5,7	0,0
Lanaudière						
Taux d'activité	64,0	61,9	61,6	63,5	63,5	-0,5
Taux d'emploi	60,8	57,9	58,7	60,8	60,7	-0,1
Taux de chômage	5,0	6,5	4,6	4,2	4,4	-0,6
Montérégie						
Taux d'activité	66,7	64,5	64,9	64,5	65,4	-1,3
Taux d'emploi	64,0	61,6	61,6	61,6	62,3	-1,7
Taux de chômage	4,0	4,5	5,1	4,6	4,7	0,7
Centre-du-Québec						
Taux d'activité	60,4	60,9	62,0	64,2	64,9	4,5
Taux d'emploi	57,0	57,1	58,8	60,7	61,5	4,5



Taux de chômage	5,6	6,4	5,2	5,4	5,3	-0,3
Ensemble du Québec						
Taux d'activité	64,6	64,3	64,4	64,7	64,7	0,1
Taux d'emploi	61,1	60,8	61,0	61,3	61,5	0,4
Taux de chômage	5,4	5,5	5,4	5,3	4,9	-0,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Selon les perspectives économiques présentées dans le Budget 2019-2020 du gouvernement, le taux de chômage annuel moyen passera de 5,4% en 2019 à 5% en 2023. La situation n'est donc pas près de changer.

Par ailleurs, le nombre total de personnes immigrantes admises au Québec de 2014 à 2018, soit 255 966 personnes, est inférieur au nombre total admis de 2009 à 2013, soit 262 228 personnes.² Cela influence directement la croissance de la population active québécoise, qui doit en partie être comblée par l'immigration.

Ainsi, alors que la population active du Québec (25-54 ans) a considérablement diminué depuis 10 ans, que le Québec n'a jamais compté aussi peu de personnes disponibles pour un emploi depuis 40 ans et que le nombre total d'immigrants admis a diminué au cours des 5 dernières années (par rapport à la période précédente), la prévision des besoins de main-d'œuvre pour les années à venir est en hausse (surtout dû aux remplacements prévus liés à la retraite). Emploi-Québec estime que plus de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir au Québec au cours de la période 2017-2026. Et il y a actuellement près de 110 000 postes vacants. Par conséquent, les besoins de main-d'œuvre des entreprises québécoises, comme Olymel, atteignent des niveaux records. La rareté de main-d'œuvre, surtout non qualifiée, est plus présente que jamais.

Selon nous, ces données soulignent l'urgence d'adopter des mesures gouvernementales en matière d'immigration adaptées à la réalité actuelle. Les besoins du marché du travail en région doivent être pris en compte dans la Planification de l'immigration. La portée économique des décisions à prendre dans les prochaines années est indéniable.

² Recueil de statistique, p. 39.



6. La sélection permanente de l'immigration économique doit être arrimée aux besoins importants de main-d'œuvre en région

Olymel estime qu'il est primordial et urgent d'arrimer la sélection permanente aux besoins de main-d'œuvre en région. Les régions sont davantage frappées par la pénurie de main-d'œuvre et cela est en partie dû au contexte démographique du Québec.

Près de la moitié de la population québécoise vit dans l'une des 10 municipalités de 100 000 habitants et plus. Dans l'ensemble, ces grandes municipalités ont une croissance démographique plus rapide que les plus petites. Depuis 2016, 40 % des municipalités comptant moins de 1 000 habitants ont vu leur population se réduire. De plus, les plus petites municipalités se distinguent par une population plus âgée que celle des plus grandes municipalités.³ Par ailleurs, la très grande majorité de la population immigrée s'installe dans la région métropolitaine de Montréal.⁴ Selon Emploi-Québec, sur un horizon de 10 ans, 13 professions seront en pénurie régionale de main-d'œuvre sur l'Île de Montréal, contre près de 500 dans les autres régions du Québec.

Olymel est directement confrontée à cette situation critique. La sélection doit davantage tenir compte des besoins des régions et être adaptée pour l'embauche de travailleurs non qualifiés. Le gouvernement doit soutenir la régionalisation de l'immigration, à défaut de quoi le développement régional du Québec est à risque.

Recommandation : Olymel demande au gouvernement de soutenir davantage la régionalisation de l'immigration. Les besoins de main-d'œuvre en région doivent être considérés dans la sélection permanente.

³ Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, « La population augmente dans 14 des 17 régions administratives du Québec », 28 mars 2019, en ligne : <<https://www.stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communique/communique-presse-2019/mars/mars1928.html>>.

⁴ Recueil de statistique, p. 34.

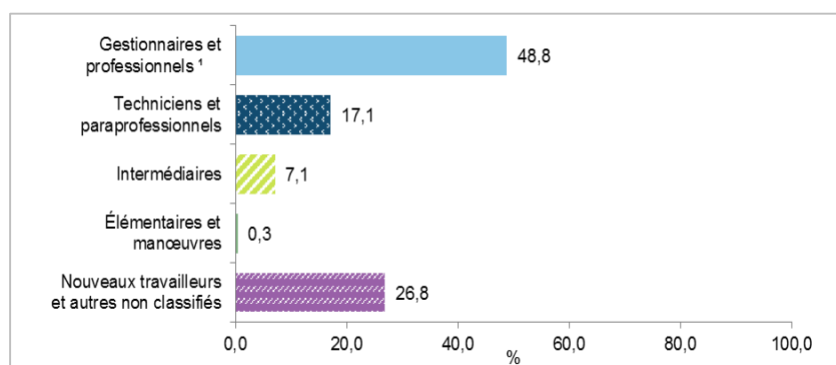


7. L'immigration économique doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée

Quant à l'immigration permanente au Québec, les taux d'immigration économique tiennent peu compte des besoins importants de main-d'œuvre non qualifiée des entreprises comme Olymel.

Les personnes admises sont sélectionnées en fonction de certaines caractéristiques socioprofessionnelles et visent à répondre à des besoins de main-d'œuvre qualifiée (travailleurs qualifiés), d'entrepreneuriat (entrepreneurs et travailleurs autonomes) ou encore d'investissement (investisseurs). Les graphiques suivants, tirés du Recueil de statistiques, illustrent cette situation.

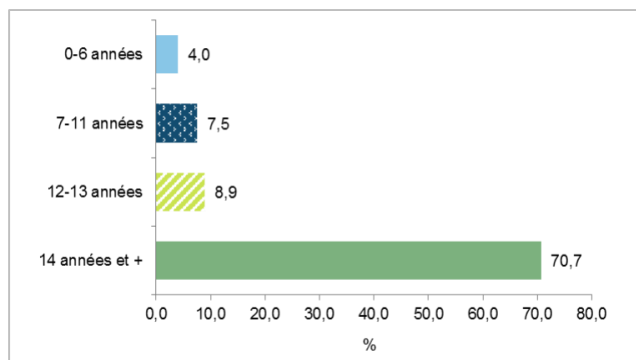
Niveau de compétences des personnes immigrantes admises au Québec (catégorie de l'immigration économique), 2009-2018 (en %)



Source : Recueil de statistiques, pages 46.

Scolarité des personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus admises au Québec (catégorie de l'immigration économique), 2009-2018 (en %)





Source : Recueil de statistique, pages 47.

La Planification prévoit une augmentation de l'immigration économique afin de répondre aux besoins économiques du Québec dans un objectif de maintien de sa prospérité, et principalement une hausse du nombre de travailleurs qualifiés. Elle ignore toutefois les besoins de main-d'œuvre non qualifiée sur une base permanente.

Il convient de souligner et de rappeler que le secteur de la transformation alimentaire a un impact majeur sur la prospérité du Québec, notamment par le biais du développement économique régional. La main-d'œuvre non qualifiée au sein de cette industrie contribue également de manière importante à la prospérité du Québec.

À l'instar d'autres entreprises et d'autres secteurs industriels au Québec qui ont des besoins urgents en matière de main-d'œuvre qualifiée, Olymel a également des besoins urgents en main-d'œuvre non qualifiée (surtout en région).

Olymel remarque que les admissions projetées (2020-2022) dans la catégorie d'immigration économique « Autres catégories économiques » demeurent inchangées (2019 : 600 à 800; même chose pour les années 2020, 2021, 2022). Ceci est problématique pour Olymel et nettement insuffisant pour combler ses besoins de main-d'œuvre non qualifiée en région au Québec. Ces niveaux sont si faibles qu'ils risquent d'accroître considérablement la rareté de main-d'œuvre régionale.

Selon Olymel, il est donc primordial que la grille de sélection soit adaptée à la réalité régionale d'aujourd'hui, c'est-à-dire qu'elle prévoit l'embauche permanente de travailleurs non qualifiés. Le



programme PRIIME et les exigences en francisation devraient également être adaptés à cette réalité.

Le gouvernement doit reconnaître l'apport essentiel des travailleurs non qualifiés. Chez Olymel, nous avons besoin de ces travailleurs et nous souhaitons que le gouvernement reconnaisse davantage cette catégorie de main-d'œuvre indispensable en région au Québec.

De plus, nous considérons qu'il faut accélérer l'arrivée des personnes immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique pour répondre plus rapidement aux besoins du Québec. Nous appuyons l'orientation du gouvernement en ce sens (orientation 5), mais réitérons qu'il faut inclure les travailleurs non qualifiés dans les seuils d'immigration économique. Ces seuils doivent répondre concrètement à nos besoins spécifiques en région, et notamment prendre en compte le contexte démographique, les taux de chômage et le nombre de postes vacants.

Ainsi, il est important que le gouvernement révise la liste des métiers qui entrent dans la catégorie de main-d'œuvre qualifiée ou qu'il augmente les seuils de main-d'œuvre non qualifiée. Olymel considère qu'il faut agir rapidement et de manière à répondre sérieusement à la pénurie de main-d'œuvre régionale.

Recommandation : Les seuils d'immigration économique (2020-2022) et les programmes d'immigration économique doivent impérativement prendre en compte les besoins spécifiques de main-d'œuvre non qualifiée en région, le contexte démographique, les taux de chômage et le nombre de postes vacants. Le gouvernement doit reconnaître l'apport essentiel des travailleurs non qualifiés (qui correspondent davantage chez Olymel à des travailleurs semi-spécialisés). Il est important qu'il révise la liste des métiers qui entrent dans la catégorie de main-d'œuvre qualifiée ou qu'il augmente les seuils de main-d'œuvre non qualifiée.

8. La sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires doit être favorisée

Olymel soutient l'orientation du gouvernement visant à favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires répondant aux besoins du marché du travail et résidant temporairement sur le territoire (orientation 3).

Le secteur agroalimentaire a des besoins de main-d'œuvre permanents. Olymel a des besoins de main-d'œuvre permanents. Le PTET est uniquement un moyen de répondre à nos besoins à court terme, et représente essentiellement la porte d'entrée pour de nombreux travailleurs non



qualifiés qui désirent immigrer au Québec. Près de 75% des titulaires de permis de travail du PTET au Québec occupent en effet des « professions peu spécialisées » (moyenne de 2013-2017).⁵ Le passage vers un statut d'immigrant permanent est un mécanisme qui attire les nouveaux arrivants en région. C'est un attrait pour ces individus qui désirent s'installer au Québec.

Tel que mentionné, Olymel est très actif et présent *sur le terrain* dans toutes les facettes de l'intégration des nouveaux arrivants, que ce soit de l'entrevue d'embauche aux formations, jusqu'à la demande de résidence permanente. Nous avons développé des relations étroites avec de nombreux organismes communautaires et avons mis en place des programmes spécialement adaptés aux besoins de nos travailleurs issus de l'immigration. Pour nous, un TET non qualifié peut constituer un tremplin vers un travailleur qualifié. Et nous encourageons grandement ce développement professionnel. Nous cherchons et voulons des employés permanents.

Nous soutenons nos TET dans leurs démarches d'obtention de CSQ en vue de la résidence permanente. Nous estimons que 80 à 90 % d'entre eux déposeront une telle demande. La transition du statut temporaire vers un statut d'immigrant permanent est essentielle pour la vitalité de notre entreprise et des régions où nous œuvrons. Elle réduit l'incertitude et la précarité des emplois, et crée une stabilité tant pour nous que pour nos employés. Notre travail et nos investissements visent à pérenniser notre main-d'œuvre. Nous voyons à long terme.

Pour Olymel, il est essentiel que la Planification, qui vise à favoriser la sélection permanente de travailleurs étrangers, surtout qualifiés, vise également les travailleurs non qualifiés.

Nous comprenons que le nouveau système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt, par le biais de la plateforme Arrima, vise à permettre un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises et l'accès à des candidats qualifiés pour répondre à ces besoins. Avec une expérience de travail au Québec, les travailleurs pourront déposer une déclaration d'intérêt dans le but d'être invités à présenter une demande de sélection permanente (et donc d'être sélectionnés, à certaines conditions, sur une base permanente). Cependant, cela ne doit pas se faire en ignorant les besoins en main-d'œuvre non qualifiée sur une base permanente. Le nouveau système doit permettre de mieux prendre en considération les besoins spécifiques de main-d'œuvre peu qualifiée des employeurs situés en région au Québec, comme Olymel.

⁵ Recueil de statistique, p. 77.



De plus, il est primordial que le gouvernement du Québec établisse un « programme miroir » au *Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire* du gouvernement fédéral (annoncé le 12 juillet dernier). Ce nouveau programme pilote, devant débiter au début de 2020, et ce, pour une durée de trois ans, aura pour but d'attirer et de retenir des travailleurs expérimentés non saisonniers pouvant s'établir économiquement au Canada et contribuer à combler les besoins continus de main-d'œuvre dans le secteur agroalimentaire. Ce nouveau programme ne s'appliquera pas au Québec, ce qui causera un déséquilibre de compétitivité entre les entreprises du Québec et celles du reste du Canada.

Par ailleurs, comme expliqué ci-dessus, les démarches à compléter pour l'obtention du statut de résident permanent sont exigeantes et complexes pour les demandeurs et les employeurs. De plus, les délais combinés des processus provincial (demande/obtention CSQ) et fédéral (demande/obtention de la résidence permanente, une fois le CSQ obtenu) sont longs et ralentissent considérablement l'intégration rapide et la rétention de nos travailleurs étrangers. Cela dit, il est urgent qu'un meilleur arrimage fédéral / provincial soit mis en place.

Recommandation : La sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires doit être favorisée. Elle doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée sur une base permanente. Le processus doit être simplifié afin de réduire les délais et les coûts. Le gouvernement du Québec doit établir un programme équivalent au *Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire* fédéral.

9. Une révision majeure du Programme des travailleurs étrangers temporaires est nécessaire

Olymel salue les interventions du Québec faites auprès du gouvernement fédéral pour encourager la révision des exigences administratives du PTET fédéral. Le 19 juillet dernier, lors de la Conférence annuelle des ministres de l'agriculture, le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, M. André Lamontagne a réaffirmé auprès du gouvernement fédéral l'urgence d'assouplir le PTET :

« Avec l'appui des ministres des autres provinces et territoires, le ministre Lamontagne a réitéré au gouvernement fédéral les demandes d'assouplissements administratifs au Programme des travailleurs étrangers temporaires afin de répondre rapidement aux besoins des entreprises. Les travailleurs étrangers temporaires représentent en effet une source indispensable de main-d'œuvre pour



de nombreuses exploitations agricoles et entreprises de transformation alimentaire. »

Il a mentionné ce qui suit :

« [...] Finalement, il est urgent que le fédéral apporte les modifications administratives demandées en ce qui a trait aux enjeux de main-d'œuvre auxquels nos entreprises doivent faire face. »⁶

Olymel estime que le PTET ne permet pas de répondre adéquatement à ses besoins actuels de main-d'œuvre en région. En effet, il ne nous permet pas de combler notre déficit d'effectifs à court terme alors qu'il constitue essentiellement le dernier moyen à notre disposition.

Nous sommes confrontés à plusieurs enjeux/irritants liés à ce programme. Ceux-ci complexifient grandement notre travail de recrutement et de rétention de nos travailleurs étrangers temporaires. Ils constituent un véritable frein à notre développement régional au Québec.

- ***Complexité des exigences administratives : longueur des délais, processus imprévisible et frais élevés***

Dans le cadre du PTET, les demandes doivent être transmises chaque année (par la poste ou par télécopieur), ce qui inclut la réalisation d'une EIMT/demande de CAQ et leurs renouvellements, le cas échéant. La procédure de renouvellement doit alors débuter dans les trois à six mois suivants l'arrivée du travailleur, en raison notamment de la longueur des délais de traitement, totalisant en moyenne 8 mois incluant l'obtention du permis de travail. De plus, dans le cas d'une fermeture ou d'un transfert d'entreprise, le processus complet est à recommencer. Ce fardeau administratif est énorme pour Olymel, d'autant plus qu'il n'est guère simple de s'y retrouver dans l'enchevêtrement de responsabilités entre les deux gouvernements, et la moindre erreur peut être coûteuse.

⁶ Gouvernement du Québec, Cabinet du ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, « Conférence annuelle des ministres de l'agriculture - Québec 2019 - Le ministre André Lamontagne réaffirme auprès du gouvernement fédéral l'urgence de régler trois dossiers cruciaux », 19 juillet 2019, en ligne : <<http://www.filinformation.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=diffuseurs&listeDiff=20&type=1&idArticle=2707199451>>.



Tel que mentionné précédemment, lorsqu'Olymel recrute à l'étranger par le biais du PTET, c'est qu'elle a épuisé toutes les autres options disponibles en temps réel au Québec. Le besoin de main-d'œuvre est dès lors urgent et le PTET constitue le dernier recours. Dans ce contexte, la longueur et la non-prévisibilité des délais de traitement nuisent à la stabilité de nos opérations et au développement stratégique de nos activités.

L'administration du PTET doit être simplifiée et facilitée, notamment afin de diminuer les délais de traitement des demandes et les frais reliés au programme. Pourquoi n'y aurait-il pas une porte d'entrée unique, un portail Internet unique? Le processus doit être rationalisé et adapté à la réalité des entreprises du Québec, et les délais doivent être plus prévisibles.

- ***Limite d'embauche de travailleurs étrangers temporaires par lieu d'emploi insuffisante***

La limite d'embauche de TET par lieu d'emploi fixée arbitrairement à 10 % dans le cadre du PTET constitue un enjeu important, voire une problématique majeure pour Olymel. Ce plafond pancanadien, précédemment à 20 %, qui a été graduellement réduit par le gouvernement fédéral précédent à compter de 2014 (instructions ministérielles d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) imposées unilatéralement au Québec), ne nous permet pas de combler nos besoins accrus et immédiats de main-d'œuvre au Québec.

Par exemple, notre nouvelle usine d'abattage et de découpe de porc à Yamachiche, à l'ouest de Trois-Rivières, en Mauricie, qui représente un investissement de 150 millions de dollars, emploie actuellement 965 employés et en recherche 180 de plus. En raison du plafond de 10 %, nous pouvons uniquement embaucher 18 nouveaux TET, ce qui est loin de répondre à nos besoins urgents de main-d'œuvre pour le fonctionnement de l'usine.

De plus, la méthode de calcul du taux de 10 % est problématique. Par exemple, s'il y a une baisse du nombre d'employés non-TET suite au calcul du nombre de TET admissibles, Olymel ne peut plus renouveler les emplois de tous les TET, puisque le ratio est alors supérieur à 10 %. En contexte de pénurie de main-d'œuvre, le risque que cette situation se produise est élevé, car l'entreprise réussit à peine à combler le taux de roulement normal de son personnel régulier. Conséquemment, nous sommes dans l'obligation absurde de limiter à 8 ou 9 % nos demandes de TET.

Dans les circonstances actuelles, le taux d'embauche de TET fixé à 10 % est donc nettement insuffisant et ralentit de façon significative le développement projeté d'Olymel au Québec.



Les instructions ministérielles d'EDSC relatives au seuil de 10 % devraient être rétablies à 20 %. Ce nouveau plafond devrait être ajusté en fonction des particularités régionales et sectorielles du marché de l'emploi et prendre en considération les besoins spécifiques du Québec (ex. démographie, taux de chômage et nombre de postes vacants).

- ***L'évaluation des impacts sur le marché du travail : trop courte période de validité et complexité du processus***

La durée de validité de l'évaluation des impacts sur le marché du travail fixée à 12 mois et la longueur des délais de traitement des demandes (4 mois en moyenne) sont problématiques pour Olymel. En effet, la durée de validité annuelle de l'EIMT oblige l'entreprise à recommencer l'ensemble du processus auprès de Service Canada chaque année, et les délais administratifs variables sont beaucoup trop longs, totalisant 8 mois pour l'ensemble du processus, ce qui rend la planification des opérations précaire.

Ces contraintes administratives nous impactent grandement, et ce, tant sur le plan humain que financier. D'une part, la courte durée de validité de l'EIMT crée de l'insécurité pour nos TET, en plus d'engendrer des coûts annuels importants et d'allonger indirectement les délais de traitement de l'ensemble des dossiers. En effet, quelques mois seulement après l'arrivée de certains de nos TET, nous devons déjà recommencer le processus et acquitter à nouveau les frais gouvernementaux élevés (environ 1 000 \$ par travailleur / année). D'autre part, les longs délais de traitement des dossiers ont des conséquences directes sur nos TET recrutés (ex. stress) et peuvent empêcher le dépôt de demande de CSQ pour certains. De plus, ces délais retardent l'arrivée de nouveau TET à nos établissements en plus d'entraîner le désistement de candidats, ce qui cause un tort financier considérable à Olymel et une instabilité dans la planification de notre main-d'œuvre.

Le processus d'EIMT doit être simplifié et accéléré et son résultat rendu plus prévisible pour les emplois en demande. Les standards du *Volet des talents mondiaux* du PTET devraient être généralisés pour que le programme réponde adéquatement aux besoins à court terme des employeurs québécois.

Recommandation : Olymel requiert une intervention soutenue et prioritaire du gouvernement du Québec afin qu'il joigne sa voix à celle des entreprises québécoises pour obtenir du gouvernement fédéral un PTET réellement adapté aux particularités régionales et sectorielles du Québec.



10. La gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires par le Québec doit être simplifiée, flexible et adaptée

Olymel salue la volonté du gouvernement de recourir davantage à l'immigration temporaire pour répondre rapidement aux besoins de main-d'œuvre des entreprises dans toutes les régions du Québec. Nous saluons également son intention d'accroître ses responsabilités dans la gestion du PTET afin d'assouplir les règles et d'accélérer la venue des travailleurs.

Olymel est présentement confronté à certains enjeux/irritants liés à la gestion du PTET par le gouvernement du Québec.

- ***Impossibilité d'admissibilité à la RAMQ pour les travailleurs en statut implicite***

Lorsque les délais de renouvellement de l'EIMT/CAQ/permis de travail dépassent la période de validité de l'EIMT initiale (un an), les travailleurs ne sont alors plus admissibles à la RAMQ en raison de leur statut implicite. Pendant cette période, Olymel doit fournir, à ses frais, des assurances privées aux travailleurs concernés.

- ***Recrutement nécessaire avant le dépôt du CAQ et de l'EIMT***

Le Québec est la seule province où le recrutement des TET doit être fait avant le dépôt de l'EIMT, ce qui a pour effet de prolonger les délais de préparation d'une demande d'EIMT pour Olymel. De plus, l'impossibilité de substituer un candidat qui s'est désisté du processus nous oblige à recommencer le processus au complet avec d'autres candidats, ce qui engendre des coûts et des délais supplémentaires. Il y a lieu de favoriser un meilleur arrimage entre les processus d'obtention du CAQ et la réalisation de l'EIMT.

- ***Manque d'arrimage entre la durée de validité de l'EIMT/CAQ et les formalités administratives du PEQ/obtention du CSQ***

Le PTET vise essentiellement à combler des besoins de main-d'œuvre temporaires. C'est uniquement un complément, et non pas un substitut à une immigration permanente mieux arrimée aux besoins actuels des entreprises.

Quoique cela ne relève pas du PTET mais bien du PEQ, faciliter le passage des immigrants temporaires vers le statut d'immigrants permanents (notamment pour les travailleurs moins



qualifiés en région) serait bénéfique pour tous les employeurs, comme Olymel, qui engagent des travailleurs issus de l'immigration.

Il faudrait simplifier et faciliter le processus administratif qui mène du PTET au PEQ, notamment par l'ajout de ressources gouvernementales. Il y a lieu ici de réitérer le besoin d'une EIMT d'une durée de validité de 24 mois.

- ***Les Listes régionales des professions aux fins du traitement simplifié n'incluent pas les « professions semi-spécialisées » qui sont en forte demande***

Les listes régionales des professions aux fins du traitement simplifié sont déterminées par le gouvernement du Québec. Pour les employeurs, le traitement simplifié est un outil utile. Le nombre de professions apparaissant sur ces listes a augmenté à mesure que les besoins de main-d'œuvre se sont amplifiés au Québec. Mais le résultat final, soit le nombre de TET, n'est pas à la hauteur. De plus, les listes visent uniquement des « professions spécialisées ». Elles n'incluent pas les « professions peu spécialisées » qui sont en forte demande. Pour Olymel, cela ne facilite pas le recrutement de TET exerçant des métiers pour lesquels il y a des besoins pressants dans certaines régions. Il est indispensable que ces listes soient allongées et élargies aux « professions semi-spécialisées ».

Recommandation : Olymel estime que la gestion par le Québec du PTET doit être revue et améliorée. Il est essentiel que les exigences soient assouplies afin d'accélérer la venue de travailleurs étrangers temporaires.

11. Un meilleur accompagnement et un plus grand soutien aux employeurs dans leurs démarches de recrutement et d'intégration des nouveaux arrivants est nécessaire

Olymel soutient l'orientation du gouvernement visant à appuyer les employeurs de toutes les régions du Québec dans leurs démarches de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, afin d'en augmenter le nombre, de diminuer les délais avant leur arrivée et de faciliter les démarches pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à court terme (orientation 6). Nous saluons également la stratégie de recrutement international que prévoit mettre en œuvre le gouvernement du Québec dans les prochaines années.

Olymel est actuellement confrontée à un manque de ressources en région pour accueillir et intégrer ses travailleurs étrangers temporaires. Nous vivons une réelle problématique au niveau



de l'hébergement et du transport. D'abord, la disponibilité de logements en région est quasi nulle et ne permet pas d'accueillir nos employés nouveaux arrivants. Ensuite, les moyens de transport sont inadaptés aux besoins de nos travailleurs qui doivent se déplacer matin et soir vers leur lieu de travail. La plupart des villes en région, où nos établissements sont situés, ne sont pas adéquatement desservies en transport collectif. Tel que mentionné, nous n'avons d'autre choix que d'offrir le transport à 685 travailleurs en moyenne par semaine, dont la quasi-totalité est issue de l'immigration. Les organismes communautaires et les municipalités ne disposent pas de ressources financières adéquates pour répondre à ces enjeux.

Par ailleurs, les démarches et exigences administratives en matière d'immigration, notamment dans le cadre du PTET, sont complexes, longues (en moyenne 8 mois) et coûteuses. Au cours des deux dernières années, nos dépenses liées au recrutement et à l'intégration de nos travailleurs issus de l'immigration représentent des sommes importantes. Nos efforts et nos pratiques éthiques et exemplaires, comme nos missions de recrutement (en collaboration avec l'OIM), nos formations (francisation) et notre soutien pour l'obtention de la résidence permanente, ne sont ni soutenus ni reconnus. Nous estimons que le gouvernement doit reconnaître fiscalement les investissements majeurs des entreprises québécoises dans le recrutement et l'intégration (ex. francisation) d'employés issus de l'immigration.

En somme, la disponibilité de logements et de moyens de transport en région, ainsi que la complexité et les coûts élevés associés aux démarches d'immigration, constitue un frein important à nos objectifs de développement et de croissance. Nous demandons au gouvernement de nous accompagner et de nous soutenir, et de faire de même avec les municipalités et les organismes communautaires d'intégration, afin de pallier aux problématiques d'hébergement et de transport. Nous demandons également au gouvernement de reconnaître sur le plan fiscal nos efforts et nos investissements en matière de recrutement et d'intégration de travailleurs étrangers.

Recommandation : Olymel demande au gouvernement d'appuyer, de soutenir et de travailler davantage avec les entreprises, les organismes communautaires d'intégration en région et les municipalités pour répondre aux problématiques d'hébergement et de transport en région. Olymel demande également au gouvernement de reconnaître fiscalement les investissements majeurs des entreprises québécoises relatifs au recrutement et l'intégration d'employés issus de l'immigration.



12. Conclusion

Olymel est le chef de file canadien dans le secteur de la production, de la transformation et de la distribution de viande de porc et de volaille. Nous sommes le 1^{er} producteur de porcs et le 1^{er} transformateur de viande au pays. Fière de ses racines québécoises, Olymel emploie 14 000 personnes au Canada, dont plus de 9 500 personnes dans 32 établissements répartis aux quatre coins du Québec. Nous sommes un véritable moteur de développement économique régional ayant des activités dans les régions de la Montérégie, de Lanaudière, du Centre-du-Québec, de la Mauricie, de la Capitale-Nationale, du Bas-Saint-Laurent, de Chaudière-Appalaches, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Estrie, de Montréal et de Laval.

L'impact de la pénurie de main-d'œuvre se fait ressentir sur nos opérations à travers le Québec, atteint un niveau critique sans précédent et constitue un enjeu majeur pour notre entreprise. Malgré nos efforts considérables en matière de recrutement au sein de la population active du Québec, nous n'avons d'autre choix que de recourir à l'immigration économique afin de compléter nos effectifs et soutenir nos activités et notre croissance régionale au Québec.

Nous sommes d'avis que l'immigration économique (permanente et temporaire) est l'une des solutions essentielles pour répondre à nos besoins de main-d'œuvre non qualifiée en région. Nous trouvons que les orientations pluriannuelles proposées dans le cadre de la Planification vont dans le bon sens, mais que plusieurs aspects doivent être approfondis afin de mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs, particulièrement en région :

1. La sélection permanente de l'immigration économique doit être arrimée aux besoins importants de main-d'œuvre en région. Olymel demande au gouvernement de soutenir davantage la régionalisation de l'immigration. Les besoins de main-d'œuvre en région doivent être considérés dans la sélection permanente.
2. L'immigration économique doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée. Les seuils d'immigration économique (2020-2022) et les programmes d'immigration économique doivent impérativement prendre en compte les besoins spécifiques de main-d'œuvre non qualifiée en région, le contexte démographique, les taux de chômage et le nombre de postes vacants. Le gouvernement doit reconnaître l'apport essentiel de ce qu'il appelle les « travailleurs non qualifiés » (qui correspondent davantage chez Olymel à des travailleurs semi-spécialisés). Il est important qu'il révise la liste des



métiers qui entrent dans la catégorie de main-d'œuvre qualifiée ou qu'il augmente les seuils de main-d'œuvre non qualifiée.

3. La sélection permanente de travailleurs étrangers temporaires doit être favorisée. Elle doit prendre en compte les besoins de main-d'œuvre non qualifiée sur une base permanente. Le processus doit être simplifié afin de réduire les délais et les coûts. Le gouvernement du Québec doit établir un programme équivalent au *Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire* fédéral d'ici le début de l'année 2020.
4. Une révision majeure du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* est nécessaire. Olymel requiert une intervention soutenue et prioritaire du gouvernement du Québec afin qu'il joigne sa voix à celle des entreprises québécoises pour obtenir du gouvernement fédéral un PTET réellement adapté aux particularités régionales et sectorielles du Québec, notamment en recherchant des solutions concrètes aux enjeux suivants :
 - Complexité des exigences administratives : longueur des délais, processus imprévisible et frais élevés;
 - Limite d'embauche de travailleurs étrangers temporaires par lieu d'emploi insuffisante;
 - L'évaluation des impacts sur le marché du travail : trop courte période de validité et complexité du processus.
5. La gestion du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* par le Québec doit être simplifiée, flexible et adaptée. Olymel estime que la gestion par le Québec du PTET doit être revue et améliorée. Il est essentiel que les exigences soient assouplies afin d'accélérer la venue de travailleurs étrangers temporaires, notamment en solutionnant rapidement les enjeux suivants :
 - Impossibilité d'admissibilité à la RAMQ pour les travailleurs en statut implicite;
 - Recrutement nécessaire avant le dépôt du CAQ et de l'EIMT;
 - Manque d'arrimage entre la durée de validité de l'EIMT/CAQ et les formalités administratives du PEQ/obtention du CSQ;



- Les Listes régionales des professions aux fins du traitement simplifié n'incluent pas les « professions semi-spécialisées » qui sont en forte demande.
6. Un meilleur accompagnement et un plus grand soutien aux employeurs dans leurs démarches de recrutement et d'intégration des nouveaux arrivants est nécessaire. Olymel demande au gouvernement d'appuyer, de soutenir et de travailler davantage avec les entreprises, les organismes communautaires d'intégration en région et les municipalités pour répondre aux problématiques d'hébergement et de transport en région. Olymel demande également au gouvernement de reconnaître fiscalement les investissements majeurs des entreprises québécoises relatifs au recrutement et l'intégration d'employés issus de l'immigration.





ANNEXE 1

Cartographie des établissements d'Olymel au Québec



ABITIBI
TÉMISCAMINGUE

15

Ventes et administration

1. Olymel Saint-Hyacinthe
Siège social
Nombre actuel d'employés : 235
Besoins de recrutement: 16

2. Olymel Boucherville
Bureaux administratifs
Nombre actuel d'employés : 236
Besoins de recrutement: 16

Activités logistiques

3. Transport Transbo - Saint-Simon-de-Bagot
Transport de marchandises
Nombre actuel d'employés : 186
Besoins de recrutement: 40

4. Machinerie Olymel - Saint-Valérien
Atelier de fabrication, d'installation et de modification d'équipement
Nombre actuel d'employés : 59
Besoins de recrutement: 60

5. Olymel Boucherville
Centre de distribution
Nombre actuel d'employés : 110
Besoins de recrutement: 20

6. Olymel Saint-Bruno
Centre de distribution
Nombre actuel d'employés : 46
Besoins de recrutement: 2

7. Olymel Iberville
Centre de distribution
Nombre actuel d'employés : 14
Besoins de recrutement: 1

8. Olymel Saint-Simon-de-Bagot
Centre de distribution
Nombre actuel d'employés : 11
Besoins de recrutement: 0

Activités de production porcine

9. Bas St-Laurent
Nombre actuel d'employés : 19
Besoins de recrutement: 0

10. Centre du Québec
Nombre actuel d'employés : 7
Besoins de recrutement: 0

11. Saguenay Lac St-Jean
Nombre actuel d'employés : 8
Besoins de recrutement: 2

12. Estrie
Nombre actuel d'employés : 2
Besoins de recrutement: 0

13. Capitale Nationale
Nombre actuel d'employés : 25
Besoins de recrutement: 0

14. Lanaudière
Nombre actuel d'employés : 33
Besoins de recrutement: 1

15. Abitibi Témiscamingue
Nombre actuel d'employés : 66
Besoins de recrutement: 2

Usines de 1^{re} ou 2^e transformation

16. Olymel Anjou
Porc transformé
Nombre actuel d'employés : 173
Besoins de recrutement: 20

17. Olymel Berthierville
Volaille
Nombre actuel d'employés : 551
Besoins de recrutement: 46

18. Olymel Drummondville
Volaille
Nombre actuel d'employés : 611
Besoins de recrutement: 16

19. La Fernandière - Trois-Rivières
Porc transformé
Nombre actuel d'employés : 213
Besoins de recrutement: 19

20. Olymel Princeville
Porc frais
Nombre actuel d'employés : 433
Besoins de recrutement: 32

21. Olymel Saint-Damase
Volaille
Nombre actuel d'employés : 492
Besoins de recrutement: 3

22. Olymel Saint-Esprit
Porc frais
Nombre actuel d'employés : 1 208
Besoins de recrutement: 58

23. Olymel Saint-Henri-de-Lévis
Porc transformé
Nombre actuel d'employés : 563
Besoins de recrutement: 50

24. Olymel Saint-Hyacinthe
Fondoir de gras de porc et entreposage
Nombre actuel d'employés : 78
Besoins de recrutement: 13

25. Olymel Sainte-Rosalie
Volaille
Nombre actuel d'employés : 634
Besoins de recrutement: 15

26. Unidindon, Saint-Jean-Baptiste
Dindon
Nombre actuel d'employés : 506
Besoins de recrutement: 20

27. Olymel Saint-Jean-sur-Richelieu
Volaille
Nombre actuel d'employés : 199
Besoins de recrutement: 47

28. Olymel Trois-Rivières
Porc transformé
Nombre actuel d'employés : 182
Besoins de recrutement: 7

29. Olymel Vallée-Jonction
Porc frais
Nombre actuel d'employés : 1 345
Besoins de recrutement: 118

30. Olymel Yamachiche
Porc frais
Nombre actuel d'employés : 965
Besoins de recrutement: 180

31. Aliments Triomphe - Blainville
Porc transformé
Nombre actuel d'employés : 182
Besoins de recrutement: 29

32. Aliments Triomphe - Laval
Porc transformé
Nombre actuel d'employés : 26
Besoins de recrutement: 2



On nourrit le monde

Ventes et administration

Usines

Activités logistiques

Activités de production porcine

SAGUENAY LAC ST-JEAN

CAPITALE NATIONALE

BAS ST-LAURENT

CENTRE DU QUÉBEC

ESTRIE

