



OBSERVATIONS SUR LA PLANIFICATION DE
L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE
2020-2022

Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens

Août 2019

Association Restauration Québec

6880, Louis-H.-Lafontaine

Montréal (Québec) H1M 2T2

Téléphone : 514 527-9801

1 800 463-4237

Télécopieur : 514 527-3066

Site Internet : www.restauration.org

Contact : François Meunier, vice-président aux affaires publiques et gouvernementales

fmeunier@restauration.org

LA TABLE DES MATIÈRES

L'ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC : LA RESTAURATION SOUS TOUTES SES FORMES!.....	3
L'ENJEU DE LA PROCHAINE DÉCENNIE : UNE MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE.....	4
OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 3 – FAVORISER LA SÉLECTION PERMANENTE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ET DE RESSORTISSANTS ÉTRANGERS DIPLÔMÉS RÉPONDANT AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET RÉSIDANT TEMPORAIREMENT SUR LE TERRITOIRE	7
OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 4 – ARRIMER LA SÉLECTION AUX BESOINS À COURT TERME DU MARCHÉ DU TRAVAIL, EN SÉLECTIONNANT DES REQUÉRANTS PRINCIPAUX TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AYANT UNE FORMATION EN DEMANDE OU UNE OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE.....	11
OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 6 – 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.....	14
OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 8 – VISER L'ADMISSION DE PERSONNES IMMIGRANTES ADULTES CONNAISSANT LE FRANÇAIS, EN ÉLARGISSANT L'ACCÈS AUX SERVICES GOUVERNEMENTAUX DE FRANCISATION.....	17
CONCLUSION	19
ANNEXE 1 – LISTE DES RECOMMANDATIONS	20

L'ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC : LA RESTAURATION SOUS TOUTES SES FORMES!

Le 6 juin 1938 était fondée, à Montréal, l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ). Si, à l'origine, l'organisation ne regroupait qu'une quinzaine de restaurateurs rassemblés pour combattre un projet de taxe sur les repas au restaurant, l'ARQ regroupe aujourd'hui plus de 5 550 membres ayant réalisé, en 2016, plus de 6 milliards de dollars de ventes, soit environ la moitié du total des recettes de toute l'industrie de la restauration au Québec.

Maintenant connu sous le nom Association Restauration Québec, l'ARQ regroupe les propriétaires et les gestionnaires du domaine de la restauration sous toutes ses formes. Elle compte également des membres associés, des fournisseurs de produits et de services pour hôtels, restaurants et autres services alimentaires, ainsi que des membres affiliés œuvrant dans l'enseignement de la restauration et de l'hôtellerie.

L'organisation a pour mission de fournir aux gestionnaires de restaurants membres des services complets d'information, de formation, d'escomptes, d'assurances, d'accompagnement ainsi que de les représenter auprès du public et des pouvoirs publics afin de faire valoir leurs préoccupations.

L'ARQ représente, bien sûr, les intérêts des restauratrices et des restaurateurs, mais elle est aussi reconnue pour toujours le faire constructivement, en discussion constante avec les décideurs. Dans les dernières années, l'ARQ a, entre autres, travaillé activement dans le dossier de l'harmonisation de la taxe spécifique sur l'alcool, mesure qu'elle a obtenue en 2014 ainsi que l'instauration d'un permis d'alcool unique. Dans la dernière année, nous avons joué un rôle important menant à l'adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale d'un nouveau cadre législatif sur la vente et le service d'alcool.

Devant les défis qu'entraîne le manque de main-d'œuvre dans notre secteur, l'ARQ a développé de nombreux projets touchant les travailleurs issus de l'immigration, notamment un projet-pilote pour former et faire travailler des nouveaux arrivants au poste d'aide-cuisinier dans des établissements de la ville de Québec. Aussi, elle a récemment conclu une entente avec une firme spécialisée dans le recrutement international pour accompagner ses membres à travers le processus d'immigration.

L'ENJEU DE LA PROCHAINE DÉCENNIE : UNE MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

La restauration est une industrie de premier plan dans le développement économique de l'ensemble des régions du Québec. Elle est aussi ancrée dans les communautés en étant l'un des rares secteurs à se trouver partout à travers le territoire. D'ailleurs, l'ARQ se plaît à dire que dans chaque ville et village au Québec, il y a une église, une caisse populaire et un restaurant même si depuis quelque temps, il ne reste bien souvent plus que le restaurant en mesure d'accueillir la clientèle. Pour bien illustrer cette importance, les deux prochains tableaux présenteront un portrait sommaire de l'industrie.

Tableau 1 – Portrait de l'industrie de la restauration en 2018

Ventes	13,5 milliards de dollars
Nombre d'établissements	20 737
Emplois	231 388
Chaînes versus indépendants (2016)	35 % versus 65 %
Taxes de vente perçues	2 milliards de dollars
Dépenses touristiques faites au restaurant (2014)	2,8 milliards de dollars
Poids dans l'économie québécoise	1,8 %

Sources : Enquête sur les services de restauration, Statistique Canada
Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Statistique Canada
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
Restaurants Canada

Cependant, une ombre importante plane sur l'industrie. La pénurie actuelle de travailleurs risque de limiter grandement sa croissance et même le maintien de l'activité économique actuelle du secteur. C'est pourquoi il est essentiel de mettre tous les efforts nécessaires pour permettre à l'ensemble de l'industrie d'avoir une main-d'œuvre suffisante pour maintenir la qualité de son offre de service aux Québécoises et Québécois, mais aussi aux touristes provenant de partout à travers le monde.

Fait important, le problème de pénurie de travailleurs dans le secteur de la restauration n'est pas quelque chose de conjoncturel, mais bien un problème démographique. Depuis longtemps, l'industrie recrute principalement dans le bassin des jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans. Une étude commandée par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme en 2018 montre que 21 % des jeunes de 15 à 24 ans travaillent dans le domaine de la restauration. C'est 43 % des emplois de l'industrie qui

sont occupés par ces mêmes jeunes. C'est plus de trois fois la moyenne pour l'ensemble du Québec et 10 % de plus que le secteur du commerce de détail¹.

Alors que l'industrie touristique dépend énormément des jeunes travailleurs et des étudiants, ce bassin de population a connu une décroissance de 8 % depuis 2012². Cette tendance à la baisse va se poursuivre jusqu'en 2021 quand, enfin, ce groupe reprendra sa croissance. Le mal sera pourtant déjà fait, puisqu'il faudra au moins 10 ans avant de revenir au même niveau que 2012, soit un peu plus d'un million de jeunes âgés de 18 à 24 ans.

Les effets de cette baisse démographique vont causer une importante pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble de l'industrie touristique. Selon une estimation de la firme Raymond Chabot Grant Thornton, à partir des données de RH Tourisme Canada et du *Conference Board*, il manquera 14 673 travailleurs en 2025 pour l'industrie de la restauration. Plus spécifiquement, ce sera 5 486 postes d'aides de cuisine, plongeurs et préposés au comptoir, 2 710 postes de cuisiniers et 1 777 postes de serveurs qui seront vacants.

La prévision pour 2035 donne un portrait encore plus sombre de la pénurie. Même si la population de jeunes travailleurs revient au même niveau que 2012, le nombre d'emplois vacants ne fera qu'augmenter. La pénurie se chiffrera à près de 18 943 emplois vacants dont 10 085 postes d'aides de cuisine, plongeurs et préposés au comptoir, 4 644 postes de cuisiniers et 1 808 serveurs³, une augmentation respective de 84 %, 71 % et 2 %.

Déjà, au premier trimestre de 2019, Statistique Canada a calculé qu'il y avait 6 485 postes non pourvus d'aides de cuisine, plongeurs et préposés au comptoir, 2 240 postes de cuisiniers et 980 postes de serveurs. Il faut se rappeler que les premiers mois de l'année sont peu occupés en restauration et que plusieurs établissements saisonniers sont fermés et que malgré cela, l'industrie se retrouve avec un manque de travailleurs.

Cette pénurie de main-d'œuvre a des conséquences sur l'exploitation de plusieurs établissements à la grandeur de la province. Il n'est pas rare de voir un restaurant

¹ Conseil québécois des ressources humaines en tourisme. 2018. *Diagnostic sur l'offre et la demande de main-d'œuvre étudiante et de jeunes travailleurs dans l'industrie touristique*. <https://cqrht.qc.ca/wp-content/uploads/2018/09/RapportCQRHT-final.pdf>, p. 33 et 73.

² Ibid., p. 21.

³ Statistique Canada, Module provincial-territorial des ressources humaines du Compte satellite en tourisme. Adapté par RH Tourisme Canada et le Conference Board, 2015.

limiter ses heures d'ouverture, faute de travailleurs permettant d'assurer le service. Comme exemple, il serait possible autant de citer le restaurant Auguste à Sherbrooke, qui a éliminé le service du lundi, que L'Olive Rouge à Victoriaville qui n'ouvre plus les mercredis⁴. Aussi, le restaurant familial Au fin gourmet à New Richmond, établissement reconnu dans la région de la Baie-des-Chaleurs pour être ouvert 24/24⁵, a dû mettre fin au service de nuit à cause d'un manque de travailleurs. Finalement, cette pénurie peut mener des entreprises à fermer tout simplement leurs portes comme l'a fait le propriétaire du restaurant La Rose des vents, à Sainte-Flavie⁶.

Toutes les données sur les emplois vacants ainsi que les conséquences sur la restauration illustrent le besoin urgent de poser des actions rapidement pour atténuer les effets de la pénurie. C'est pourquoi, depuis la dernière année, l'ARQ a mis en branle un plan d'action proposant un cocktail de solutions à mettre en place pour assurer le maintien et le développement de la restauration. D'ailleurs, plusieurs des pistes de solutions proposées par l'ARQ reçoivent l'adhésion de plusieurs autres associations du secteur touristique. En gros, il n'existe pas de solution miracle qui nous permettra de surmonter ce problème, il faudra un ensemble de mesures relevant de différents ministères pour passer à travers cette crise.

Un des éléments du plan d'action touche directement l'immigration et les politiques qui en découlent. Il devient de plus en plus évident pour les gestionnaires de la restauration que l'immigration, autant temporaire que permanente, fait partie de la solution pour atténuer les effets de la pénurie. C'est pourquoi l'ARQ désire participer à la consultation générale sur la planification de l'immigration québécoise pour la période entre 2020 et 2022 afin de faire part des observations de l'industrie de la restauration quant aux orientations énoncées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. Le présent mémoire portera plus particulièrement sur les orientations 3, 4, 6 et 8 et proposera des recommandations d'actions qui seraient bénéfiques à la restauration, mais aussi à l'ensemble des entreprises québécoises.

⁴ Pénurie de main-d'œuvre : L'Olive Rouge ferme temporairement. *La Nouvelle Union*. 4 juin 2019, <https://www.lanouvelle.net/2019/06/04/penurie-de-main-doeuvre-lolive-rouge-ferme-temporairement/> « Des commerces sherbrookoïses s'adaptent au manque de main-d'œuvre », *ICI Radio-Canada*. 6 mai 2019. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1168097/commerces-sherbrookoïses-manque-main-doeuvre-auguste-fermeture-iga>.

⁵ « Le manque de main-d'œuvre force Au fin gourmet, à New Richmond, à réduire ses heures d'ouverture ». *Ici Radio-Canada*. 7 mars 2019. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1157188/le-manque-de-main-doeuvre-force-au-fin-gourmet-a-new-richmond-a-reduire-ses-heures-douverture>.

⁶ « Forcé de fermer son restaurant par manque d'employés », *Journal de Québec*. 24 juillet 2018. <https://www.journaldequebec.com/2018/07/24/force-de-fermer-son-restaurant-par-manque-demployes>.

OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 3 – FAVORISER LA SÉLECTION PERMANENTE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ET DE RESSORTISSANTS ÉTRANGERS DIPLOMÉS RÉPONDANT AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET RÉSIDANT TEMPORAIREMENT SUR LE TERRITOIRE

En lisant le texte accompagnant l'orientation 3, l'ARQ comprend que le gouvernement vise une sélection permanente en deux temps des travailleurs provenant de l'international. D'abord, le travailleur immigrant vient avec un permis de travail temporaire pour une durée minimale d'un an, pour ensuite passer à une demande d'installation permanente par le Programme de l'expérience québécoise. L'ARQ n'est pas nécessairement contre une telle orientation, mais il faut s'assurer que les programmes menant à la venue de travailleurs étrangers temporaires soient réellement accessibles pour les gestionnaires de PME que sont les propriétaires de restaurants au Québec.

Depuis quelque temps, plusieurs gestionnaires de la restauration ont décidé d'aller de l'avant vers le recrutement à l'international de travailleurs étrangers temporaires. Certains visent ensuite un établissement permanent sur le territoire du nouvel arrivant pour occuper le poste pour plus d'une année, mais pour d'autres, ils visent réellement une main-d'œuvre temporaire pour seulement une période de l'année. Un bon exemple est les établissements saisonniers de certaines régions touristiques, comme la Côte-Nord, qui opèrent tout au plus six mois dans l'année. Ces restaurants auront encore plus de difficultés à recruter des salariés locaux puisqu'ils ne pourront concurrencer avec les entreprises des autres industries qui peuvent offrir un emploi à l'année. C'est là que l'option du travailleur étranger temporaire devient intéressante, de la même façon que les producteurs agricoles ont opté pour cette solution depuis plusieurs décennies.

Le problème est que les modalités du programme des travailleurs étrangers temporaires pour les secteurs autres qu'agricoles sont trop lourdes et coûteuses pour les gestionnaires de PME :

- Ils ont l'obligation d'afficher le poste durant quatre semaines, alors qu'ils ne reçoivent aucun CV, dans trois publications ou sites Web dont un doit être le Guichet-emplois d'Emploi et Développement social Canada.
- Ils doivent aussi fournir un plan de transition afin de réduire la dépendance de l'entreprise à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires
- Ils doivent remplir un formulaire de 18 pages.
- Il faut aussi déboursier 1 000 \$ en frais de traitement non-remboursables.

Tout cela dans l'espoir d'obtenir un avis favorable de l'*Étude d'impact sur le marché du travail* (EIMT). Il reste d'autres formalités, moins contraignantes, mais tout de même complexes, pour obtenir le *Certificat d'acceptation du Québec*.

De plus, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est défavorisé à la suite d'une instruction ministérielle qui refuse systématiquement toute demande d'entreprises provenant de régions ayant un taux de chômage au-dessus de la moyenne nationale et qui désirent embaucher des postes peu qualifiés comme aide de cuisine, préposé au comptoir ou préposé à l'entretien ménager. Il est donc impossible pour ces établissements de pouvoir recourir à la main-d'œuvre étrangère même s'ils ne reçoivent aucun CV provenant de résidents québécois. L'ARQ tient à mentionner qu'avec les coûts associés à la venue d'un travailleur étranger, les gestionnaires se tournent vers ceux-ci en dernier recours. Il est dommage qu'un programme gouvernemental les exclue et, par conséquent, les force à réduire considérablement les heures d'exploitation ou fermer l'entreprise.

Tableau 2 – Liste de postes exclus du programme des travailleurs étrangers temporaires du secteur de l'hôtellerie et de la restauration

Code de la Classification nationale des professions	Titre
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé (ex. : plongeur)
6721	Personnel de soutien en services d'hébergement, de voyage et en services de montage d'installation (ex. : réceptionniste d'hôtel, bagagiste)
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers

Source : Emploi et Développement social Canada

En comparaison, les deux programmes de travailleurs étrangers temporaires pour les postes agricoles, soit le programme des travailleurs agricoles saisonniers et le volet agricole du programme des travailleurs étrangers temporaires, contiennent beaucoup moins d'exigences et semblent être dans une différente philosophie. Ils ne veulent pas être une aide de dernier recours, mais un outil permettant le maintien des exploitations agricoles au pays. C'est cette même philosophie qui doit être en vigueur pour l'industrie de la restauration, mais aussi pour l'ensemble de l'industrie touristique. Il est à noter que dans le cadre des programmes pour le secteur agricole, on ne demande aucuns frais, aucune obligation de concevoir un plan de transition et on demande un affichage

du poste pendant seulement 14 jours. En contrepartie, les employeurs doivent fournir le logement et défrayer le coût de l'assurance-maladie pour la durée du contrat de travail. Une autre disposition intéressante pour les producteurs agricoles est que les employeurs peuvent se partager les employés lors de leur saison, ce qui pourrait être bénéfique pour plusieurs établissements de la restauration en mutualisant les efforts de recrutement et assurant un emploi à temps complet pour le travailleur étranger. Devant la pénurie de main-d'œuvre actuelle, l'ARQ croit qu'il faut s'inspirer des mesures touchant le secteur agricole pour les étendre aux secteurs économiques ayant de la difficulté à recruter.

À cette complexité s'ajoutent les délais importants pour recevoir toutes les autorisations nécessaires des deux paliers de gouvernement. Actuellement, selon les informations d'emploi et Développement Social Canada, organisme chargé d'administrer le programme, on indique un délai de 85 jours (environ deux mois et demi) pour le volet à haut salaire et de 120 jours (4 mois) pour le volet à bas salaire. En d'autres termes, cela revient à dire qu'il faut au moins 6 mois (4 semaines d'affichage + le temps pour la préparation à l'arrivée du travailleur) avant de pourvoir le poste⁷.

Il est vrai que tous ces éléments relèvent du gouvernement fédéral. Pour mener les changements proposés dans ce mémoire, il faut que le gouvernement du Canada ait la volonté d'aller en ce sens. Pour le moment, on ne sent pas que c'est l'orientation désirée, voulant plutôt maintenir un programme ayant les mêmes modalités d'un océan à l'autre. En même temps, il faut noter les efforts par le gouvernement du Québec de favoriser un assouplissement des règles pour le Programme de travailleurs étrangers temporaires. En 2012, une entente fut négociée avec le gouvernement fédéral pour l'obtention d'un traitement simplifié pour l'obtention d'un EIMT. L'ARQ croit qu'il faut maintenant aller plus loin et propose que le gouvernement du Québec négocie une nouvelle entente permettant, à tout le moins pour le Québec, d'autoriser les employeurs de métiers peu qualifiés d'y avoir recours et d'assouplir les modalités du programme en calquant sur ceux des volets agricoles. Un rapatriement complet pourrait être aussi pertinent et permettrait possiblement une réduction du délai d'attente pour l'obtention des autorisations nécessaires pour les employeurs.

Recommandation 1

Que le programme des travailleurs étrangers temporaires soit ouvert pour les postes de métiers peu qualifiés.

⁷ Emplois et Développement social Canada. « Délais de traitement ». <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/delais-traitement.html>

Recommandation 2

Que pour les secteurs du tourisme et de la restauration, les modalités du Programme de travailleurs étrangers temporaires soient semblables à ceux des volets agricoles.

Recommandation 3

Que le gouvernement du Québec négocie une nouvelle entente avec le gouvernement du Canada afin d'assouplir, pour le Québec, les modalités du Programme de travailleurs étrangers temporaires selon les recommandations 1 et 2.

OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 4 – ARRIMER LA SÉLECTION AUX BESOINS À COURT TERME DU MARCHÉ DU TRAVAIL, EN SÉLECTIONNANT DES REQUÉRANTS PRINCIPAUX TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AYANT UNE FORMATION EN DEMANDE OU UNE OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE

Dans ce cas-ci, c'est le sujet de l'immigration permanente qui est touché. Il s'agit d'un autre bassin dans lequel l'industrie de la restauration croit nécessaire de puiser pour atténuer les effets de la pénurie de main-d'œuvre pour la prochaine décennie. L'objectif derrière cette orientation est de favoriser un meilleur arrimage entre les besoins du marché du travail et la sélection des candidats à l'immigration. D'ailleurs, le projet de loi 9, maintenant adopté, allait dans ce même sens en donnant le fondement juridique de cette nouvelle orientation. Il est évident que l'ARQ souscrit à cet objectif d'un meilleur arrimage qui permettra de répondre adéquatement aux secteurs actuellement en pénurie comme le sien.

Trop souvent, les immigrants sélectionnés proviennent de carrières dont les perspectives au Québec sont limitées. Par exemple, les ordres professionnels donnent uniquement une reconnaissance partielle aux professionnels ayant obtenu leur qualification ailleurs qu'au Québec. Ils allèguent que ceux-ci ne peuvent obtenir une pleine reconnaissance de leurs compétences puisque la profession, telle que pratiquée au Québec, ne s'exerce pas dans leur pays ou nulle part ailleurs⁸. C'est pourquoi ils demandent souvent la réussite d'un examen ou d'une longue formation d'appoint ou, tout simplement recommencer leur formation initiale pour pouvoir obtenir un permis de pratique. Tout cela demande un délai supplémentaire aux nouveaux arrivants qui ne peuvent se permettre de suivre une longue formation tout en n'ayant aucun salaire.

Aussi, on ne peut passer sous silence deux données importantes qui laissent présager qu'il y a peu d'offres d'emplois disponibles dans les secteurs d'activité des nouveaux arrivants. Premièrement, comme le système de sélection privilégie les profils ayant une forte qualification, on retrouve, par exemple, un niveau de diplomation universitaire des immigrants montréalais (33 %) plus élevé que celui des natifs (24 %). Pourtant, ces gens fortement éduqués ont de la difficulté à se trouver un emploi lorsqu'on constate que le taux de chômage en 2017 des personnes immigrantes, fixé à 8,7 %, est plus élevé que celui des natifs à 6,2 %⁹.

⁸ Office des professions du Québec. Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance professionnelle. 2017. *Synthèse des enjeux liés à la conception et à l'application des mécanismes de reconnaissance dans le cadre de l'admission aux professions*, p.18-19.

⁹ Institut du Québec. 2016. *Plus diplômés, mais sans emploi*
https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/8447_plusdiplomes_idqrpt_fr.pdf?sfvrsn=2

En fait, on peut prétendre que le Québec, dans ses activités de prospection, promet un avenir professionnel que nous ne pouvons livrer à ses nouveaux ressortissants. C'est pourquoi on parle souvent de chauffeurs de taxi qui ont des diplômes en médecine ou en architecture. En ce sens, proposer un meilleur maillage entre le profil de l'immigration économique et les besoins du marché du travail est une excellente idée.

Toutefois, dans le texte même de l'orientation 4 et le texte qui la suit, on retrouve uniquement la mention de « les travailleurs qualifiés », ce qui laisse sous-entendre que le gouvernement souhaite seulement ouvrir l'immigration économique aux postes qualifiés en entreprise. Le problème pour l'industrie de la restauration (et plusieurs autres) est que ce sont les postes non qualifiés où on retrouvera la plus forte pénurie de travailleurs. Comme il a été mentionné précédemment, en 2035, il manquera 10 085 postes d'aides de cuisine, plongeurs et préposés au comptoir, tous des emplois non qualifiés ou classés comme « D » dans le niveau de qualification de la Classification nationale des professions. Pour l'ARQ, il est essentiel que l'immigration économique permanente soit ouverte aux profils non qualifiés. Il s'agit de l'un des outils essentiels pour atténuer les effets du manque de personnel dans ces postes.

L'ARQ comprend que le ministère veut assurer un contrôle dans la sélection des immigrants économiques et qu'il serait difficile d'en appliquer un si on ne demande pas l'obtention d'une formation qualifiante. Par contre, l'ARQ croit qu'il est tout de même possible de proposer un critère de qualification, en plus du diplôme d'études secondaires, qui permettrait au ministère de bien valider le profil des candidats, soit l'expérience professionnelle dans le métier. D'ailleurs, le gouvernement fédéral a déjà montré une ouverture à aller dans ce sens dans le programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Ainsi, les demandeurs à ce programme peuvent être admissibles sur la base de leur expérience professionnelle. Le critère tel que défini par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est que le travailleur immigrant ait « cumulé au moins **1 560 heures** de travail dans les trois dernières années, soit l'équivalent de 30 heures par semaine pendant un an »¹⁰. Il mentionne plus loin que les heures de travail peuvent être faites au Canada ou ailleurs dans le monde tant qu'elles aient été rémunérées et qu'elles aient été effectuées pour le même métier ou profession. Pour prouver cet élément, le ministère fédéral exige aux demandeurs de produire certains documents comme des lettres de recommandation des employeurs précédents, des talons de paie, des contrats de travail ou des documents fiscaux. Selon l'ARQ, cette façon de faire devrait être aussi utilisée pour tous les programmes gérés par le ministère de

¹⁰ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Critères d'admissibilité des travailleurs hautement qualifiés – Programme pilote d'immigration au Canada atlantique.*

l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec (MIDI), autant pour les métiers et professions qualifiés que non qualifiés et autant pour l'immigration permanente que temporaire. D'ailleurs, le ministère le fait déjà pour le programme de l'expérience québécoise.

L'idée derrière cette proposition découle des méthodes utilisées par l'industrie depuis longtemps pour le recrutement d'employés. Les employeurs du secteur ont pour habitude de privilégier l'expérience de travail plutôt que la formation dans l'analyse des candidatures pour un poste.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Québec donne accès aux candidats ayant un métier peu qualifié aux programmes d'immigration permanente.

Recommandation 5

Que les programmes d'immigration permanente et temporaire gérés par le gouvernement du Québec comportent des critères d'accès par l'expérience professionnelle des demandeurs.

OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 6 – 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

À première vue, le libellé de l'orientation 6 est de la musique pour les oreilles des entrepreneurs du Québec. Le fait de parler d'appui ou d'accompagnement ne peut être vu que positivement par l'ARQ, surtout lorsqu'on tient compte tous les efforts et les difficultés que vivent les exploitants pour recruter à l'international. Déjà, dans la section sur l'orientation 3, plusieurs difficultés liées aux demandes pour obtenir une *Étude d'impact sur le marché du travail* ont été décrites (délais, formulaire, plan de transition, affichage sur quatre semaines...) et forcent d'ailleurs les dirigeants de PME à trouver des ressources, internes ou externes, pour répondre aux exigences bureaucratiques des deux paliers de gouvernement.

Donc, pour parler d'un véritable accompagnement pour les entreprises québécoises dans les processus d'immigration, il faut nécessairement que le MIDI commence à changer certaines façons de faire afin de faciliter les démarches pour celles-ci. Plusieurs membres qui ont fait des demandes pour des travailleurs temporaires ont fait part à l'ARQ de certaines pratiques de gestion problématiques dont l'Association voudrait faire part à la commission dans le cadre de ces consultations.

Des membres ayant fait des demandes pour plusieurs postes peuvent se voir décerner un agent différent pour chacune des demandes. Donc, il est difficile pour la personne responsable de pouvoir faire un suivi approprié quand elle doit jongler avec plusieurs intervenants au MIDI. Une solution, qui s'apparente facilement à l'accompagnement mentionné dans l'orientation 6, serait de lier les demandes d'une entreprise à un seul agent au MIDI qui pourrait aussi devenir un agent de liaison pour les démarches avec le gouvernement fédéral.

Un autre exemple porte sur l'analyse des équivalences de formation pour plusieurs demandes d'exploitants dans l'industrie. Certains ont mentionné que l'examen par le MIDI ne se limite pas au cursus de formation et au nombre d'heures, mais va jusqu'à demander le syllabus pour chacun des cours et s'il y en manque un, l'agent refuse la demande. L'ARQ se questionne à savoir s'il est réellement nécessaire de demander tous les plans de cours pour valider les compétences d'un travailleur étranger. Le cursus du programme devrait être suffisant. De plus, on sait que les programmes à l'international doivent atteindre le même nombre d'heures que les programmes québécois pour être

reconnus, ce qui amène souvent les entreprises à perdre un travailleur qui détient toutes les compétences requises, mais pour qui son école a un cursus ayant cinq heures de moins de formation. Une solution à ce problème pourrait être aussi de favoriser une reconnaissance des expériences de travail comme il a été proposé dans la section précédente.

Il y a aussi des rigidités qui proviennent des audits effectués par le gouvernement pour valider les éléments de la demande lorsque le travailleur est arrivé au pays et travaille chez son employeur. Par exemple, un audit exercé par le gouvernement fédéral a donné un avis de non-conformité à la suite d'une vérification du nombre d'heures travaillées par semaine par le salarié étranger. Dans ce cas-ci, à la demande de l'employé qui vivait certaines difficultés dans sa vie personnelle, l'employeur a diminué le nombre d'heures prévu à l'horaire, de 35 heures à 25 heures, pour aider celui-ci. Cependant, lors de l'audit, les inspecteurs ont considéré cette pratique comme étant une réduction non justifiée du nombre d'heures de travail de l'employé et ont remis un avertissement à l'employeur. Évidemment, l'ARQ considère cette intervention des inspecteurs complètement déraisonnable. Au lieu de féliciter une bonne pratique en ressources humaines pour le bien-être des employés, même étrangers, on vise une application sourde des règles par rapport à l'employeur. Il est évident que dans cette situation, il faut laisser de la souplesse lors des audits et comprendre la réalité sur le terrain avant d'aller émettre des avis de non-conformité. L'ARQ espère que le terme « accompagnement » de cette orientation vaut aussi pour les visites d'inspection.

Il ne faut pas cacher non plus le recours, encore, aux formulaires en papier pour les demandes de sélection pour les travailleurs étrangers temporaires. Pour plusieurs exploitants du secteur, l'utilisation de formulaires en papier est un irritant, particulièrement pour ceux qui doivent remplir plus qu'une demande. Avec une plateforme en ligne, il serait possible de maintenir un tronc commun d'information ou de dupliquer facilement des demandes au lieu de les remplir à nouveau dans son entièreté. Il serait intéressant pour le ministère de profiter de l'expérience d'Arrima qui permet, tout en demeurant en ligne, la gestion des demandes de sélection permanente et de l'adapter pour incorporer les dossiers touchant les travailleurs temporaires.

Un autre facteur doit être aussi considéré dans cette réflexion sur l'accompagnement des entrepreneurs : les coûts associés à la démarche de recrutement à l'international. Déjà, il faut prendre en considération les frais gouvernementaux d'environ 1 500 \$, mais la complexité des règles et du processus apportent des coûts additionnels importants. Souvent, dans les entreprises de restauration, il n'y a pas de personne attiré à la

fonction ressources humaines. C'est souvent le propriétaire qui s'en occupe. Ainsi, voyant le processus complexe et ayant peur d'obtenir un refus, les gestionnaires n'ont pas le choix d'aller vers des consultants externes qui facturent, en moyenne, autour de 3 000 \$ à 4 000 \$ par poste. Un tel montant est un frein important pour ces entrepreneurs qui n'ont pas le choix d'aller vers l'immigration pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. L'ARQ croit que l'accompagnement proposé par cette orientation doit se traduire soit par un soutien personnalisé avec un conseiller aux entreprises qui s'occupe de toutes les démarches comme le fait Services Québec pour le recrutement de résidents québécois. À défaut, il faudrait mettre en place un programme d'aide financière (p. ex. : crédit d'impôt remboursable) pour les PME désirant recruter à l'international, ce qui permettrait de réduire les coûts pour les exploitants.

Une autre recommandation serait de modifier les règles des programmes de travailleurs étrangers temporaires afin de permettre à un regroupement d'employeurs locaux de faire une demande conjointe pour l'obtention d'un EIMT et d'un travailleur. Ce dernier pourrait être partagé entre les différentes entreprises selon un horaire établi. Cette pratique n'est pas nouvelle et elle est actuellement utilisée pour les programmes du volet agricole.

Recommandation 6

Que les mesures souscrites dans l'orientation 6 visent une réelle facilitation, à tous les niveaux, des processus d'immigration pour les employeurs.

Recommandation 7

Que l'appui aux entreprises se traduise par un accompagnement personnalisé par un conseiller aux entreprises qui s'occupera de toutes les démarches, comme le fait Services Québec pour le recrutement de résidents québécois.

Recommandation 8

Que le gouvernement du Québec mette en place un programme d'aide financière pour soutenir les PME désirant recruter à l'international.

Recommandation 9

Que les modalités du Programme de travailleurs étrangers temporaires soient modifiées afin de permettre à des regroupements d'employeurs locaux de faire une demande conjointe et de partager le travailleur selon un horaire établi.

OBSERVATIONS CONCERNANT L'ORIENTATION 8 – VISER L'ADMISSION DE PERSONNES IMMIGRANTES ADULTES CONNAISSANT LE FRANÇAIS, EN ÉLARGISSANT L'ACCÈS AUX SERVICES GOUVERNEMENTAUX DE FRANCISATION

L'ARQ veut profiter de cette orientation pour indiquer son soutien à une politique exigeant la connaissance du français pour la sélection d'immigrants permanents. En restauration, une bonne communication est la clé et il est nécessaire que tous les employés partagent une même langue commune. L'Association est aussi en accord avec le principe de bonifier l'offre de services en francisation pour les travailleurs temporaires en vue de favoriser une implantation permanente. Par contre, il est essentiel que cet effort de francisation se fasse avec les employeurs et non aux dépens de ceux-ci. Il serait mal avisé de créer des obligations règlementaires pour forcer les employeurs à libérer leur salarié étranger pour des cours de francisation pendant les heures de travail ou demander de rémunérer le travailleur temporaire pendant qu'il est en formation. Cela ne ferait qu'ajouter une nouvelle couche de coûts supplémentaires à des PME qui n'ont pas le choix d'aller vers l'immigration pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Une meilleure solution serait de reconnaître le milieu de travail comme un lieu potentiel d'apprentissage en francisation. D'ailleurs, comme suggestion de bonne pratique, le gouvernement fédéral a mis en place, avec la collaboration de l'Association des hôtels du Canada, un projet-pilote pour jumeler de nouveaux arrivants, dans ce cas-ci des réfugiés, à un emploi dans l'hôtellerie. Le nouveau travailleur va pouvoir ainsi vivre une première expérience de travail au Canada tout en favorisant, par un apprentissage informel en milieu de travail, le développement de compétences linguistiques pour une ou l'autre des langues officielles. Ainsi, l'employé pourra développer, sous la supervision d'un moniteur en entreprise, un vocabulaire technique, mais aussi développer des compétences de conversation avec ses collègues ou avec les clients. Cette manière de faire pourrait être intéressante à ajouter dans l'offre de francisation pour les nouveaux arrivants. Déjà, il existe un contenu didactique pour un cours de français spécialisé en cuisine et restauration développé par l'ITHQ pour le compte de MIDI. On pourrait facilement adapter ce contenu afin qu'il puisse être aussi offert dans une prestation informelle d'enseignement sur les lieux de travail en restauration. C'est d'ailleurs une force de l'industrie de former le personnel sur les lieux de travail afin de développer les compétences nécessaires pour le poste.

Recommandation 10

Que le gouvernement du Québec n'impose pas de contraintes réglementaires pour les entreprises dans les efforts de francisation des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 11

Que la francisation des travailleurs étrangers temporaires puisse se faire dans le cadre d'une formation informelle en milieu de travail.

Conclusion

Devant la pénurie importante de main-d'œuvre et la baisse démographique des jeunes travailleurs, bassin de prédilection pour le recrutement dans l'industrie, la restauration croit que l'immigration, sous toutes ses formes, pourrait être un des éléments du cocktail de solutions atténuant les conséquences d'un tel manque d'employés. Il était donc important pour l'ARQ de participer aux consultations sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022.

L'Association souscrit généralement aux orientations proposées par le gouvernement. Les recommandations apportées dans ce mémoire sont faites dans l'objectif de les bonifier et de coconstruire une politique d'immigration qui permettra de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, de faciliter les efforts de recrutement à l'international des PME, ainsi que de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants.

ANNEXE 1 – LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Que le programme des travailleurs étrangers temporaires soit ouvert pour les postes de métiers peu qualifiés.

Recommandation 2

Que pour les secteurs du tourisme et de la restauration, les modalités du Programme de travailleurs étrangers temporaires soient semblables à ceux des volets agricoles.

Recommandation 3

Que le gouvernement du Québec négocie une nouvelle entente avec le gouvernement du Canada pour assouplir, pour le Québec, les modalités du Programme de travailleurs étrangers temporaires selon les recommandations 1 et 2.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Québec donne accès aux candidats ayant un métier peu qualifié aux programmes d'immigration permanente.

Recommandation 5

Que les programmes d'immigration permanente et temporaire gérés par le gouvernement du Québec comportent des critères d'accès par l'expérience professionnelle des demandeurs.

Recommandation 6

Que les mesures souscrites dans l'orientation 6 visent à une réelle facilitation, à tous les niveaux, des processus d'immigration pour les employeurs.

Recommandation 7

Que l'appui aux entreprises se traduise par un accompagnement personnalisé par un conseiller aux entreprises qui s'occupera de toutes les démarches, comme le fait Services Québec pour le recrutement de résidents québécois.

Recommandation 8

Que le gouvernement du Québec mette en place un programme d'aide financière pour soutenir les PME désirant recruter à l'international.

Recommandation 9

Que les modalités du Programme de travailleurs étrangers temporaires soient modifiées afin de permettre à des regroupements d'employeurs locaux de faire une demande conjointe et partager le travailleur selon un horaire établi.

Recommandation 10

Que le gouvernement du Québec n'impose pas de contraintes réglementaires pour les entreprises dans les efforts de francisation des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 11

Que la francisation des travailleurs étrangers temporaires puisse se faire dans le cadre d'une formation informelle en milieu de travail.