

leSoleil

AFFAIRES

VOLUME 2 | NUMÉRO 3
DÉCEMBRE 2023

LA TÊTE DANS
LE NUAGE

Micro Logic
a de l'ambition

DES «RESTES»
DANS L'EMBALLAGE

L'intrigante idée
d'une jeune pousse

Jude Komi
Gbekou,
propriétaire
de Cuir
Esthétique

IMMIGRATION

CRUCIALE DIVERSITÉ

PARTENAIRE PRINCIPAL



Centre
de transfert
d'entreprise
du Québec

UNE ÉQUIPE AFFAIRES À HAUT RENDEMENT... POUR VOUS!



**MARIE-SOLEIL
BRAULT**

Journaliste, affaires
msbrault@lesoleil.com



**DANIEL
GERMAIN**

Chroniqueur, finances personnelles
dgermain@cn2i.ca



**PAUL-ROBERT
RAYMOND**

Journaliste, affaires
praymond@lesoleil.com



**JEAN-NICOLAS
PATOINE**

Coordonnateur et journaliste, affaires
jpatoine@lesoleil.com



**ANNIE
LAFRANCE**

Journaliste, affaires
alafrance@lesoleil.com

Nous avons bonifié notre équipe Affaires pour mieux refléter le dynamisme des gens d'affaires d'ici et pour mieux vous outiller en ces temps incertains.

Suivez-nous sur lesoleil.com, dans notre app et grâce à nos infolettres!

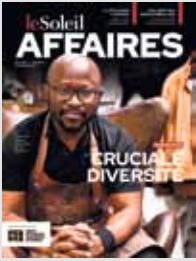


PHOTO DE COUVERTURE :
LE SOLEIL, ERICK LABBÉ

affaires@lesoleil.com

Le Soleil
420, boul. Charest Est
Bureau 310
Québec (Québec)
G1K 8M4

Tél. : 418 686-3233

RÉDACTION

ÉDITEUR
Marc Gendron

RÉDACTRICE EN CHEF
Valérie Gaudreau

DIRECTEUR DE L'INFORMATION
Jean-Michel Genois Gagnon

COORDONNATEUR AUX AFFAIRES
Jean-Nicolas Patoine

JOURNALISTES
Marie-Soleil Braut
Céline Fabriès
Annie Lafrance
Gilbert Leduc
Chloé Pouliot
Paul-Robert Raymond

DIRECTRICE ARTISTIQUE
Pascale Chayer

GRAPHISTE
Nathalie Fortier

PHOTOGRAPHES
Yan Doublet
Erick Labbé
Patrice Laroche

PUBLICITÉ

DIRECTRICE DES VENTES
Gisèle Roy

DIRECTEUR DE CONTENU, PROJETS SPÉCIAUX
Yvan Dumont

CONSEILLERS (-ÈRES) PUBLICITAIRES
Jérôme Boudreault
Marlène Lavoie
Karine Pelletier
Gabrielle Picard

CONSEILLER AU CONTENU, PROJETS SPÉCIAUX
Gilles Ouellet

RÉDACTRICE PUBLICITAIRE
Johanne Martin

GRAPHISTE
Hélène Foley

IMPRESSION

TC • Imprimeries
Transcontinental



38



À LA UNE

6 TRAVAILLEURS IMMIGRANTS
Une diversité nécessaire

12 RECRUTEMENT À L'ÉTRANGER
Le parcours du combattant

16 PORTRAITS DE DIRIGEANTS
Ces entrepreneurs venus d'ailleurs

20 PORTRAITS DE TRAVAILLEURS
«Le coût émotionnel est élevé»



16

48



TESTEZ VOS CONNAISSANCES 36
Garant en cinq questions

PRODUIT D'ICI 38
KaseMe et son million d'étuis

GRANDE ENTREVUE 42
Micro Logic : «de l'audace et de l'ambition»

JEUNE POUSSE 46
Des «restes» de bière comme emballage

REPRENEURIAT 48
Nouvelle patronne chez Les Pères Nature

36



MERCI À NOTRE PARTENAIRE PRINCIPAL



**INSCRIVEZ-VOUS pour recevoir
GRATUITEMENT le magazine**

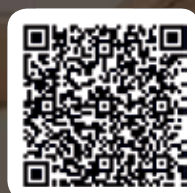
leSoleil AFFAIRES

en 2024



À compter de 2024, Le Soleil n'imprimera plus son journal du samedi pour passer en mode 100% numérique. Toutefois, nous continuerons de produire Le Soleil Affaires en version papier à raison de six numéros par année. Les lecteurs qui souhaitent continuer à recevoir la version papier du magazine peuvent s'inscrire à l'adresse ci-dessous ou en numérisant le code QR.

magaffaires.lesoleil.com



Précieuse immigration



VALÉRIE GAUDREAU
RÉDACTRICE EN CHEF
vgaudreau@lesoleil.com

Bienvenus, vous dites? Le mot est faible pour souligner à quel point les nouveaux arrivants sont accueillis à bras ouverts par les entreprises de Québec et de la Chaudière-Appalaches.

Plus essentielle que jamais, l'immigration contribue à enrichir et à façonner le visage de la région, autrefois si homogène, mais elle est aussi devenue une véritable bouée de sauvetage en ces temps de déclin démographique et de pénurie de main-d'œuvre.

Les chiffres sont éloquentes. Dans le bilan 2020-2023 de la Ville de Québec, on note que 70 % des entreprises ont embauché à l'étranger. Et la tendance n'est pas près de ralentir, alors que 63 % des employeurs interrogés prévoient que la proportion de personnes immigrantes au sein de leur entreprise augmentera d'ici cinq ans.

L'agence Québec International estime d'ailleurs que ses missions et diverses initiatives ont permis d'attirer 27 450 nouveaux arrivants entre 2008 et 2022.

Beaucoup de chemin parcouru, donc, comme vous pourrez le constater en lisant cette édition du *Soleil Affaires*.

Mais même si la situation dans la grande région de Québec n'a rien à voir avec le faible taux de nouveaux arrivants d'il y a à peine 15 ou 20 ans, tout n'est pas si simple, et il reste du travail à faire.

Plusieurs gens d'affaires estiment que le nombre d'immigrants fait du surplace.

Les raisons? Une certaine stagnation, en raison de la pandémie de COVID-19. Aussi, l'éternelle question, longue et complexe, de la reconnaissance des diplômes. S'ajoute à cela le fait que le statut plus précaire d'un grand nombre

d'immigrants non permanents est préoccupant.

REFAIRE SA VIE

À travers les chiffres, la bureaucratie et les besoins, il ne faut pas passer sous silence le parcours de ces personnes immigrantes qui, bien au-delà du travail, viennent refaire leur vie ici, comme Sandro Blanco, originaire des Philippines. Venir au Canada a beau être «un rêve», M. Blanco relate à quel point immigrer seul, loin de sa famille, a représenté un défi. Apprendre le français, vivre seul et rebâtir son cercle social a été difficile, témoigne-t-il à la journaliste Marie-Soleil Brault, qui nous présente le parcours de cet homme marqué par la patience et la persévérance.

L'IMMIGRATION EST DEVENUE UNE VÉRITABLE BOUÉE DE SAUVETAGE EN CES TEMPS DE DÉCLIN DÉMOGRAPHIQUE ET DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Un rappel que même si la région souhaite l'afflux de nouveaux arrivants, nous avons tous un rôle à jouer dans leur capacité à s'intégrer. Et, surtout, dans leur désir de rester.

ÉCRIVEZ-NOUS

Pour réagir à nos reportages ou pour nous soumettre vos commentaires : affaires@lesoleil.com.

UNE DIVERSITÉ PLUS QUE BIENVENUE



ANNIE LAFRANCE
alafrance@lesoleil.com

Le paysage de Québec s'est diversifié ces 20 dernières années. Des quartiers centraux jusqu'aux banlieues et en périphérie, bon nombre de familles immigrantes ont choisi de s'établir dans la région. Si la qualité de vie pèse dans la balance, c'est aussi la variété et la richesse des emplois offerts qui les attirent.

Pour des centaines d'entreprises de la région, comme partout dans

la province, cette immigration est plus que bienvenue. Pour certaines d'entre elles, l'arrivée de travailleurs étrangers peut faire la différence et même éviter la fermeture de l'entreprise ou l'arrêt des opérations.

«Il y a des entrepreneurs qui sont rendus là; s'ils ne recrutent pas à l'international, ils vont mettre la clé sous la porte», dit Marie-Josée Chouinard. Vice-présidente à l'attraction et à la rétention chez Québec International (QI), elle accompagne depuis 15 ans les entrepreneurs et les organisations de la région qui cherchent à recruter des travailleurs d'ici et d'ailleurs. Elle a aussi coordonné 85 missions de recrutement à l'étranger.

1
 Les Journées Québec permettent aux entreprises de satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre en recrutant des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. En 2023, Québec International a organisé trois Journées Québec et y a aussi participé : au Brésil en avril (à São Paulo sur la photo), au Maroc en juin et en Tunisie en octobre.

PHOTO FOURNIE
 PAR QUÉBEC
 INTERNATIONAL

2
 Marie-Josée Chouinard, vice-présidente à l'attraction et à la rétention chez Québec International
 PHOTO LE SOLEIL,
 YAN DOUBLET



«Lorsque les entreprises recrutent à l'international, c'est qu'elles ont déjà épuisé leurs ressources régionales; c'est un plan B, long et coûteux», dit-elle en entrevue avec *Le Soleil Affaires*.

EFFET POSITIF SUR L'ÉCONOMIE RÉGIONALE

N'empêche, le jeu en vaut la chandelle, croit-elle. «Bien souvent, l'arrivée de travailleurs étrangers dans l'entreprise apporte un nouveau souffle; c'est une diversité qui est appréciée par les collègues.»

L'immigration contribue à la vitalité économique de la région, martèle Québec International. Dans son plus récent bilan, l'agence calcule

que ses actions menées entre 2008 et 2022 ont permis d'attirer 27 450 nouveaux arrivants.

Devant la pénurie de main-d'œuvre et le déclin démographique, les employeurs continueront de recruter à l'étranger. Dans son bilan 2020-2023, la Ville de Québec soutient que 70 % des entreprises établies sur son territoire ont embauché des personnes immigrantes, et que 63 % des employeurs interrogés prévoient que la proportion de

personnes immigrantes au sein de leur entreprise augmentera au cours des cinq prochaines années.

UNE LENTE PROGRESSION

Malgré ce pouvoir d'attraction, plusieurs estiment que le nombre d'immigrants à Québec fait du surplace depuis quelques années, en raison notamment de la pandémie de COVID-19, mais aussi des démarches longues et complexes. →



«Il y a des entrepreneurs qui sont rendus là; s'ils ne recrutent pas à l'international, ils vont mettre la clé sous la porte»

— MARIE-JOSÉE CHOUINARD, VICE-PRÉSIDENTE À L'ATTRACTION ET À LA RÉTENTION CHEZ QUÉBEC INTERNATIONAL





PHOTO 123RF/STYLEPHOTOGRAPHS

Dans un mémoire qu'elle a déposé en commission parlementaire, Québec International demande au gouvernement du Québec que la région soit considérée «comme le deuxième pôle en immigration au Québec».

Bien qu'un rattrapage se soit effectué en 2022 en doublant le nombre d'immigrants pour atteindre plus de 5000 personnes, il en faudrait trois fois plus.

«Il faut que ce soit une priorité du gouvernement», plaide Marie-Josée Chouinard.

DE TEMPORAIRES À PERMANENTS

Une statistique tend à croître plus rapidement : celle du nombre d'immigrants non permanents qui viennent combler les besoins de main-d'œuvre criants. En 2021, ils étaient 13 115 à Québec, en forte hausse par rapport à 4976 en 2016.

«On n'a jamais reçu autant de travailleurs temporaires et d'étudiants internationaux», constate la vice-présidente de Québec International.

Or, «cette population est plus vulnérable en raison de son statut d'immigration temporaire et demande plus de soutien et d'accompagnement», indique la Ville de Québec dans son dernier bilan.

Pourrait-on les prioriser dans le processus d'immigration permanente, et ce, peu importe l'emploi qu'ils occupent? C'est ce que demande Québec International. «Il faudrait commencer par eux; ils sont déjà ici, sont en emploi et se sont familiarisés avec la communauté», soutient Marie-Josée Chouinard.

Québec International va donc poursuivre ses efforts pour recruter encore plus de travailleurs étrangers temporaires, mais aussi pour qu'ils aient la possibilité de s'établir ici s'ils le désirent.

LES ENTREPRISES PARTENT EN MISSION

L'une des façons de recruter est de se rendre sur place. Depuis 2008, Québec International organise des missions de recrutement dans des villes et des pays ciblés. Là-bas,

des partenaires font une présélection des candidats selon les profils souhaités par les employeurs.

Les entreprises peuvent alors recruter des travailleurs étrangers temporaires pour des postes stratégiques. «On a maintenant des demandes d'employeurs pour recruter des cohortes de 35 travailleurs; ça ne s'était jamais vu avant», illustre M^{me} Chouinard, rappelant que le recrutement est souvent un «dernier recours» pour les entreprises.

Les démarches portent fruit. Les 11 missions qu'elle a menées en 2022 ont permis de recruter 4060 personnes, soit 2975 travailleurs qualifiés et 1085 étudiants internationaux, le double de l'objectif fixé.

Pour 2024, l'agence souhaite explorer de nouveaux marchés en visitant Madagascar et l'Afrique subsaharienne, notamment. Pas question de ralentir la cadence! «Si on veut maintenir la vitalité économique de la région, il faut recruter davantage, et les missions ont fait leurs preuves.» →



27 450 NOUVEAUX ARRIVANTS

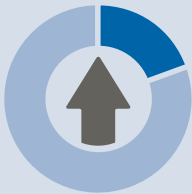
Entre 2008 et 2022, les actions de Québec International ont permis d'attirer 27 450 nouveaux arrivants.



1,15 G\$

Seulement en 2022, Québec International a obtenu des retombées de plus de 1,15 G\$, en plus de permettre l'arrivée de 7900 immigrants.

19,5%



Entre 2002 et 2022, la population de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec est passée de 710 234 à 848 776 habitants, soit une hausse de 19,5 % en 20 ans.

8,5%



La ville de Québec compte actuellement 45 235 personnes immigrantes permanentes, représentant 8,5 % de la population. De ce nombre, plus de la moitié (56,3 %) provient de l'immigration économique.

87 847 PERSONNES



En 20 ans, la région a enregistré un solde migratoire positif total de 87 847 personnes.

70%



Quelque 70 % des entreprises de Québec déclarent avoir des personnes immigrantes parmi leur personnel.

54 855 IMMIGRANTS



La RMR comptait 54 855 immigrants au recensement de 2021, soit près de trois fois plus (178,8 %) qu'en 2001.

63%



Quelque 63 % des employeurs interrogés prévoient que la proportion de personnes immigrantes au sein de leur entreprise augmentera au cours des cinq prochaines années.

Source : Institut de la statistique du Québec

Source : Recensement 2021, Bilan 2020-2023 Ville de Québec

« ON A BESOIN DE PLUS DE BRAS! »

ANNIE LAFRANCE

alafrance@lesoleil.com

Le marché du travail en veut plus : plus de travailleurs spécialisés, plus d'ouvriers et plus de main-d'œuvre saisonnière. En fait, plus de tout.

Y a-t-il des ingénieurs informaticiens qui souhaitent s'établir à Québec? Voilà la question que pose l'Ordre des ingénieurs du Québec, qui constate un manque de 5668 nouveaux ingénieurs d'ici 2033, toutes spécialisations confondues, dans la région de la Capitale-Nationale. Dans l'ensemble du Québec, ce sont plus de 52 000 nouveaux professionnels en génie qui seront nécessaires pour pourvoir la demande grandissante des projets de toutes sortes, affirme l'ordre.

Cette forte demande s'explique par la tendance à l'automatisation et à la robotisation en contexte de pénurie de main-d'œuvre ainsi que par la transition énergétique et numérique, qui vient exacerber la pression sur la demande pour certains types de génie, explique la présidente de l'ordre, Sophie Larivière-Mantha.



L'Ordre des ingénieurs n'est pas le seul à demander plus de travailleurs immigrants dans la région. Dans le secteur de la construction,



PHOTO THÉQUE LE SOLEIL, PASCAL RATHÉ

**VENDRE OU
ACHETER UNE PME,
LE CTEQ EST LÀ !**

Obtenez les
meilleures chances
de succès avec
le chef de file
du repreneuriat
au Québec

CTEQ

Centre
de transfert
d'entreprise
du Québec



**L'ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC
CONSTATE UN MANQUE DE 5668 NOUVEAUX
INGÉNIEURS D'ICI 2033, TOUTES
SPÉCIALISATIONS CONFONDUES, DANS
LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE**

PHOTO 123RF/PITINAN

plusieurs métiers ont besoin de renfort, tout comme les PME et les manufacturiers.

Selon Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ), le seuil de 50 000 immigrants au Québec ne répond tout simplement pas aux besoins des employeurs. Et la région de Québec ne fait pas exception.

Si ce seuil n'est pas haussé, «les entreprises du Québec vont devoir encore refuser des contrats ou ralentir des investissements stratégiques, alors que l'économie du Québec roule à vide depuis près d'un an», prévient Véronique Proulx, présidente-directrice générale de MEQ. ■

La qualité de vie d'abord

Pourquoi choisir Québec et les environs? Pour sa qualité de vie, répondent plusieurs intervenants. Le sentiment de sécurité, la proximité avec la nature, l'accès à la propriété, les ressources communautaires, l'éducation publique, etc. : tous ces éléments sont cités par les nouveaux arrivants. La région attire principalement des immigrants francophones ou francophiles, et bon nombre complètent les démarches afin de s'y installer en famille.

Si une majorité choisit toujours d'habiter les quartiers centraux, on remarque une augmentation dans tous les arrondissements de la ville et même en périphérie.

C'est le cas notamment dans le quartier Saint-Émile, qui a vu le nombre de nouveaux arrivants grimper en flèche ces dernières années. Une épicerie de spécialités africaines a d'ailleurs ouvert ses portes rue de la Faune l'an dernier.



Service-conseil /
Occasions d'affaires /
Formations et événements /
Réseau d'affaires /

ctequebec.com

1 844 200-2837

LE PARCOURS DU COMBATTANT DES ENTREPRENEURS



CÉLINE FABRIÈS
cfabriès@lesoleil.com

Si les missions de recrutement à l'international sont mieux organisées que par le passé, les irritants sont loin d'avoir disparu. Et le gouvernement du Québec vient d'ajouter un peu plus de poids sur les épaules des entreprises en imposant un test de français aux travailleurs étrangers temporaires.

Le manque criant de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs oblige les entreprises à se tourner de plus en plus vers l'étranger pour trouver du personnel.

S'ensuit alors un véritable parcours comme celui d'Astérix et d'Obélix dans la maison qui rend fou, des *Douze travaux d'Astérix*.

Tous les témoignages recueillis par *Le Soleil* pointent l'incapacité des gouvernements à résorber l'allongement des délais pour délivrer un permis de travail. Sans oublier qu'il est quasiment impossible de parler à un humain pour suivre l'évolution d'un dossier.

En 15 ans, Systematix a participé à 40 missions pour engager des



Régis Michaud,
président de
RM Recrutement
International

PHOTO LE SOLEIL,
ERICK LABBÉ

travailleurs à l'étranger. «Lorsque le Québec s'occupait de la délivrance du permis de travail, on avait un agent assigné à notre dossier. On avait un contact direct avec lui. Depuis que l'immigration est sous compétence fédérale, le processus est devenu beaucoup plus

complexe», indique Régis Goulet, vice-président principal.

«C'est impossible de parler à quelqu'un. Il arrive aussi souvent de se retrouver avec un dossier orphelin parce que nous avons perdu l'agent qui s'en occupait. On n'est jamais avisé de ce qui se passe», déplore Juliane Sandri, conseillère principale en ressources humaines chez Systematix.



«Depuis que l’immigration est sous compétence fédérale, le processus est devenu beaucoup plus complexe»

— RÉGIS GOULET, VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL CHEZ SYSTEMATIX



«On doit faire appel à notre député pour débloquer certaines situations», confirme le directeur du capital humain chez Beauce Atlas, Hugo Proulx.

IMPRÉVISIBILITÉ PROBLÉMATIQUE

M. Proulx reproche également à Service Canada d’être déconnecté de la réalité des entreprises.

«On nous demande de remplir une évaluation d’impact sur le marché du travail (IEMT) chaque fois qu’on souhaite engager un travailleur étranger. Or, l’enjeu va rester le même dans les prochaines années, avec les départs à la retraite. La réactivité du gouvernement n’est pas là», peste-t-il.

Les délais qui s’allongent constamment exigent des entreprises une gymnastique prévisionnelle. «Le besoin dans le secteur technologique n’est pas constant. Si ça prend plus de temps pour l’arrivée du travailleur, le besoin est passé. On peut perdre des contrats, et ça nous empêche de faire certaines propositions à nos clients», déplore Simon Plante, vice-président de l’innovation et du partenariat chez Systematix.

«Et là, nous n’avons aucune marge de manœuvre. Le permis de travail est fermé et nous ne pouvons pas qualifier les travailleurs pour un autre poste, alors qu’ils en ont les compétences. Cela ajoute à la complexité de fidéliser les travailleurs pour qu’ils restent longtemps», confirme M. Proulx.

NOUVELLES RESPONSABILITÉS

Le nombre grandissant de travailleurs étrangers au sein des compagnies québécoises a obligé les équipes de

ressources humaines à redéfinir leurs tâches, en plus d’en ajouter.

«Les employeurs doivent s’occuper beaucoup plus des immigrants qu’avant. Ils les accompagnent dans toutes sortes de situations, comme leur trouver un logement. On a mis dans leur cour la responsabilité de les intégrer dans leur nouveau milieu», explique le président de RM Recrutement International, Régis Michaud.

Le Groupe Martin, qui possède plusieurs bannières St-Hubert et Harvey’s dans la région de Québec, compte 24 travailleurs étrangers temporaires, dont 14 Mexicains et 5 Guatémaltèques, parmi ses employés. «Ils peuvent vivre un choc culturel avec la barrière de la langue, ils ne connaissent pas vraiment la neige et le froid. L’intégration peut devenir très vite un défi si les entreprises ne prennent pas les moyens de leur fournir toute l’aide dont ils ont besoin», mentionne Clara Martin, responsable du recrutement pour l’entreprise familiale. Celle-ci s’occupe entre autres de trouver un logement et de fournir des vêtements pour l’hiver aux travailleurs.

TEST DE FRANÇAIS

Au Québec, les entreprises le savent, les salariés étrangers doivent apprendre le français pour réussir leur intégration.

En plus d’offrir des cours de français avec un organisme, le Groupe Martin a engagé des traducteurs pour faciliter les échanges et la compréhension des employés sur leur lieu de travail.

L’agence RM Recrutement International a créé une école de francisation en 2021 pour accélérer l’apprentissage du français. →



Les travailleurs étrangers non francophones sont une véritable source de bonheur pour le Groupe Martin, selon Clara Martin, responsable du recrutement pour l'entreprise familiale.

PHOTO LE SOLEIL,
PATRICE LAROUCHE

L'annonce du gouvernement Le-gault d'imposer un test de français aux travailleurs étrangers temporaires pour le renouvellement de leur permis de travail a été reçue comme un coup de massue par le milieu des affaires.

«Pour nous, cette annonce est complètement ridicule. Ce que

le gouvernement demande est inconcevable, et clairement pas en lien avec les demandes et besoins des entreprises québécoises. Les entreprises sont en manque de main-d'œuvre et n'ont pas les moyens en ce moment de libérer les travailleurs dans le but d'apprendre le français. Ce sont des travailleurs à qui l'on demande de combler des heures et des horaires de travail difficiles afin de permettre aux entreprises de survivre», réagit Régis Michaud.

Du côté de Beauce Atlas, on affirme déjà doubler l'aide du gouvernement dans le soutien à la francisation. «Ça ne se bous-

cule pas aux portes pour aider les PME. L'effort du gouvernement en francisation était timide, et là il ne dit pas qu'il sera là pour nous épauler. Au contraire, il demande aux employeurs d'en faire plus. [...] J'aimerais mieux entendre des annonces sur des aides aux régions et aux PME pour fidéliser ces travailleurs étrangers qui seront nécessaires pour les 15 prochaines années au minimum», s'offusque Hugo Proulx.

PERTE DE TRAVAILLEURS

Selon M. Michaud, cette annonce fera peur aux travailleurs immigrants, et les entreprises québécoises pourraient être confrontées à des défis importants en termes de production si elles n'arrivent pas à retenir leurs travailleurs.

«Le risque est grand pour les entreprises de les perdre au profit des autres provinces à cause de l'obligation de francisation. C'est plus facile d'obtenir sa résidence permanente ailleurs, évoque-t-il.

«Le gouvernement fédéral, pendant la COVID, a facilité le transfert des travailleurs étrangers dans une nouvelle entreprise dans une autre province. Cette règle est encore en vigueur», ajoute-t-il.

De l'avis de Clara Martin, les travailleurs étrangers non francophones sont une véritable source de bonheur pour le Groupe Martin. «On est satisfait de leur travail. Ça serait crève-cœur de s'en départir à cause d'un échec à un examen de français», s'indigne-t-elle.

«Ils sont heureux d'être là. Ils ont envie d'apprendre le français et de faire venir leur famille pour s'installer définitivement ici.» ■

Chez iA Groupe financier, le recrutement, c'est mondial!

De nos jours, devant une pénurie de main-d'œuvre qui touche différents domaines d'emploi au Canada, de nombreuses entreprises se tournent vers les marchés internationaux afin de trouver des talents de haute qualité. C'est pourquoi l'embauche de travailleurs qualifiés et la mobilité internationale s'avèrent des éléments importants, voire essentiels, dans les stratégies d'acquisition et de rétention de talents des employeurs.

DÉNICHER LES MEILLEURS TALENTS, OÙ QU'ILS SOIENT

L'embauche de candidats à l'étranger et l'immigration d'affaires sont des stratégies clés pour les grandes entreprises en recherche de talents et de compétences spécifiques. Cela leur permet de compenser un manque de main-d'œuvre locale. Les employeurs peuvent recruter des talents hautement qualifiés ailleurs dans le monde, en particulier dans des domaines où la demande de compétences dépasse l'offre, ou dans des domaines où une expertise précise n'est pas développée dans le marché local. Les embauches internationales peuvent ainsi contribuer à resserrer l'écart de compétences et à améliorer la productivité de l'entreprise. Les gens provenant de l'étranger peuvent également apporter de nouvelles idées et de nouvelles perspectives culturelles qui stimulent l'innovation et améliorent la créativité de l'entreprise.



DES PRÉPARATIFS ESSENTIELS

Afin d'assurer le succès de ces démarches, il est cependant important que les entreprises se préparent adéquatement pour mener à bien toutes les étapes – parfois assez complexes – du projet, qui incluent notamment le recrutement de candidats à l'étranger, leur relocalisation, ainsi que les diverses démarches d'immigration. Une entreprise qui offre une expérience personnalisée et efficace dans l'ensemble du processus d'embauche d'un candidat international augmente considérablement ses chances de créer un lien de confiance fort avec ses employés sous permis de travail et de favoriser leur intégration dans l'entreprise. Offrir une expérience remarquable pour les candidats étrangers ou relocalisés représente aussi une plus-value pour la marque employeur et pour la visibilité globale de l'entreprise sur le marché de l'emploi.

DES AVANTAGES CONCURRENTIELS

La mobilité internationale est également un élément important pour les grandes entreprises qui cherchent à offrir des avantages uniques sur le marché de l'emploi. Avec la venue de nouvelles façons de travailler et l'essor du télétravail, de plus en plus d'entreprises

permettent à leurs employés de télétravailler à l'étranger, afin de soutenir leurs projets personnels et d'offrir une plus grande flexibilité du mode de travail. Par exemple, iA Groupe financier offre la possibilité de télétravailler, selon des critères préétablis, depuis de nombreuses destinations internationales, à la suite de vacances dans la même destination. Ceci permet donc aux gens de profiter au maximum de leurs vacances dans une destination lointaine ou de passer plus de temps avec des proches vivant à l'extérieur du pays.

En résumé, l'immigration d'affaires, les embauches internationales et la mobilité internationale apportent de nombreux avantages aux entreprises cherchant à se développer et à assurer une rétention d'employés. Les personnes qualifiées en provenance de l'étranger peuvent non seulement occuper des postes vacants, mais aussi apporter leur expertise et leur diversité culturelle, améliorer la productivité et stimuler l'innovation en entreprise. La mobilité internationale contribue également à affirmer le positionnement employeur de l'entreprise et à renforcer son image auprès des clients et des partenaires locaux.



MARC-OLIVIER MASSÉ
Leader, Immigration
et mobilité internationale



ia.ca

CES ENTREPRENEURS VENUS D'AILLEURS



CHLOÉ POULIOT
cpouliot@lesoleil.com

S'ils ont toujours eu la fibre entrepreneuriale, Alejandro Gaviria, Rida Benjelloun et Jude Komi Gbekou ont fait le choix de poursuivre leurs ambitions au Canada. Les deux pieds ancrés dans la ville de Québec et le regard tourné au-delà les frontières, ces entrepreneurs venus d'ailleurs ont pris le risque de repartir à zéro.



«Lorsque je suis arrivé ici, j'ai senti une libération. Quand je sortais dans les rues en Colombie, j'étais aux aguets. Je n'étais pas capable de penser à créer des projets ni à avancer»

— ALEJANDRO GAVIRIA

«Comme chercheur invité, j'ai vécu une expérience incroyable en Allemagne qui m'a ouvert l'esprit. Ma place n'était pas vraiment en

Colombie. Je cherchais une opportunité ailleurs. Mais, ce que je cherchais avant tout, c'est la paix», lance Alejandro Gaviria, qui a cofondé

la firme d'intelligence stratégique d'affaires KognitionS en 2017.

Un diplôme d'ingénieur chimiste, des expériences en biotechnologie et un plan bien ficelé dans sa valise, il quitte son pays d'origine pour s'établir à Québec en 2010.

«Lorsque je suis arrivé ici, j'ai senti une libération. Quand je sortais



2

1

Alejandro Gaviria,
cofondateur de la
firme d'intelligence
stratégique d'affaires
KognitionS

PHOTO LE SOLEIL,
ERICK LABBÉ

2

Rida Benjelloun,
président de
Constellio

PHOTO LE SOLEIL,
FRÉDÉRIC MATTE

dans les rues en Colombie, j'étais aux aguets. Je n'étais pas capable de penser à créer des projets ni à avancer.»

Pas question d'accepter n'importe quel emploi. Il vivra sur ses économies pendant huit mois, le temps d'apprendre le français. «Le plan était clair avant d'arriver ici. Tout passe par la communication. Par la langue et le réseau de contacts», précise celui qui a tissé ses premiers liens à Québec en fréquentant une école de danse latine découverte par hasard.

Les fonctions occupées par M. Gaviria par la suite lui ont permis de décortiquer les dynamiques de marché d'ici, son champ d'intérêt. «Je me donnais à 150 % à mon emploi, indique-t-il.

C'était le sujet sur lequel je voulais travailler : aider les entrepreneurs à mieux comprendre leur écosystème d'affaires à partir de données.»

KognitionS est née dans cette foulée avec l'appui de Martin Gagné et de Diana Torres, ses associés.

Avec une équipe d'une dizaine de personnes dispersée dans six pays et parlant trois langues, cette firme s'efforce d'insuffler une nouvelle

culture décisionnelle pour réduire les risques courus par les entreprises. «Les décisions ne devraient pas se prendre juste avec une intuition d'affaires. Il faut maintenant suivre les données», indique le cofondateur de l'entreprise, qui croit que de bons résultats de recherche peuvent se concrétiser en de vraies solutions sur le marché.

Pour M. Gaviria, «tout est possible au Québec», sa terre d'accueil depuis 11 ans. Si la Colombie voit naître de belles initiatives et regorge de talents, dit-il, le potentiel n'est pas exploité à son maximum en raison de problèmes de gestion, de corruption et d'un manque de soutien pour les jeunes entrepreneurs.

Voulant redonner, il guide à présent les nouveaux immigrants ayant le sens des affaires. Son premier conseil reste le même : «Sortir de son cercle.»

TISSER UN RÉSEAU SOLIDE

Pour Rida Benjelloun, président de Constellio, il est impossible de réussir en entrepreneuriat sans réseau de contacts.

Un défi de taille pour ceux qui viennent de mettre les pieds au Québec. «Quelqu'un qui arrive d'un autre pays et qui veut entreprendre à partir de zéro, c'est toujours plus difficile que quelqu'un qui a grandi dans le pays. On ne connaît personne, c'est le point de départ», laisse-t-il tomber.

Premier arrivé aux cinq à sept et dernier à les quitter, M. Benjelloun a su tisser des liens rapidement. «Dans tout endroit où j'arrivais, j'ai été capable de sortir avec un réseau très solide, un vrai réseau. Pas juste une carte professionnelle», lance-t-il. →



Jude Komi Gbekou,
propriétaire
de Cuir Esthética
PHOTO LE SOLEIL,
ERICK LABBÉ

Arrivé du Maroc pour poursuivre des études en gestion de l'information à la fin des années 1990, il décrochera un emploi à Montréal, puis à Québec, qui lui permettra de s'établir pour de bon.

«Le Québec m'a adopté, parce que moi, je venais juste faire des études, raconte-t-il. Le fait de m'avoir offert la possibilité de travailler rapidement, de bien gagner ma vie dès ma première année et de commencer comme un immigrant en entrepreneuriat, c'est sûr que c'est très différent.»

Alors qu'il développait, à l'âge de 23 ans, des programmes de gestion de l'information pour la bibliothèque de l'Université Laval, les instances gouvernementales l'ont interpellé. «On m'a approché pour avoir un contact et développer un outil. Et je me suis vendu moi-même», affirme celui qui a lancé en 2006 la première moulture de son entreprise sous le nom de DocuLibre afin de saisir cette occasion.

Sa solution est devenue le moteur de recherche officiel du gouvernement du Québec et est bien implantée au Moyen-Orient, du Qatar jusqu'aux Émirats arabes unis. «J'étais beaucoup dans l'innovation. C'est ce qui m'allumait : innover et innover», se réjouit-il.

Cela ne s'est pas fait sans embûches. «Au début, les gens étaient très réticents à un Rida Benjelloun, originaire du Maroc, qui vient te vendre une solution. À toutes mes rencontres de démarrage, je considérais que j'avais une chance sur cinq comparativement à un autre», hésite à raconter l'homme d'affaires, qui a obtenu le prix d'Entrepreneur immigrant de l'année en 2014, remis par la Chambre de commerce et d'industrie de Québec.

S'il a su convaincre les organisations de se rallier à ses outils de gestion avec un argumentaire de vente aiguisé, de la conviction et du panache, M. Benjelloun continue d'entendre que «c'est plus difficile pour un immigrant d'origine arabe de percer un marché».

Sans vouloir généraliser, une barrière culturelle, dit-il, résiste toujours.

FAIRE RAYONNER SA CULTURE

Originaire du Togo, Jude Komi Gbekou a d'abord découvert le Canada à travers la musique. Ses premières notes à la guitare à l'âge de 12 ans racontaient le Canada. Plus tard, lors de sa formation en droit, il avait eu à défendre ce pays à travers une simulation. «Tout ça était dans mon subconscient. Je voulais aller voir un jour ce pays-là dont j'ai parlé et sur lequel j'ai appris à chanter», révèle-t-il.

Tandis qu'il venait de compléter ses études universitaires en droit, M. Komi Gbekou décide de faire le saut à Beauport en 2005, accompagné de sa femme et de ses deux enfants.

«J'ai pris contact avec l'Université Laval et d'autres universités pour continuer au doctorat en droit médical. Mais je trouvais



que c'était trop long. Je devais m'occuper de ma famille», souligne celui qui a jumelé un emploi chez Fix Auto à un autre dans un établissement hôtelier pour boucler ses fins de mois.

Le goût des affaires l'a vite rattrapé. On ne retrouvera pas M. Komi Gbekou au palais de justice ni dans une firme juridique, mais chez Cuir Esthética, un atelier de réparation et d'entretien du cuir qu'il a fondé en 2006.

«Si tu vas au Canada et que c'est compliqué de faire valoir tes diplômes, sors cet autre côté de toi», lui avait conseillé un ami. Un élan qu'il a décidé de suivre sans regret.

Il s'est engagé dans une coopérative de démarrage d'entreprises. «Comme on n'avait pas de cote de crédit, les banques n'avaient pas trop envie de nous donner de l'aide financière, se souvient-il. On devait se rabattre sur les organismes communautaires pour nous donner des chances.»

Son atelier ouvert, M. Komi Gbekou a dû faire ses preuves, alors que des doutes persistaient.

«J'avoue qu'au départ, ce n'était pas évident. J'ai fait des démonstrations pour montrer mon expertise. Lentement et tranquillement, j'ai commencé à me faire un nom», explique celui qui détient à présent une deuxième succursale à Montréal.

Avec le désir de prendre sa place à Québec, l'homme d'affaires a ajouté des cordes à son arc avec la création d'Ataensha Productions en compagnie de Line Romain Descombes et du festival L'Afrique en fête (devenu MondoKarnaval), deux entités qui font la promotion des musiques du monde.

Même si M. Komi Gbekou n'est plus impliqué dans ces aventures, faire rayonner les cultures africaines demeure l'une de ses ambitions. «Le rêve, c'est de leur donner les outils dont ils ont besoin pour développer leur potentiel», affirme l'entrepreneur qui cherche à inspirer les jeunes Togolais. ■



«Si tu vas au Canada et que c'est compliqué de faire valoir tes diplômes, sors cet autre côté de toi»

— JUDE KOMI GBKOU, citant un conseil que lui a donné un ami

«DEPUIS QUE MA FAMILLE EST LÀ, JE ME SENS CHEZ MOI»



MARIE-SOLEIL
BRAULT
msbrault@lesoleil.com

Ils arrivent au Québec bagages en main, certains plus légers, d'autres plus lourds. Une fois installés dans leur nouveau foyer, les nouveaux arrivants apprennent le français et s'adaptent à l'hiver. Un échange qui en vaut la peine dans l'espoir de passer de «travailleurs» à «citoyens», même si «le coût émotionnel est élevé».



«Maintenant, j'ai seulement besoin de me concentrer sur mon travail, de retourner à la maison et d'être avec ma famille. C'est suffisant pour moi»

— SANDRO BLANCO

Assis dans son appartement de Sainte-Foy, Sandro Blanco surveille son jeune garçon du coin de l'œil. Derrière lui, un sapin illumine le salon de cette famille philippine. Elle vivra bientôt son premier Noël blanc.



Sa femme, Eunice, se lève pour préparer la routine du soir. Leur fils, Isaac, quatre ans, est arrivé en sol québécois en mai dernier, plus d'un an après avoir vu son père partir pour le Québec.

«Pour plusieurs Philippins, le rêve est de venir au Canada», raconte M. Blanco.

Il énumère entre autres les conditions de travail, le salaire, le système de santé et d'éducation comme motivations à choisir le Canada pour se bâtir à nouveau.

Un parcours qui demande beaucoup de patience et de persévérance. Surtout avec la barrière de la langue, explique-t-il.

L'anglais étant sa deuxième langue, Sandro Blanco, soudeur de formation, visait plutôt une province anglophone. «Mais l'agence avec qui j'ai fait affaire avait un poste pour moi au Québec. Alors, j'ai saisi l'occasion.»

Peu à peu, il intègre la langue de Molière à son quotidien. Tous les samedis, il est présent à ses cours de francisation. Une des façons pour lui de «rendre la pareille» à son employeur. «Ma compagnie m'a beaucoup aidé et je veux rester pour la payer en retour.»

Même si M. Blanco était conscient des délais possibles avant de revoir sa famille, immigrer seul «était pire» que ce à quoi il s'attendait. «Un cauchemar.»

«Je ne pensais pas que la solitude allait arriver si vite. Je m'ennuyais de ma femme, de mon enfant. À deux heures du matin, je me réveillais et je n'étais plus capable de dormir. J'ai essayé de trouver une communauté philippine, mais elle était à Lévis, trop loin.»



1

Sandro Blanco a vécu «un cauchemar» en attendant que sa femme, Eunice, et son fils, Isaac, le rejoignent au Québec.

PHOTO LE SOLEIL,
PATRICE LAROCHE

2

Arrivées respectivement des Philippines et de l'Ukraine, Jennifer Montecillo et Olena Sorochan travaillent maintenant pour l'agence d'intégration Le Bon Jack.

PHOTO LE SOLEIL,
YAN DOUBLET

L'entrée d'Eunice et d'Isaac au pays en mai dernier n'était pas prévue. La famille croyait devoir attendre la résidence permanente de M. Blanco. Sa femme a néanmoins démarré son processus d'immigration pour obtenir un permis de travail. Et «par la volonté de Dieu, ça a fonctionné», lance-t-elle, tout sourire.

«Maintenant, j'ai seulement besoin de me concentrer sur mon travail, de retourner à la maison et d'être avec ma famille, se réjouit le père. C'est suffisant pour moi.»

POUR LES ENFANTS

David Duquet, fondateur de l'agence d'intégration Le Bon Jack, espère que des situations comme celle-ci surviennent de moins en moins souvent.

«Je pense que ça reste un défi pour le Québec et le Canada. On accueille beaucoup de nationalités, mais je pense qu'il faut s'assurer que la deuxième géné-

ration soit interculturelle et non multiculturelle.»

Les deux adolescents d'Olena Sorochan, une réfugiée ukrainienne arrivée avec sa famille trois mois après le début de la guerre, prouvent notamment que l'avenir est entre les mains des plus jeunes.

«Mes enfants parlent très bien français et anglais. Tous les soirs, ils parlent au téléphone avec leurs amis. Pour eux, c'est plus facile d'étudier le français. Ce n'est pas comme moi. La conjugaison, c'est difficile», rigole-t-elle dans un français hésitant. →

Un quotidien similaire à celui de sa collègue philippine Jennifer Montecillo, qui travaille également pour Le Bon Jack. Tombée amoureuse d'un Québécois, elle s'est établie à Montréal puis à Québec il y a cinq ans. La même année, son garçon est né.

«Aujourd'hui, quand mon enfant me parle, c'est en anglais, mais il m'aide aussi à pratiquer mon français, car lorsqu'il parle à mon conjoint, c'est en français. Et il comprend aussi le tagalog [langue malayo-poly-nésienne utilisée aux Philippines], mais il ne peut pas le parler.»

Selon Sarra Ben Latifa, chargée de projet au Centre R.I.R.E. 2000, la langue est le principal obstacle à l'intégration des gens issus de pays non francophones.

Même pour certains professionnels dont le diplôme peut être reconnu au Québec, le cheminement bloque souvent lors de l'examen de l'Office québécois de la langue française, explique-t-elle. «Il faut

**MÊME POUR
CERTAINS
PROFESSIONNELS
DONT LE DIPLÔME
PEUT ÊTRE
RECONNU AU
QUÉBEC, LE
CHEMINEMENT
BLOQUE SOUVENT
LORS DE L'EXAMEN
DE L'OFFICE
QUÉBÉCOIS DE LA
LANGUE FRANÇAISE**

quand même avoir un niveau très élevé à l'oral et à l'écrit.»

Mais le manque d'enseignants en français dans la Capitale-Nationale

ne simplifie pas la tâche à ceux qui désirent maîtriser rapidement la langue.

Récemment, deux cours n'ont pu être enseignés, «pas par manque d'élèves, mais par manque de profs», pointe-t-elle, malgré le nouveau portail Francisation Québec, qui permet la centralisation des services d'apprentissage.

UNE LUNE DE MIEL À QUÉBEC

Fernando Vallejo, un ingénieur en santé et sécurité colombien maintenant charpentier-menuisier, a immigré au Québec en février 2022.

Son regard était fixé sur la province depuis plusieurs années en raison d'une succession de mises à pied. Et du haut de ses 36 ans, il espérait y bâtir son avenir. Mais il aurait préféré accomplir ce saut en compagnie de sa femme, Tiffany, et de sa chienne, Nala.

La part des entrepreneurs

Le Bon Jack pousse les entrepreneurs à mieux encadrer l'arrivée des travailleurs étrangers, «surtout pour ceux ayant des statuts temporaires, car c'est insécurisant. Mais ce ne sont pas toutes les entreprises qui vont faire les suivis avec les visas», déplore David Duquet, fondateur de l'agence d'intégration.

Selon lui, dans la mesure du possible, les entreprises devraient aider les travailleurs à accomplir leur rêve, soit «faire venir leur famille».

Alors que les dirigeants aspirent à un bon taux de rétention, cet effort de leur part peut aller loin pour pallier le manque de main-d'œuvre, ajoute-t-il.

Il nuance toutefois : de plus en plus d'entreprises sont conscientes de cette situation, dont les quelque 350 clientes du Bon Jack. L'équipe de David Duquet accueille notamment de 25 à 30 nouveaux arrivants par semaine, venant de plus de 20 pays.

«Dans mes clients, c'est la grande majorité. Est-ce pareil partout? Je ne pourrais pas dire.»



«Mon but était seulement d'arriver au Québec. Pour moi, c'était comme une utopie d'être ici. Mais ma femme ne pouvait me suivre, car à ce moment-là, mon emploi n'était pas qualifié», explique-t-il.

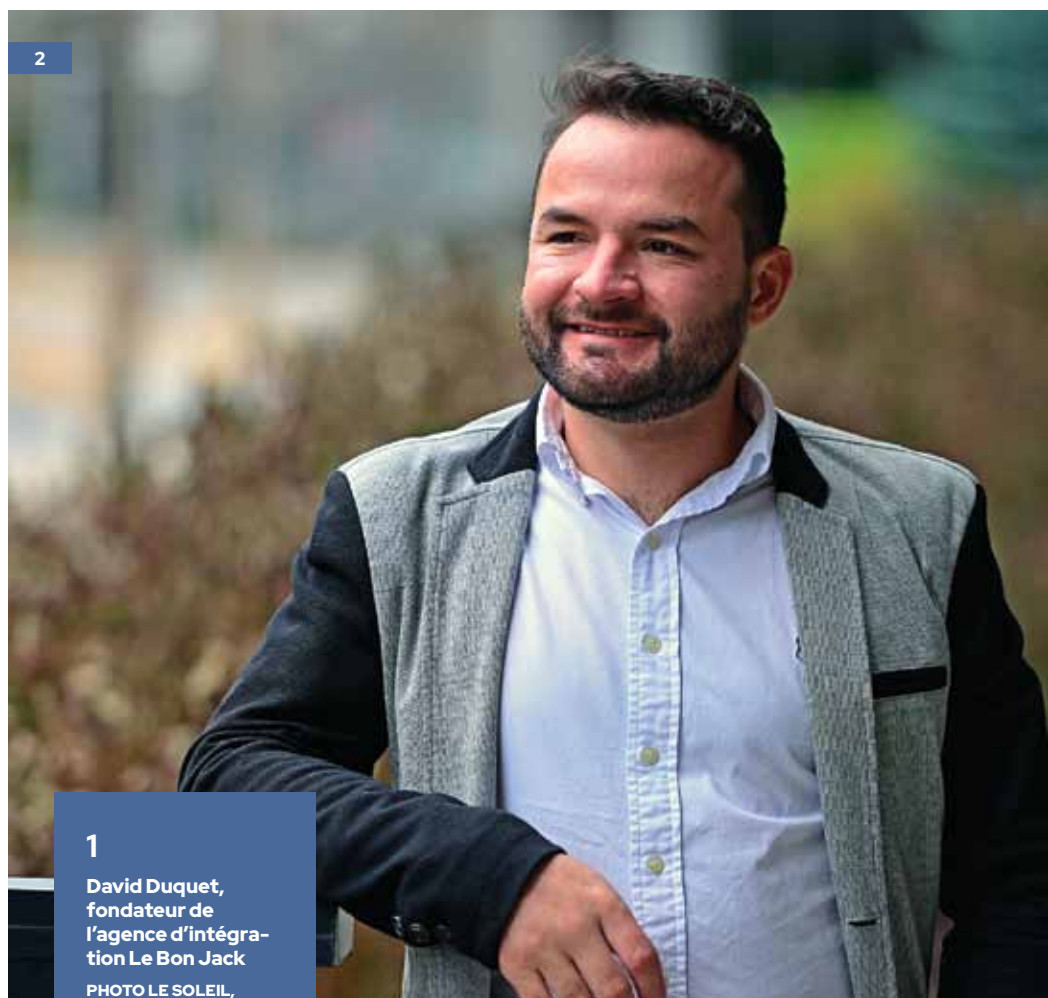
Son entreprise l'a récemment aidé à changer son permis, lui permettant de viser la résidence permanente et ainsi d'être autorisé à faire immigrer sa femme. Un soutien qu'il souhaiterait voir plus souvent.

«Les entreprises ne devraient pas terminer leur gestion seulement quand les travailleurs sont en sol canadien, affirme M. Vallejo. Ça devrait être quand la famille est au complet, car ça prend du temps, de l'expérience, et il y a des travailleurs qui ne parlent pas français. Et si le travailleur arrive avec sa famille, ça va être un travailleur heureux, plus productif et, psychologiquement, il va aller mieux.»

Le lendemain du jour de l'An, Fernando, Tiffany et Nala seront réunis pour de bon en sol québécois. Deux ans d'attente, qui ont «coûté cher émotionnellement» à Fernando.



2



1

David Duquet,
fondateur de
l'agence d'intégration
Le Bon Jack

PHOTO LE SOLEIL,
YAN DOUBLET

2

Fernando Vallejo
retrouvera sa
femme en janvier,
après deux ans
d'attente qui lui
ont «coûté cher
émotionnellement».

PHOTO LE SOLEIL,
PATRICE LAROCHE

«C'était difficile, quand même. Nous nous sommes mariés en 2021 et six mois après, j'ai quitté la Colombie. On a fait tous les efforts pour faire fonctionner notre relation à distance, car ça peut maganer une relation, raconte-t-il dans un français quasi impeccable. Ce n'est pas notre cas, heureusement.»

M. Vallejo apprend le français depuis quatre ans. Dès qu'il a eu en tête de refaire sa vie au Québec, il s'est inscrit à des cours avec des professeurs haïtiens et français.

«La première fois que je suis arrivé à mon emploi, je croyais que je ne parlais pas français. Je ne comprenais pas. Mais après quelques jours, avec de la patience de mon patron, j'ai réussi à comprendre l'accent et les différentes expressions québécoises.»

Il peut également remercier Les Colocs et Les Respectables, des artistes qu'il apprécie particulièrement, pour son adaptation rapide. ■



**PAUL-ROBERT
RAYMOND**
praymond@lesoleil.com

Avec la moitié des employés de B-Temia issus de l'immigration, les barbecues ne sont plus les mêmes...

«On se retrouve un peu comme aux Nations unies, lance le PDG de B-Temia, David Quitman. Ça a un impact sur nos activités sociales. Je prenais l'exemple récemment de nos barbecues, qui ont évolué. Souvent, c'était la boulette avec le pain et la salade. Le barbecue classique... Maintenant, c'est un barbecue mexicain avec du poulet et du maïs grillé. Ça a changé un peu la dynamique de nos événements sociaux.»



1
David Quitman (à gauche) et son employé Javier Cabral, deux travailleurs issus de l'immigration, rigolent devant la lentille de notre photographe.
PHOTOS LE SOLEIL, ERICK LABBÉ

2 et 3
Arrivé du Mexique en 2019, Javier Cabral a obtenu sa résidence permanente en mars dernier.

B-TEMIA

**«UN PEU
COMME
AUX NATIONS
UNIES»**

Au-delà des activités sociales, la diversité se reflète dans les façons de travailler de l'entreprise. «Ces gens viennent de partout; ils arrivent avec des idées et des façons de faire différentes. Et ça permet à notre entreprise d'être extrêmement novatrice et créative», ajoute M. Quitman.

Et cela favorise l'ouverture, confirme-t-il. Le travail avec les

partenaires à l'étranger s'en trouve facilité, tout comme la capacité d'adaptation de B-Temia.

AIDER LES GENS EN PERTE D'AUTONOMIE

Établie à Saint-Augustin-de-Desmaures, B-Temia a conçu et fabriqué le dermosquelette Keeogo, qui vient en aide aux gens en perte

d'autonomie, que ce soit à la suite d'un accident vasculaire cérébral ou d'un diagnostic de maladie neuro-dégénérative comme la sclérose en plaques ou la maladie de Parkinson.

«Nous avons commencé avec une application industrielle ou militaire pour soulager la charge à la hauteur des genoux lors des opérations pour les travailleurs ou les soldats. L'appareil a une capacité plus large que le domaine médical. Nous avons fait le choix du domaine médical, qui est à



«C'était la boulette avec le pain et la salade. Le barbecue classique... Maintenant, c'est un barbecue mexicain avec du poulet et du maïs grillé»

— DAVID QUITMAN, en parlant des activités sociales de son entreprise, B-Temia, transformées par l'ajout de travailleurs immigrants

un moment stratégique pour l'entreprise», explique le PDG.

B-Temia travaille sur son produit depuis les années 2000. Quand on visite les locaux de l'entreprise, on peut voir l'évolution du produit phare de B-Temia, dont le bien-fondé de conception (*proof of concept*) présenté en 2010.

Par la suite, les homologations successives ont été accordées dans différents pays. D'abord le Canada, en 2017, puis l'Europe, en 2019. Les États-Unis ont suivi en 2020, comme plusieurs autres pays en Asie pendant la pandémie. «En ce moment, on est à environ 240 unités produites», dit M. Quitman. Le Keeogo est «plus cher qu'une voiture compacte».



LA MOITIÉ DES EMPLOYÉS

L'entreprise emploie une dizaine de personnes. «De ce nombre, on en a cinq qui sont issues de l'immigration. Elles sont arrivées ici à différents moments. Moi, ça fait 20 ans que je suis au Québec», dit l'homme d'affaires originaire de la Martinique. «Je suis arrivé par l'entremise des permis d'études, ensuite le permis de travail et la résidence permanente, etc. On en a d'autres qui sont arrivés plus récemment.» →

Selon M. Quitman, ses employés se sont vite retrouvés sur le marché du travail en arrivant, mais avaient des difficultés à parler français. «Ils avaient déjà travaillé dans une autre entreprise, mais ils ne communiquaient qu'en anglais. Parce que c'était la voie facile. Ici, quand ils sont arrivés, on leur a offert de suivre des cours de francisation. On est passés par des programmes de subventions gouvernementales. On a fait des cours de francisation avec deux d'entre eux. Entre autres avec le Cégep de Sainte-Foy.»

Ça a été le cas pour Gerardo Aguilar, originaire du Honduras. Arrivé au Québec en 2011, il travaille depuis deux ans chez B-Temia, où il est représentant aux ventes et chargé des comptes clients.

«J'ai travaillé dans une autre entreprise pendant neuf ans, où j'utilisais beaucoup l'anglais. Quand j'ai commencé chez B-Temia, j'ai suivi un cours de francisation pour améliorer mon français», raconte le résident permanent, qui prévoit avoir sa citoyenneté canadienne d'ici six mois.

M. Aguilar a bénéficié d'un programme de réunification familiale. Il est arrivé ici en premier, puis sa famille l'a suivi. «Cela a été un accélérateur à l'intégration», ajoute-t-il.

RECONNAISSANCE

La reconnaissance des compétences demeure un enjeu. B-Temia ne fait pas exception à la règle.

«On a embauché un Mexicain qui est ingénieur, mais qui n'a pas la reconnaissance ici. Il faut faire le programme d'accès à l'Ordre des ingénieurs. C'est là qu'on s'est adressé au Centre R.I.R.E. 2000, qui offre un programme d'ac-



PDG de B-Temia, David Quitman est arrivé au Québec il y a 20 ans.

PHOTO LE SOLEIL, ERICK LABBÉ

cès rapide à l'Ordre des ingénieurs du Québec», affirme M. Quitman.

Javier Cabral, de Monterey, est cet employé. Arrivé au pays en 2019, il a obtenu sa résidence permanente en mars dernier, et il prévoit être citoyen canadien d'ici deux ans.

«Toute mon expérience a été dans la fabrication et le génie industriel, lance l'ingénieur mécanique de formation. Les gens au Centre R.I.R.E. 2000 sont au courant de mon dossier. Ils font un suivi tous les deux ou trois mois. Je leur raconte ce qui se passe.»

Le travail qu'il effectue chez B-Temia est comptabilisé dans son expérience au sein de l'ordre. «En fait, c'est mon collègue Nathaniel qui est le superviseur de l'ordre. C'est lui qui a signé pour attester mes 24 mois d'expérience», relate Javier Cabral.

Est-ce que les nouvelles mesures annoncées par le gouvernement du Québec auront un effet sur B-Temia? «Nous n'en trevoyons pas d'impact, dans la mesure où nous prenons déjà les mesures nécessaires pour que nos employés soient à l'aise en français dans les mois qui suivent leur arrivée dans l'entreprise», répond M. Quitman. ■

Le CTEQ et Futurpreneur unis pour la jeunesse repreneuriale

Depuis quelques années déjà, au Québec, les intentions de transfert se comptent par milliers. Face à cette vague, on doit pouvoir miser sur le potentiel des jeunes, tout en accordant une importance particulière aux régions et à la diversité. Afin de relever le défi, le Centre de transfert d'entreprise du Québec (CTEQ) et Futurpreneur s'unissent.

L'accès au financement et le manque d'expérience constituent des obstacles auxquels sont souvent confrontés les jeunes entrepreneurs. Ce nouveau partenariat conclu entre les deux organisations permettra de mieux franchir les barrières qui se dressent en offrant un soutien financier, du mentorat, de la formation, ainsi que du service-conseil à de futurs repreneurs âgés entre 18 et 39 ans. L'expertise de chacune sera mise à profit pour épauler cette relève.

Futurpreneur appuiera financièrement des jeunes repreneurs éligibles avec une aide pouvant aller jusqu'à 20 000 \$, le tout accompagné d'un volet consacré au mentorat pour assurer un bon départ.

**ALEXANDRE OLLIVE,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DU CTEQ**

« En tant que chef de file du repreneuriat au Québec, le CTEQ veut guider les jeunes et leur donner les meilleures chances de réussite dans leur projet. En combinant nos forces avec Futurpreneur, nous serons en mesure de bien les outiller et de capitaliser sur leur potentiel repreneurial immense pour pérenniser nos entreprises, et cela, au bénéfice de l'économie globale de notre territoire », évoque Alexandre Ollive, président-directeur général du CTEQ.

CAP SUR MA REPRISE

Outre un partage accru de ressources et des meilleures pratiques existantes, une initiative bilatérale, *Cap sur ma reprise*, verra le jour. Celle-ci intégrera donc une série d'événements, de la formation, de même que des ressources en ligne. Complémentairement, Futurpreneur appuiera financièrement des jeunes repreneurs éligibles avec une aide pouvant aller jusqu'à 20 000 \$, le tout accompagné d'un volet consacré au mentorat pour assurer un bon départ.

QUELQUES CHIFFRES

- **34 000 entrepreneurs ont exprimé leur intention de procéder à un transfert entre 2020 et 2025 au Québec seulement**
- **Près de 27 % des jeunes ayant l'intention d'entreprendre disent privilégier la reprise d'une entreprise existante selon l'Indice entrepreneurial québécois 2022**

Futurpreneur participe déjà à certaines initiatives du CTEQ, notamment à la *Table nationale du repreneuriat* et à la *Semaine nationale du repreneuriat*. L'organisme national à but non lucratif a pour mandat de supporter la relève entrepreneuriale dans la concrétisation de ses idées d'affaires. Il possède un réseau diversifié de jeunes entrepreneurs pouvant contribuer à l'essor du repreneuriat au Québec et qu'il veut bonifier, tout comme sa capacité de soutien.

www.futurpreneur.ca

Rédaction : Johanne Martin



CTEQ Centre de transfert d'entreprise du Québec

WWW.CTEQUEBEC.COM

1 844 200-2837

CÉLINE FABRIÈS

cfabriès@lesoleil.com

La pénurie de main-d'œuvre permet à de nombreux immigrants d'obtenir de meilleurs emplois. Cependant, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour éliminer la surqualification et améliorer la reconnaissance des diplômes et des compétences de ces immigrants, selon les experts.



RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

ENCORE DU CHEMIN À FAIRE

Avant la création du portail gouvernemental ARRIMA, les résidents permanents qui arrivaient au Québec n'avaient pas encore d'emploi. Ils étaient sélectionnés selon un système de points qui prenait en compte entre autres leur connaissance de la langue française, leur âge et leur niveau scolaire.

La non-reconnaissance des diplômes et des compétences à leur juste valeur était souvent un frein à leur intégration sur le marché du travail; encore plus si la profession dépendait d'un ordre professionnel.

En 2018, avec ARRIMA, le gouvernement québécois, tout en gardant le système de points, a orienté sa sélection selon les besoins du marché du travail. À ce jour, la grande majorité des nouveaux résidents permanents proviennent du Programme de l'expérience québécoise (PEQ). Il s'agit de travailleurs temporaires et d'étudiants internationaux. Ils doivent posséder deux ans d'expérience professionnelle au Québec avant de demander leur résidence permanente.

«La pénurie de main-d'œuvre favorise l'accès à un premier emploi.

Les immigrants vont également profiter de plus d'opportunités au fil de leur carrière», indique la directrice générale de l'Institut du Québec, Emna Braham.

Le retrait de l'expérience de travail au PEQ-Diplômés, annoncé début novembre par la ministre de l'Immigration, Christine Fréchette, est entré en vigueur le 23 novembre. La nouvelle exigence d'avoir réalisé ses études en français sera appliquée dans un an.

DES ORDRES TROP PROTECTEURS?

Pour autant, ce changement de système de sélection en 2018 n'a pas vraiment éliminé les barrières à la reconnaissance des compétences et des diplômes acquis à l'étranger.

«Certains ordres, comme les avocats et les ingénieurs, sont plus flexibles. D'autres continuent à maintenir la ligne dure pour l'obtention du droit d'exercer», souligne Kamel Beji, titulaire de la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi à l'Université Laval.



PHOTO 123RF/MADEBYDUBO



PHOTO UNIVERSITÉ LAVAL



«Des personnes avec 10 ans, 15 ans d'expérience professionnelle dans un domaine sont traitées comme des personnes débutantes»

— KAMEL BEJI, TITULAIRE DE LA CHAIRE DE RECHERCHE SUR L'INTÉGRATION ET LA GESTION DES DIVERSITÉS EN EMPLOI À L'UNIVERSITÉ LAVAL

Les ordres ont pour mission de protéger le public, rappelle la directrice générale de Qualification Québec, France Dussault. «Il faut être équitable avec les gens qui ont fait leurs études au Québec. Les cultures d'apprentissage de certains pays sont différentes. Les ordres doivent s'assurer que cela correspond aux

réalités du travail ici, d'où les formations d'appoint», justifie-t-elle.

Des consultations ont été menées ces derniers mois à ce sujet. De nombreux intervenants, dont l'Institut du Québec, ont demandé au gouvernement de sélectionner les résidents permanents selon des catégories d'emploi au lieu du système de points.

«DISCRIMINATION SYSTEMIQUE»

De nombreux emplois sans appartenance à un ordre professionnel demandent également des certifications. Selon des études effectuées ces dernières années par différents organismes, l'un des premiers obstacles à une intégration réussie est la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle à l'étranger.

«Des personnes avec 10 ans, 15 ans d'expérience professionnelle dans un domaine sont traitées comme des personnes débutantes. C'est problématique, parce que les salaires par le bas défavorisent la rétention à moyen et à long terme. C'est de la discrimination systémique», déplore M. Beji.

«Entre 2017 et 2021, 44 % des résidents permanents occupaient un poste pour lequel ils étaient surqualifiés, comparativement à 28 % des natifs», confirme Daye Diallo, économiste principal à l'Institut du Québec.

De l'avis de France Dussault, pour répondre aux différentes problématiques, il est nécessaire de développer davantage une approche écosystémique et bienveillante. «En agissant de cette manière, on va arriver à des solutions pour que les personnes immigrantes y trouvent leur compte, ainsi que les employeurs», partage-t-elle.

Face à la pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement du Québec souhaite accélérer l'obtention de la résidence permanente pour certains immigrants. Le nouveau Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), qui sera mis en œuvre à partir du 24 novembre 2024, devrait permettre entre autres de «réduire les enjeux de reconnaissance des diplômes et des compétences», estime Daye Diallo.

L'ENTENTE FRANCE-QUÉBEC

Un seul pays bénéficie d'une véritable acceptation de ses diplômes. En 2008, la France et le Québec ont signé une entente sur une reconnaissance commune d'un certain nombre de métiers, professions et fonctions. →



Éric Lamouroux,
consul général de
France à Québec
PHOTO LE SOLEIL,
YAN DOUBLET

À ce jour, 82 arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) des qualifications professionnelles ont été ratifiés. Des négociations sont en cours pour différents domaines, entre autres dans le secteur de la petite enfance.

«D'une manière générale, l'entente est un vrai succès. En 2008, l'accord ne réglait rien. Les pouvoirs politiques avaient décidé de donner une impulsion, mais après, la souveraineté était du côté des ordres professionnels», explique le consul général de France à Québec, Éric Lamouroux.

Depuis la signature de cette entente, le nombre de Français inscrits au consulat a doublé. «L'engouement des Français pour le Québec, qui a toujours existé, a sans doute été facilité par tous ces accords de reconnaissance mutuelle», estime M. Lamouroux.

Cependant, le rapport annuel 2021 des secrétaires généraux au Comité bilatéral de l'Entente entre le Québec et la France démontre encore certains défis, notamment dans le secteur de la construction.

«Dans la majorité des cas, les diplômes détenus par les candidats français ne correspondent pas à ceux reconnus à l'ARM. Pour certains métiers, le candidat doit aussi démontrer qu'il a acquis de l'expérience de travail dans l'exercice de celui-ci, et ce, après l'obtention de son diplôme», peut-on lire dans le rapport.

Par ailleurs, certains ordres professionnels ne s'entendent pas pour arriver à une entente malgré la pénurie de main-d'œuvre. C'est le cas par exemple des vétérinaires. ■

Notre lancement au Cercle de la Garnison

Quelque 75 personnes ont pris part, le mercredi 25 octobre, au lancement du magazine Le Soleil Affaires mettant de l'avant des leaders de demain. Une soirée amicale fort appréciée au Cercle de la Garnison de Québec.



La rédactrice en chef invitée, M^{me} Kim Thomassin, première vice-présidente et cheffe (Québec) à la Caisse de dépôt et placement du Québec, est ici en présence de Carl Viel, pdg de Québec International, et d'Olga Farman, associée directrice (bureau de Québec) chez Norton Rose Fullbright Canada. M^{me} Farman signe d'ailleurs la Carte blanche dans le magazine que vous tenez en main.

Cybersécurité : de l'appui dans votre démarche

Accompagnement, expertises diversifiées et solutions adaptées : le programme Mon succès numérique (MSN) permet aux organisations de toutes les tailles et de tous les secteurs de profiter d'un soutien concret en matière de transformation numérique. Sujet bien d'actualité, la cybersécurité en fait partie et CyberQuébec en fait sa spécialisation.

Pilotée par le Réseau des CCTT (centres collégiaux de transfert de technologies et de pratiques sociales novatrices), dont CyberQuébec est l'un des 59 membres, l'initiative MSN permet aux entreprises et organismes d'avoir accès à l'expertise des CCTT en bénéficiant d'une subvention couvrant 50 % à 75 % des frais admissibles. En quelques jours, une démarche est amorcée afin d'affronter les défis de l'heure, dont la loi 25 et la protection des données personnelles.

« L'un des enjeux majeurs présentement pour les organisations, c'est la cybercriminalité. Et ce n'est pas parce qu'une entreprise est petite qu'elle n'est pas ciblée, rappelle Charles Varin, directeur du CCTT CyberQuébec rattaché au Cégep de l'Outaouais. En fait, les pirates informatiques cherchent des vulnérabilités et

des failles dans les systèmes informatiques de manière générale. C'est une fois entrés qu'ils voient s'il y a des éléments d'intérêt. Mais il est trop tard, la brèche est faite. »

MISER SUR LE PARTENARIAT

Il existe toute une chaîne de valorisation clandestine de l'information, laquelle est nourrie par les attaques informatiques qui sont commises au quotidien envers les entreprises. Concernant les renseignements personnels, la loi 25 responsabilise maintenant légalement les organisations.

« Grâce à la collaboration de CyberQuébec, ID Gatineau contribue à cibler rapidement les enjeux reliés à la cybersécurité dans le processus de croissance. Cette collaboration se traduit également par un partenariat pour tester une approche cohorte qui tient compte des réalités similaires dans le processus de transformation numérique. Par conséquent, ID Gatineau gagne en efficacité pour aborder cet enjeu crucial, et CyberQuébec répond toujours présent! », indique Brigitte Allard, directrice au développement des entreprises chez ID Gatineau. »



“ L'objectif ultime, c'est de protéger l'organisation et ses clients. Dans cette approche, nous travaillons en partenariat avec des acteurs du développement économique régional, entre autres ID Gatineau, pour organiser des ateliers de sensibilisation à la cybersécurité et inviter les chefs d'entreprise à y prendre part. À la fin de notre intervention, on redirige les organisations vers d'autres experts du milieu en fonction des besoins identifiés. ”

Charles Varin, directeur de CyberQuébec





MARIE-SOLEIL BRAULT

msbrault@lesoleil.com

Déclin du français, rareté de la main-d'œuvre, crise du logement et vieillissement de la population en région : la ministre de l'Immigration, Christine Fréchette, doit composer avec des dossiers qui, auparavant, se tenaient loin de son cabinet. Une nouvelle réalité qui amène une complexité à laquelle elle ne peut échapper.

Cette «longue équation» ne pourra toutefois être résolue sans la collaboration du fédéral, selon elle. Grande entrevue avec la ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Christine Fréchette.

Q Du chemin Roxham aux aéroports, l'arrivée des demandeurs d'asile ne semble pas avoir diminué. Quel portrait brosez-vous de la situation?

R Le nombre de résidents non permanents continue d'évoluer à cause du

nombre de demandeurs d'asile, qui est de plus en plus élevé. On sait que l'année passée, ils arrivaient surtout de manière irrégulière [avec le chemin Roxham]; maintenant, c'est régulier. Mais de mois en mois, ça augmente.

Mais il ne faut pas penser que, plutôt que de passer par le chemin Roxham, les gens se rendent à l'aéroport. Ce n'est pas comme ça que ça se passe. Il y en a effectivement qui ont dû bifurquer, mais ce n'est pas la majorité. Sur le chemin Roxham, c'était beaucoup plus des familles.

LA LONGUE ÉQUATION DE L'IMMIGRATION

Responsable des dossiers concernant l'immigration dans le gouvernement Legault depuis l'an dernier, Christine Fréchette a été PDG de la Chambre de commerce de l'Est de Montréal de 2016 à 2021.
PHOTO LE SOLEIL, ERICK LABBÉ

À l'aéroport, c'est beaucoup plus des célibataires, majoritairement des hommes.

Q Vous avez souvent dit qu'il y avait «trop» de demandeurs d'asile. Avez-vous un plan pour ralentir leur arrivée en sol québécois?

R On veut que le fédéral assure une gestion des visas beaucoup plus serrée, parce qu'il a fait des changements à l'hiver et au printemps derniers qui ont fait en sorte de relâcher un peu les règles entourant l'octroi de visas pour les visiteurs. Et il me semble que plusieurs profitent de ce relâchement pour dire : je vais au Canada à l'aéroport et je demande l'asile.

On demande aussi au fédéral, comme on l'a fait pour le chemin Roxham, de répartir les demandeurs d'asile de manière équitable dans l'ensemble du Canada, car ça crée une pression incroyable au Québec.

Q Ils sont potentiellement de futurs travailleurs. Y aurait-il possibilité de transformer l'eau en vin?

R Le Québec assure plus que le double de son poids démographique en termes d'accueil de demandeurs d'asile, alors on demande au fédéral de délivrer les permis de travail beaucoup plus rapidement qu'il ne le fait actuellement.

En ce moment, ça prend de 10 à 11 mois avant que les demandeurs d'asile aient un permis de travail. Pendant ce temps, on leur offre l'aide de dernier recours. On s'est engagé à le faire et on est

fier d'avoir un panier d'accompagnement généreux pour ces personnes-là.

Mais elles veulent travailler, et les employeurs veulent les embaucher. Nous, on voudrait qu'elles travaillent puisqu'elles veulent contribuer à leur société d'accueil, mais on en est empêché par le fédéral.

Q Quelle est la proportion de demandeurs en attente d'un permis de travail?

R Les demandeurs d'asile, en juillet dernier, étaient au nombre de 147 000. La plupart de ces gens ont un permis de travail. J'ai en tête qu'environ 60 % des demandeurs d'asile ont un permis de travail [alors que 40 % sont en attente].

Q Comment se porte votre plus récente offensive, Francisation Québec?

R On a un succès fou. Les gens s'y sont rués au-delà de nos plus grands espoirs. Au premier trimestre, nous avons eu 30 000 apprenants. Au deuxième trimestre, 11 000 apprenants se sont ajoutés, donc 41 000 en tout. C'est l'équivalent d'une université en francisation. C'est impressionnant. →

PHOTO LE SOLEIL, ERICK LABBÉ



«Les processus sont longs. Il faut qu'on travaille là-dessus. Je m'en fais une mission»

— CHRISTINE FRÉCHETTE, MINISTRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION

Q Des organismes affirment qu'il y aurait néanmoins un manque d'enseignants. Avez-vous été pris de court?

R On s'attendait à ce que les gens répondent à l'appel, mais d'une manière aussi marquée, j'avoue qu'on ne l'avait pas vu venir. C'est la différence entre une grosse vague et un tsunami. On est content, mais c'est sûr qu'il faut mettre les bouchées doubles.

On est en processus d'embauche intense. Comme la demande est au-delà de nos scénarios les plus optimistes, il y a un rattrapage à faire.

Q Croyez-vous que l'intégration des travailleurs revient aux entreprises ou au gouvernement?

R Je dirais les deux. C'est dans mon titre. Je suis ministre de l'Intégration, notamment.

Les entreprises ont une responsabilité et les communautés d'accueil également. Parce que notre grand défi n'est pas seulement de les attirer, il faut aussi les retenir. Mon idéal, c'est que les gens s'enracinent, et de préférence, de plus en plus en région.

Il faut que les entreprises soient conscientes que le travail débute quand les personnes de l'international arrivent dans l'entreprise. Certaines ont l'impression que le dossier est réglé à ce moment-là. Mais au contraire, ça commence.

Q Et à quel moment croyez-vous que le travail est terminé?

R Quand l'entreprise a le sentiment qu'ils sont devenus complètement autonomes et bien intégrés. Mais ça ne concerne pas uniquement le travailleur. C'est aussi la cellule familiale.

Ce n'est pas seulement le requérant principal qui va décider si la famille reste à moyen ou à long terme ou retourne dans son pays. Si pour les enfants ça ne se passe pas bien à l'école, les parents vont l'avoir à l'esprit. Même chose si le conjoint ou la conjointe s'ennuie ou se sent mal intégré.

Q Vous dites que le Québec a une bonne réputation à l'international. Où est sa faiblesse?

R Les processus sont longs. Il faut qu'on travaille là-dessus. Je m'en fais une mission. Et le fédéral doit passer à l'action aussi pour améliorer les délais. C'est super important. ■

NOS EXPERTS AUTOUR DU MONDE



PHOTOS : CORALIE CARRIER



À l'avant-garde en matière de talents issus de l'immigration

Toute l'histoire de Momentum Technologies – qui en est maintenant à sa 20^e année d'existence – s'est écrite avec des experts qui ont été formés un peu partout dans le monde. Au départ, il s'agissait de personnes issues de l'immigration déjà installées au Québec. Aujourd'hui, des missions de recrutement international sont organisées.

« Dès la création de Momentum Technologies, une large place a été faite aux compétences et à l'expertise dans les valeurs de l'entreprise, évoque d'entrée de jeu le vice-président aux ressources humaines, Nicolas Clusiaux. Il y a une quinzaine d'années, toujours avec cette vision, nous avons décidé d'aller en mission pour recruter à l'étranger. Si l'enjeu de la rareté de la main-d'œuvre est là, il y a aussi cette volonté de servir le mieux possible nos clients. »

Pour la firme de services-conseils en technologies de l'information, chaque personne venue de l'étranger possède son histoire et l'objectif consiste à s'assurer que l'expérience demeure positive à son arrivée au Québec et chez Momentum. Un accompagnement personnalisé est donc offert tout au long

« À Québec, dans les entreprises en TI, nous avons été les premiers à dédier une personne uniquement à l'accueil et à l'intégration des gens qui sont issus de l'immigration dans l'équipe des ressources humaines. Nous avons aussi été très avant-gardistes d'ouvrir un bureau à l'étranger parce que nous voulions également avoir un positionnement d'affaires distinctif. »

Nicolas Clusiaux, vice-président aux ressources humaines chez Momentum Technologies

du processus d'immigration. Selon la conseillère en recrutement Léa Béline, « l'entreprise a été pionnière et les gens à l'étranger se sentent en confiance. »

TOUJOURS UN COUP EN AVANCE

Actuellement, 75% des membres du personnel de Momentum Technologies sont issus de l'immigration. Comme la firme se fait toujours un devoir de rester à l'avant-garde et puisque de nombreux immigrants provenaient de la Tunisie, un bureau y a été ouvert. Depuis, non seulement cette stratégie a grandement facilité le recrutement pour Momentum, mais la formule valorise en outre la vision internationale mise de l'avant par l'entreprise de Québec.

« Dans notre manière de faire les choses, nous essayons constamment d'être en avant de la parade. La compétition se situe à l'échelle internationale pour les talents en TI, donc nous tentons d'effectuer une réflexion stratégique en continue afin de savoir où se trouveront les prochaines bonnes cibles en termes de territoires pour dénicher des experts, tout en étant en adéquation avec les réalités de l'immigration au Québec et au pays », termine M. Clusiaux.

Entrevue et rédaction : Johanne Martin

GARANT

DES INNOVATIONS À LA PELLE DEPUIS PLUS DE 125 ANS



GILBERT LEDUC
Collaboration spéciale

Une entreprise ne tient pas le coup et ne prospère pas pendant près de 130 ans sans s'adapter à son environnement d'affaires. C'est le cas de Garant, le plus important fabricant de produits de construction, de jardinage et de déneigement au Canada.

Déterminée à doubler son chiffre d'affaires d'ici cinq ans, l'entreprise de Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, une municipalité située tout près de Montmagny, veut accroître le rayonnement de sa marque légendaire tout en poursuivant l'automatisation et la robotisation de ses activités de fabrication. Adieu la vingtaine de sous-marques. Seul le logo Garant se trouvera sur les étiquettes de ses produits!

Coup d'œil sur la petite histoire d'un grand manufacturier québécois animé par l'émergence des nouvelles technologies.

3 Combien de membres de la famille Garant détenaient des actions dans la compagnie au début des années 1980?

- A) 2
- B) 4
- C) 6
- D) 8
- E) 38

1 Quel était le métier de Téléspore Garant?

- A) Agriculteur
- B) Bûcheron
- C) Cordonnier
- D) Forgeron
- E) Producteur laitier

2 En quelle année l'entreprise A. Garant et Fils fabrique-t-elle sa première pelle?

- A) 1942
- B) 1948
- C) 1954
- D) 1960
- E) 1973

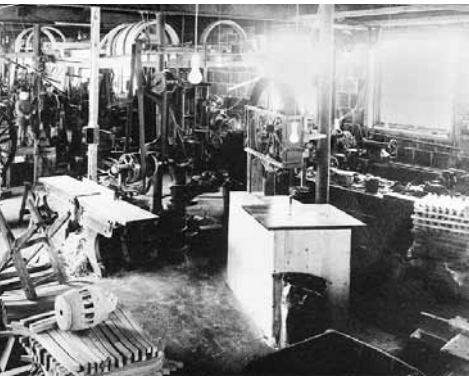


1 et 3

L'usine Garant au milieu des années 1920 et son fondateur, Téléspore Garant
PHOTOS GARANT

2

La pelle est au cœur de la production chez Garant. PHOTO
LE SOLEIL, ERICK LABBÉ



4 De quelle nationalité est l'actionnaire principal actuel de Garant?

- A) Canadienne
- B) Américaine
- C) Française
- D) Britannique
- E) Chinoise

5 Quel est le nombre de produits de construction, de jardinage et de déneigement fabriqués par Garant?

- A) 500
- B) 1500
- C) 2000
- D) 3000
- E) 4000

3



Réponses

1. D)

Télesphore Garant était forgeron. En 1895, il commence à restaurer des roues de charrette et des socs de charrue pour les agriculteurs de son patelin. À l'époque, il parvient difficilement à joindre les deux bouts. Il décide en 1906 de s'expatrier aux États-Unis avec sa femme, Éloïse, et leurs huit enfants. La famille Garant revient à Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud en 1914, au moment du déclenchement de la Première Guerre mondiale. Avec son fils Alphonse, Télesphore développe un tour à copier capable de reproduire des roues en bois et perfectionne une nouvelle technique de séchage du bois. En 1924, le père et le fils Garant ouvrent leur usine.

2. C)

Manufacturier de manches de remplacement pour les outils manuels depuis 1930, l'entreprise fabrique sa première pelle à neige carrée en acier en 1954. Viendront ensuite la pelle ronde en acier, puis la pelle carrée en aluminium. À l'époque, on produisait jusqu'à 500 pelles par jour. D'autres outils s'ajouteront à la gamme de produits : fourches, râpeaux, etc. Le chiffre d'affaires de l'entreprise familiale fracasse 1 million \$ en 1959, et l'expansion va bon train avec l'ouverture d'entrepôts à Montréal et à Toronto, l'acquisition d'un moulin à bois au Nouveau-Brunswick et le développement de produits de plastique au début des années 1980.

3. E)

Pas moins de 38 membres de la grande famille Garant possédaient des actions dans l'entreprise au début des années 1980. La plupart étaient des enfants d'Oscar, de Marcel, d'Irénée et de Jean-Marie, les fils d'Alphonse et petits-fils du fondateur, Télesphore. De plus, 18 membres

de la famille étaient employés par l'entreprise. En 1984, une quatrième génération de Garant prend les commandes. Louis-Marie, Guy et Alain deviennent les propriétaires de l'entreprise familiale.

4. B)

Depuis 2010, Garant est la propriété de Griffon Corporation, une société de gestion américaine qui possède de nombreuses filiales dans le domaine de la fabrication de produits de jardinage et de construction pour les consommateurs et les professionnels du bâtiment. Avant l'entrée en scène de Griffon Corporation, les Garant avaient vendu, en 1991, l'entreprise familiale à Hanson Industries, une multinationale britannique spécialisée dans les matériaux de construction, qui était aussi propriétaire de l'américaine Ames Tool. Louis-Marie Garant, alors président, expliquait qu'il s'agissait de la meilleure solution pour permettre à l'entreprise de protéger sa place sur le marché canadien et de pénétrer le marché américain. Des investissements de plus de 3,5 millions \$ ont été réalisés pour moderniser les installations de Garant. Puis, en 1999, un nouveau centre de distribution a été construit au coût de 8 millions \$.

5. C)

Garant fabrique plus de 2000 produits qui sont vendus dans près de 5000 points de vente d'un océan à l'autre, des balais et grattoirs à neige aux pelles et râpeaux, en passant par les pinces-monseigneur et les vadrouilles. À l'usine de production de Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud et au moulin à scie de Woodstock, au Nouveau-Brunswick, Garant fait travailler 350 personnes.

Sources : Garant; «Le nouveau visage de Garant», *Le Soleil*, article d'Annie Lafrance, 28 octobre 2023; *Le Soleil*; *Les Affaires*.





KASEME

PROJET DE FIN D'ÉTUDES EN CROISSANCE

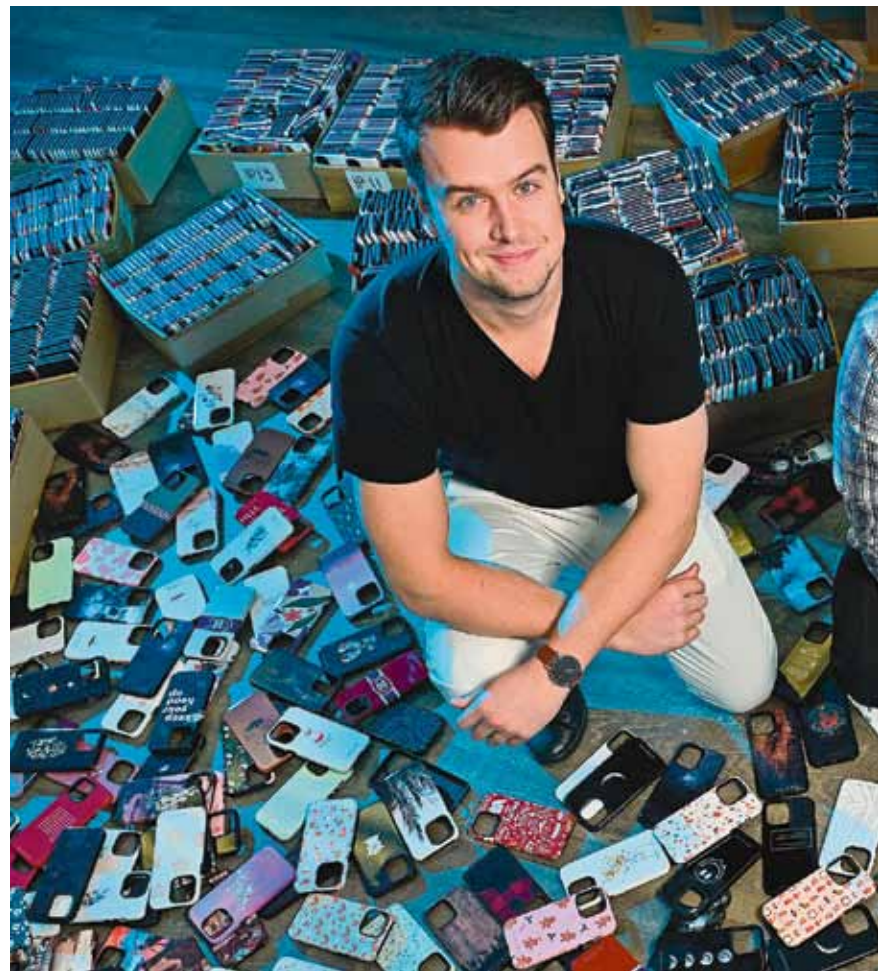
PAUL-ROBERT RAYMOND

praymond@lesoleil.com

Quand il était étudiant à HEC Montréal, Gabriel Bolduc ne se doutait probablement pas de l'ampleur que prendrait son projet d'entreprise.

«Par l'entremise d'amis de la famille, j'avais l'occasion d'emprunter des fours pour faire des étuis personnalisés», raconte-t-il lorsque *Le Soleil Affaires* l'a rencontré. «Au début, c'était juste un projet sur papier. Ensuite, j'ai reçu mon diplôme avec ce projet-là en 2015.»

Les retrouvailles avec un vieil ami d'enfance ont fait que les choses ont quelque peu changé. «L'entreprise a démarré un an plus tard, quand j'ai repris contact avec



L'importance de se démarquer

Le prix moyen d'un étui KaseMe est d'une quarantaine de dollars. «Il y a des étuis à 5 \$ fabriqués en Chine. Il y en a d'autres à 150 \$... Dans notre gamme de qualité, on est assez compétitifs avec nos prix», explique Gabriel Bolduc.

«La différence entre nos produits et ceux qu'on trouve ailleurs, c'est qu'on importe des étuis de plastique de qualité supérieure et 100 % recyclable.

La personnalisation est faite au Québec», renchérit William Giroux.

«On a obtenu en juillet dernier la certification B Corp. C'est une des certifications les plus sévères en termes d'impact social et environnemental. Pour nous, être maîtres de notre production, de notre chaîne d'approvisionnement et de nos boutiques, ça vient vraiment boucler la boucle.»

«En deux ans, on a planté plus de 200 000 arbres partout dans le monde, enchaîne Gabriel Bolduc. C'est quelque chose d'important pour nous. Aussi, on va changer nos produits en 2024. On va vendre des étuis à iPad. Et ceux-ci seront faits à 80 % de matières recyclées. Dans l'avenir, tous nos produits seront en lien avec notre certification B Corp et notre responsabilité sociale et environnementale.»

Gabriel Bolduc et William Giroux, entourés des étuis pour téléphone portable qui font la renommée de KaseMe.

PHOTO LE SOLEIL, PATRICE LAROCHE



William. On se connaît depuis le primaire et on s'était un peu perdus de vue durant nos études.»

Autour d'un verre, Gabriel Bolduc et William Giroux ont en quelque sorte lancé les dés en cofondant KaseMe. «On s'est dit : pourquoi on n'essaie pas de faire juste un site Web pour voir ce qu'on pourrait faire avec ça?» explique M. Bolduc.

«Initialement, je travaillais en ingénierie, au développement des affaires. On voulait au départ développer les boutiques et magasins comme les Simons et Rogers», explique M. Giroux.

Maintenant, KaseMe emploie une quarantaine de personnes dans l'entreprise localisée à Saint-Georges de Beauce. Ajoutez à cela 18 employés qui travaillent dans leurs deux boutiques – une à Laurier Québec, l'autre récemment ouverte aux

Galleries de la Capitale – totalisant 4000 pieds carrés.

«Au tout début, on a démarré ça dans le sous-sol du chalet de mes parents. Rien de *fancy*, rien de beau, et on a déménagé quatre fois», relate Gabriel Bolduc.

Aujourd'hui, tout se passe dans un local de 7000 pieds carrés. La production des étuis se fait dans les 4000 pieds carrés qui étaient partagés avec l'administration. Les bureaux et la cafétéria se trouvent dans un autre espace, de 3000 pieds carrés, que KaseMe a loué de l'autre côté du couloir. L'entreprise possède aussi un entrepôt de 3000 pieds carrés.

«Au départ, on n'avait pas le projet d'acheter un édifice. Mais ça reste à voir dans le futur, au gré de la croissance de l'entreprise», affirme William Giroux. →



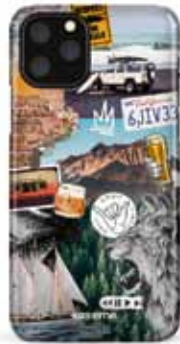
PRÈS D'UN MILLION D'ÉTUIS

Jusqu'à présent, KaseMe a produit tout près d'un million d'étuis, que ce soit pour des téléphones et ordinateurs portables ou pour des écouteurs AirPods d'Apple. En fait, pour les ordinateurs portables, la firme produit ce qu'elle appelle des *skins*, qui se fixent derrière l'écran des MacBook.

La proposition de KaseMe est pratiquement infinie. Son site Web (kasemedesign.ca) offre plus de 1800 motifs différents uniquement pour les étuis de téléphone minces, antichocs ou transparents. L'entreprise produit également des commandes pour les entreprises, qui vont de 20 à 2000 étuis. Desjardins, Beneva, Promutuel, les Canadiens de Montréal, Alt et Canam sont quelques-uns des clients de KaseMe.

«En janvier, nous allons revoir notre offre d'entreprise et on va commencer à la diversifier. Et c'est notre but de sortir du Québec», lance William Giroux.

D'ailleurs, comment se porte le rayonnement en dehors du



Québec? «Les trois marchés que l'on vise sont essentiellement le Québec, le reste du Canada et les États-Unis. Il y a des peccadilles ailleurs dans le monde, mais ce n'est pas notable», répond William Giroux.

«Dans notre chiffre d'affaires Web, 65 % provient du Québec; le reste, c'est le Canada et les

1

Un employé de KaseMe fait fonctionner les fours qui permettent de personnaliser les étuis de cellulaire.

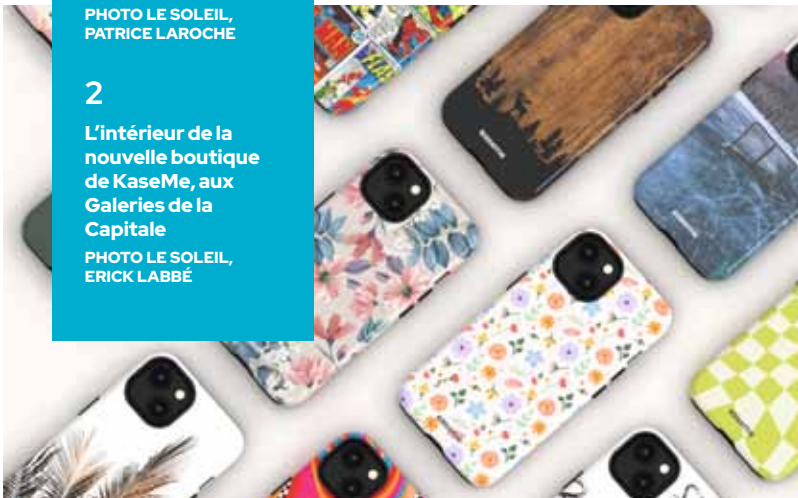
PHOTO LE SOLEIL,
PATRICE LAROCHE

2

L'intérieur de la nouvelle boutique de KaseMe, aux Galeries de la Capitale

PHOTO LE SOLEIL,
ERICK LABBÉ

PHOTO TIRÉE DU SITE WEB



États-Unis», enchaîne son partenaire d'affaires.

ÉTUIS «CUITS AU FOUR»

Les étuis en plastique sont préfabriqués et importés. Le reste, soit la personnalisation, est fait par KaseMe.

Ensuite, les motifs proposés ou les photos choisies par les clients sont imprimés sur une feuille de transfert, qui est placée dans un four avec le boîtier vierge. Pour les étuis transparents, le procédé diffère : les motifs sont imprimés directement sur l'étui.

Mis à part l'inventaire offert en boutique, la grande partie de la production est faite au gré des commandes passées au jour le jour.



«On voulait trouver un moyen pour que le client puisse ressortir de nos boutiques avec un étui 100 % unique»

— GABRIEL BOLDUC

Selon les deux cofondateurs, les ventes en ligne représentent 65 % de leur chiffre d'affaires et les commandes d'entreprises, 10 %. Les ventes dans les commerces au détail, comme chez Simons, ou dans les boutiques de Bell, Rogers et autres franchises comptent pour 15 %. Le reste provient des boutiques KaseMe.

PERSONNALISER SON TÉLÉPHONE EN BOUTIQUE

Bien qu'il soit possible de personnaliser son téléphone à partir d'une commande sur le Web, la nouvelle boutique permettra de le faire en personne.

«Aux Galeries de la Capitale, on voulait un concept unique. Chez KaseMe, on prône la personnalisation. Et on voulait trouver un moyen pour que le client puisse ressortir de nos boutiques avec un étui 100 % unique, à son image», explique Gabriel Bolduc.

Pour y arriver, KaseMe a fait preuve d'innovation. «On a développé notre produit en deux volets. En premier, l'imprimante et le four qui permet d'imprimer un boîtier en 10 minutes. Le deuxième volet, c'est l'aspect logiciel. Avec un téléphone ou une tablette, la personne numérise un code QR et peut téléverser ses propres photos. Ensuite, ça va en production, ajoute-t-il. Dans notre première boutique, on n'a pas ces machines-là.»

M. Bolduc conclut sur le fait que chaque design a au moins 52 variations de modèles de téléphone. «Ce serait donc impossible de garder tout cet inventaire. Du nombre, on a sélectionné 10 % des meilleurs vendeurs pour les mettre en boutique.»

ANNIE LAFRANCE

alafrance@lesoleil.com

Stéphane Garneau est en mission. Celle de mener Projet Cirrus à la conquête du globe.

Animé par le désir de devenir le leader de l'infonuagique au pays, le président de Micro Logic pilote un plan de croissance qui a pris de la vitesse et de l'envergure au cours de la dernière année.



«Je pourrais avoir le vertige, mais c'est le contraire. Ça me garde les deux pieds sur terre et ça m'allume tous les jours»

— STÉPHANE GARNEAU, PRÉSIDENT DE MICRO LOGIC, en parlant de la présence de son entreprise parmi les grands en Amérique du Nord

Cette nouvelle stratégie lui permettra de se frotter aux géants de l'industrie comme Google, Amazon et Microsoft, affirme-t-il avec conviction.

«De l'audace et de l'ambition, j'en ai. J'ai toujours eu le désir d'entreprendre et d'innover. Mais je ne suis pas seul dans l'aventure : j'ai une équipe formidable qui embarque dans mes projets. Ma mission est devenue celle de tous les employés», lance-t-il d'emblée en entrevue avec *Le Soleil Affaires*.

Pour la première fois de son histoire, Micro Logic a frappé à d'autres portes pour aller chercher du financement. L'organisation a amorcé récemment un plan de croissance de plus de 150 M \$ d'investissements afin de conquérir le marché

INTÉGRITÉ

Nos interventions, nos politiques et nos gestes sont toujours dictés par notre intégrité. Cette intégrité demeurera intacte, quels que soient les éléments internes et externes qui pourraient l'influencer.



STÉPHANE GARNEAU

LA TÊTE DANS LE NUAGE

hors Québec. Ce plan est appuyé par des investisseurs externes, dont Desjardins Capital, BDC Capital et Investissement Québec.

«On était rendu là dans notre développement des affaires. C'est un domaine qui bouge très vite», explique-t-il.

DANS UN CLUB SÉLECT

Doté d'une fine connaissance du marché des technologies de l'information (TI), l'homme d'affaires avait réfléchi à ce plan dès 2014, lorsqu'il a amorcé un virage technologique majeur au sein de son entreprise.

L'avenir lui a donné raison. Micro Logic figure aujourd'hui parmi les plus importants fournisseurs TI au Canada.

Dans la foulée de sa croissance, l'entreprise de Québec prévoit de doubler ses effectifs d'ici cinq ans, pour atteindre la barre des 1000 employés. «On recrute des

talents de partout dans le monde. Les gens veulent participer à notre croissance», lance le président, qui soutient que son entreprise a un bon pouvoir d'attraction et ne subit pas de pénurie de main-d'œuvre.

Cette reconnaissance permet à Micro Logic de faire partie d'un club sélect composé uniquement de quatre fournisseurs infonuagiques souverains officiellement reconnus en Amérique du Nord.

«Je pourrais avoir le vertige, mais c'est le contraire. Ça me garde les deux pieds sur terre et ça m'allume tous les jours. C'est une grande fierté pour moi qu'une entreprise d'ici soit reconnue mondialement pour son savoir-faire dans l'industrie infonuagique», ajoute-t-il, sourire aux lèvres.

UNE ANNÉE CHARNIÈRE

L'année 2023 est aussi celle des 40 ans de Micro Logic. L'entreprise, qui était à l'origine une boutique de produits Apple, occupe toujours le même édifice, sur le chemin Sainte-Foy. «Mais on commence à être à l'étroit», constate le président, qui a reçu *Le Soleil* là où tout a commencé. «Par chance qu'il y a le télétravail!» →

D'ici cinq ans, Stéphane Garneau espère doubler la taille de son entreprise. Elle passerait ainsi à 1000 employés.

PHOTO LE SOLEIL, ERICK LABBÉ

GRANDE ENTREVUE

Lorsque Stéphane Garneau a fait l'acquisition des stocks de l'entreprise, en 2009, au coût de 70 000 \$, il savait déjà qu'il allait prendre une nouvelle direction et modifier les activités de l'entreprise. «Le commerce comptait 35 employés et avait besoin d'un nouveau souffle afin de survivre aux multiples changements de l'industrie», se souvient-il.

Quelques années plus tard, Projet Cirrus est né. Le nuage informatique souverain, 100 % québécois et hébergeant entièrement les données des clients au pays, a non seulement permis à l'entreprise de survivre, mais il a littéralement propulsé cette dernière.

GARDER LE CAP

S'il se dit reconnaissant d'avoir franchi la barre des 40 ans d'exploitation dans un secteur d'affaires qui ne cesse de se transformer, Stéphane Garneau admet quand même sentir une certaine pression : celle de laisser un héritage et une entreprise pérennes. C'est pourquoi il garde le cap et poursuit sans relâche le développement des affaires.

«J'ai dû prendre des risques pour en arriver où je suis. J'ai suivi mon instinct, mais j'essaie surtout de prévoir un ou deux coups à l'avance. Le marché bouge très vite, il faut non seulement être agile, mais surtout faire preuve d'audace. Même si ça paraît risqué.»

De Québec à l'international, l'entrepreneur voit grand. Mais il n'a pas l'intention de quitter la région. «J'ai une mission à accomplir et on va la faire ici», répète-t-il.



Six questions à un visionnaire en TI d'affaires

Q Vous êtes passionné par la navigation. Y a-t-il un parallèle à faire avec l'entrepreneuriat?

R Assurément. Je dors sur mon bateau tout l'été, à la marina du Vieux-Port de Québec. J'aime naviguer sur le fleuve, sans être pressé par le temps. Je suis le capitaine à bord, comme dans l'entreprise, mais je n'ai pas d'emprise sur les imprévus et la météo.

Q Vous êtes aussi un gars de bois : chaque printemps, vous faites la saison des sucres. Est-ce un loisir ou une nouvelle entreprise?

R C'est une passion que je partage avec mes gars. Depuis plusieurs années, on fait les sucres à notre érablière et on remet notre sirop d'érable à des organismes ou à des banques alimentaires. Comme avec le bateau, ça me permet d'évacuer le stress.



PHOTO LE SOLEIL, ERICK LABBÉ

Q Jusqu'à cette année, l'ensemble du développement des affaires et des investissements a été fait par l'entreprise. Jusqu'où êtes-vous prêt à prendre des risques à ce sujet?

R Il y a cinq ans, j'ai reçu une offre d'achat. Ça m'a fait réfléchir à la valeur de l'entreprise et à son potentiel. C'est à ce moment que j'ai accéléré la croissance et que je suis allé chercher des investisseurs externes.

Avant, j'aimais prendre des risques, pour rester *on the edge* et sans filet. Maintenant, en ayant des partenaires financiers, c'est plus rassurant pour mon équipe.

J'ai une vision à moyen et à long terme pour l'entreprise et je prends les moyens pour la concrétiser.

Q Quel type de leadership exercez-vous?

R J'ai beaucoup de bienveillance. J'essaie d'être à l'écoute de mon équipe. Tous les vendredis, je fais une rencontre Teams avec tous les employés, en prenant un café et pour jaser avec eux. C'est le moment de souligner nos bons coups, mais aussi de faire le point sur les embûches et les défis qu'on traverse.

Mon projet est en fait celui de l'équipe. Et le succès de l'entreprise est celui des employés.

C'est important pour moi de partager ce succès avec ceux qui le génèrent, comme je suis à l'écoute de leurs inquiétudes. Souvent, mes décisions seront prises en fonction de leurs réactions.

Q Est-ce que la majorité de vos employés sont en télétravail?

R Oui et non. On a entre 75 et 100 employés qui viennent travailler au siège social à l'occasion ou de façon régulière. La moitié de notre personnel est dans la région de Montréal, où nous avons un bureau, et le reste est réparti un peu partout au pays.

On prône la flexibilité et le travail hybride. J'ai toujours dit : «Si tu veux perdre 10 % de tes employés, oblige-les à venir travailler au bureau!»

Q La croissance engendre de l'embauche de personnel. Faites-vous du recrutement à l'international?

R Nous avons 26 nationalités dans notre équipe et on recrute continuellement. On a un bon pouvoir d'attraction, au Québec et au Canada.

Il y a quelques années, lorsque j'ai reçu mes premières démissions d'employés, je le prenais personnellement. Mais le marché du travail a évolué, s'est transformé, et les gens bougent plus qu'avant, pour de multiples raisons.

Cela dit, nous avons quand même un très faible taux de roulement et on en est fier. On se voit toujours comme une grande famille. ■



**JEAN-NICOLAS
PATOINE**
jnpatoine@lesoleil.com

Les céréales utilisées dans la production de bière pourraient bientôt servir à bien plus qu'à la conception de votre boisson favorite.

L'idée derrière Encore! Biomatériaux est simple : utiliser la drêche de bière – la matière résiduelle au bout de la production – pour concevoir des emballages pouvant remplacer le plastique et la styromousse. Il est ici question d'un mot méconnu : *surcyclage*, ou son équivalent plus acceptable en français mais visiblement moins utilisé, *suprarecyclage* (voir l'encadré).

L'homme derrière cette idée? Alexandre Savard, 29 ans, ingénieur mécanique de formation



ENCORE! BIOMATÉRIAUX

DES «RESTES» DE BIÈRE COMME EMBALLAGE

sensibilisé aux problèmes liés à l'environnement et aux changements climatiques.

À l'université, il lance le projet étudiant qui deviendra Hoola One, une entreprise qui a inventé un aspirateur à déchets plastiques.

«Je voyais que je pouvais avoir un impact concret, développer des solutions qui peuvent servir à régler certaines problématiques, être capable d'amener notre société vers des changements plus verts», avance M. Savard d'une voix calme.





«Je voyais que je pouvais avoir un impact concret»

— ALEXANDRE SAVARD, EN PARLANT DE L'ENVIRONNEMENT

1

Alexandre Savard a fondé Encore! Biomatériaux en 2022.

PHOTOS LE SOLEIL, FRÉDÉRIC MATTE

2

Un prototype d'emballage fait avec de la drêche de bière.

Une petite définition

Le mot ne semble pas encore être paru dans les dictionnaires, alors fions-nous ici à Wikipédia. Selon ce site, le surcyclage (ou suprarécyclage) «consiste à récupérer des matériaux ou des produits dont on n'a plus l'usage afin de les transformer en matériaux ou produits de qualité ou d'utilité supérieure. Il s'agit donc d'un recyclage "par le haut"».

Il axe ensuite son énergie sur le recyclage, mais constate rapidement que les solutions dans ce domaine «favorisent l'industrie du plastique».

«Je sentais que je ne réglais pas le problème à la source, explique-t-il. C'est ce qui m'a amené à vouloir développer des matériaux qui ne sont pas du plastique, qui sont biodégradables.»

M. Savard rappelle que l'humanité produit 460 millions de tonnes de plastique annuellement, selon des chiffres de 2019. De ce nombre, 14 millions de tonnes sont déversées dans les océans, l'équivalent d'un camion à ordures de déchets par minute. Des objets qui prennent 500 ans, voire davantage, à se décomposer dans la nature.

Fondée en 2022, Encore! Biomatériaux a été créée pour que cela change, au moins un peu. «On essaie de faire des pièces qui ont un temps de décomposition adapté à leur vie utile», explique Alexandre Savard.

L'idée est peut-être simple, mais l'exécution demeure complexe. L'entrepreneur a dû relever un grand défi : créer une pièce assez résistante pour être un produit d'emballage adéquat... qui se dégrade rapidement et sans pollution.

D'où l'importance d'utiliser des produits biodégradables, comme des résidus de «céréales à bière» ou de grains de café, une autre ressource potentielle pour l'entreprise.

Le secret du succès réside ensuite dans la colle biodégradable qui permet de maintenir tout cela en place. Secret, en effet : M. Savard a préféré ne pas nous dévoiler sa recette. On le comprend très bien.

Dans la nature, les emballages proposés par Encore! Biomatériaux retourneront à la terre en trois mois, assure-t-il.

On parle au futur, car Alexandre Savard en est à l'étape du projet-pilote avec un premier client. Il est d'ailleurs à la recherche d'une entreprise en quête d'une solution de pièce moulée compostable. Avis aux intéressés.

Jusqu'ici, M. Savard a tout fait seul, ou presque. Il vient toutefois d'accueillir un associé, Nicolas Jourdan-Gassin. Et depuis juin, il fait partie des entreprises parrainées par 2 Degrés, un incubateur spécialisé dans les jeunes pousses en technologies propres.

«2 Degrés m'aide beaucoup à sortir de ma zone de confort, à aller vers des aspects que je n'ai pas appris à l'école. On rencontre souvent des entrepreneurs d'expérience qui nous aident à réfléchir autrement et à *challenger* nos idées préconçues», affirme M. Savard.

Il reste beaucoup à faire. L'entrepreneur espère entre autres intégrer d'autres sources de rebuts agricoles pour que le client puisse choisir parmi un éventail de différentes matières.

Et, signe de sa préoccupation environnementale, M. Savard ne parle pas en termes de profits lorsqu'on le questionne sur ses objectifs.

«D'ici trois ans, j'aimerais qu'on surcycle 500 tonnes de drêche par année, avec une équipe de trois à cinq employés», répond-il.

LA POMME NE TOMBE JAMAIS LOIN DE L'ARBRE

GILBERT LEDUC

Collaboration spéciale

La cigogne est déjà passée trois fois pour Maréva Bédard. La femme de 34 ans qui rêvait d'avoir quatre enfants est maintenant comblée. «Mon dernier, c'est Les Pères Nature!», lance celle qui est devenue, à la fin du mois d'octobre, l'unique propriétaire de ce hall alimentaire beauceron.

C'est son père, Clément, qui a ouvert les portes de l'épicerie fine à Sainte-Marie, en 1977. Dix ans plus tard, il ajoutait une succursale à Saint-Georges. En 2012, quatre de ses rejetons – Ulys, Valentin, Saphir et Maréva – prenaient les commandes de l'entreprise qui compte entre 230 et 250 employés, dont une trentaine de travailleurs étrangers.

«Gérer l'entreprise à quatre – surtout lorsqu'il s'agit de frères et de sœurs – n'a pas toujours été évident, mais nous avons réussi à bien le faire pendant toutes ces années», insiste Maréva Bédard, qui était responsable de l'administration, du marketing, de la comptabilité et des ressources humaines.



1

Depuis la fin du mois d'octobre, Maréva Bédard est l'unique propriétaire des halls alimentaires Les Pères Nature de Sainte-Marie et de Saint-Georges.

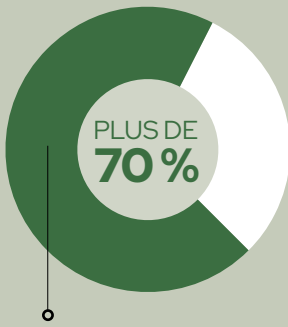
PHOTO LE SOLEIL, PATRICE LAROCHE

2

Le fondateur des épiceries Les Pères Nature (à gauche), Clément Bédard, est décédé en juillet dernier. Sur la photo, il rigole avec le réputé chef Jean Soulard.

PHOTO THÈQUE LE SOLEIL, YAN DOUBLET

Il y a 18 mois environ, les enfants ont amorcé de «longues, longues discussions» sur leur avenir au sein de l'entreprise. «Certains de mes frères voulaient explorer d'autres avenues. Pour moi, il était clair que je voulais prendre la relève. Je sais, depuis l'âge de 20 ans, que je suis faite pour ça. D'un commun



Plus de 70 % des produits se retrouvant sur les tablettes des deux succursales des Pères Nature ont été préparés sur place.



accord, nous avons convenu que j'allais devenir l'unique propriétaire de l'entreprise familiale. Mes frères continueront de m'épauler pendant la première année de transition.»

Le paternel a évidemment pris part aux discussions. «Il était d'accord avec notre décision. J'avais sa

bénédiction. Il disait que j'étais celle qui lui ressemblait le plus.» Malheureusement, la mort a emporté Clément Bédard en juillet dernier. Il était âgé de 79 ans.

RESPECT

Maréva Bédard et ses frères savaient que les pourparlers, dans le cas d'un repreneuriat familial, pouvaient tourner en foire d'empoigne. Des chicanes divisent parfois les familles et mettent en péril l'entreprise qui est au cœur des frictions entre les aspirants repreneurs.

«Tout s'est fait dans le plus grand respect des individus au cours de notre long processus, assure-t-elle. Nous avons pris soin de veiller à ce que tout le monde soit confortable avec la décision que nous avons prise. Collectivement et individuellement, nous avons fait appel à des professionnels pour nous guider, pour nous conseiller et pour favoriser la médiation.»

L'obtention du financement pour le rachat des parts de ses frères représentait également un défi. «Détenant 25 % des parts de l'entreprise, j'avais une bonne mise de fonds. Desjardins est venue compléter le financement. C'est évident que j'ai dû hypothéquer ma maison – et ma vie au complet – pour trouver les dollars nécessaires.»

«J'étais enceinte au moment où la décision fut prise. J'ai alors demandé un congé d'une durée de six mois afin que je puisse consacrer du temps à mon bébé, chose que je n'avais pas faite pour mes deux premiers», souligne la maman dont les enfants sont aujourd'hui âgés de cinq ans, trois ans et un an. Un beau casse-tête de conciliation travail-famille. «Je suis en bonne forme!»

EXPANSION

Pour l'heure, la priorité de Maréva Bédard est de bâtir son équipe de direction. La relève viendra principalement de l'interne. «Mon rêve, je ne veux pas le vivre en solitaire, mais avec les gens qui m'entourent.»

Des idées d'expansion flottent également dans l'air. «Mon rêve, c'est d'avoir quatre Les Pères Nature. Les régions avoisinantes de la Beauce m'intéressent. Traverserons-nous, un jour, les ponts du côté de Québec? Ça reste à voir. Allons-y une marche à la fois.»

Les Pères Nature regroupe sous un même toit une fruiterie, une boulangerie, une charcuterie, une fromagerie, une boucherie, une pâtisserie, des repas prêts-à-manger et un service de traiteur. À Saint-Georges, le restaurant Le Petit Café sert des déjeuners et des dîners. Plus de 70 % des produits se retrouvant sur les tablettes ont été préparés sur place.



OLGA FARMANASSOCIÉE DIRECTRICE, BUREAU DE QUÉBEC
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA

Prendre la parole, rêver grand!

Mes parents ont fait la chose la plus difficile, risquée et courageuse qu'un être humain puisse faire : ils se sont déracinés. À la fin des années 60, ils ont quitté leur Iran natal. Ils ne sont pas partis parce qu'ils fuyaient. Ils sont partis parce qu'ils rêvaient de mieux.

Imaginez quitter tout ce qui vous définit : votre famille, votre culture, votre langue; vous arracher à tout ce que vous aimez. Vous arracher surtout à votre identité.

Mes parents m'ont appris que rêver mieux était un geste immensément politique. Que c'est ainsi qu'on pouvait contribuer à sa société, en devenir partie prenante. Ils n'ont jamais toléré que je sois différente autrement que par mes idées et ma capacité à les défendre.

Prendre la parole au quotidien, c'est sans doute le geste le plus immense que mes parents m'ont appris.

Prendre la parole, c'est ma façon de rêver mieux, de rêver grand.

La solidarité est donc au cœur de mes préoccupations. Cette intention de faire du bien, de contribuer

à la communauté est de plus en plus ancrée dans la mission des entreprises. On le voit, les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) font désormais partie des priorités et des valeurs des organisations.

Le S de ESG nous pousse à examiner comment une entreprise gère ses relations avec ses employés, ses clients et la société en général. C'est pour cela qu'il faut parler de diversité et d'inclusion au sein de

nos organisations, de conditions de travail, de relations avec les parties prenantes, mais aussi évaluer comment une entreprise peut avoir un impact réel sur sa communauté.

Considérant notre responsabilité sociale, considérant notre devoir de bâtir notre région, de redonner, d'assurer la pérennité non seulement de nos organisations, mais aussi de l'écosystème économique de notre capitale, je pense que nous nous devons d'être solidaires. Nous devons nous impliquer plus. Faire plus, proposer, débattre sereinement.

Je crois surtout qu'il faut davantage de bienveillance pour combattre la morosité, pour prendre soin de nos équipes, de notre communauté, pour protéger nos leaders économiques et politiques qui doivent faire preuve de courage et, surtout, davantage de bienveillance pour propulser la prochaine génération qui, elle, fait face à des défis si complexes, si déstabilisants, mais tout aussi stimulants.

Extraits du discours prononcé le 23 octobre devant la Chambre de commerce et d'industrie de Québec



Les parents d'Olga Farman ont quitté l'Iran pour le Québec à la fin des années 1960.

PHOTO FOURNIE PAR NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA

Tous unis pour l'immigration à Lévis

Au cours des dernières années, Lévis a connu une hausse importante de ses citoyens issus de l'immigration. Entre 2016 et 2021, leur nombre s'est accru de 75 %. Tous ces nouveaux arrivants comptent désormais pour 4,7 % de la population générale. Attirés par la qualité de vie, ils trouvent à Lévis un milieu qui se mobilise pour les accueillir.

La métropole de Chaudière-Appalaches continue d'ailleurs d'être le choix d'un nombre sans cesse croissant d'immigrants. La Ville a donc décidé de tout mettre en œuvre pour favoriser l'ouverture et l'inclusion par l'ensemble de ses citoyens. Elle le fait entre autres à travers sa politique de développement social et communautaire et certains plans d'action. Lévis profite aussi du partenariat offert par Le Tremplin, dont le mandat touche précisément l'immigration.

« Nous travaillons également avec plusieurs autres organismes qui nous aident à atteindre nos objectifs, tant à l'égard de l'installation que de l'intégration des personnes



immigrantes, note Martine Cazes, cheffe de service à la Direction de la vie communautaire de la Ville de Lévis. Ajoutons que nous avons récemment lancé des capsules d'autoformation permettant à tous les citoyens, aux intervenants, aux employés de mieux comprendre nos diversités. »

D'AUTRES COLLABORATIONS

Créer un milieu favorable pour les personnes issues de l'immigration, c'est aussi l'affaire de Développement économique Lévis. Conseiller en développement – volet immigration, Omar Laabi note l'importance de collaborer étroitement avec les entreprises et les établissements d'enseignement. Le recrutement de travailleurs pour combler les besoins de main-d'œuvre et l'accompagnement d'étudiants étrangers intéressés à s'installer à Lévis sont ainsi ciblés.

« On souhaite pouvoir mieux outiller, référer, être présent sur le terrain, commente M. Laabi. On veut contribuer à un meilleur arrimage entre les entreprises et les lieux d'enseignement parce qu'il y a là un bassin non négligeable de candidats et leur famille. On sera de plus en plus visible dans les salons et foires de l'emploi. Les missions de recrutement international sont aussi appelées à se poursuivre dans l'avenir, notamment avec les Journées Québec. »

WWW.COURANTLEVIS.COM
WWW.LETREMPLINLEVIS.COM

Entrevue et rédaction : Johanne Martin

QUELQUES ACTIONS CONCRÈTES

- **Pique-nique annuel d'Objectif Québec ! – Rassemblement de 200 familles d'immigrants français à la Ferme Genest de Saint-Nicolas.**
- **Tournée d'établissements d'enseignement (Cégep de Lévis, CFP de Lévis et Gabriel-Rousseau, UQAR) en collaboration avec la Direction de la vie communautaire de la Ville de Lévis et l'organisme Le Tremplin – Rencontre de 150 étudiants internationaux.**
- **Petit déjeuner d'information avec Québec International – Une quinzaine d'entreprises participantes.**
- **Tournée des parcs industriels de Bernières, Lauzon et Saint-Romuald.**
- **Tournée de dix villes françaises dans le cadre du Mois du Québec – Huit entreprises de Lévis représentées proposant 37 postes et perspective d'accueillir une vingtaine de familles à la fin de l'été prochain.**
- **Événement annuel Lévis Interculturelle – Plus de 4 000 participants cette année.**



WWW.VILLE.LEVIS.QC.CA

FORMATION EN LIGNE



Mieux vivre ensemble au travail

- Bonnes pratiques favorisant l'accueil et l'inclusion des diversités en emploi
- Pédagogie encourageant la réflexion et l'action
- Plateforme d'apprentissage Brio conviviale et efficace

Inscrivez votre équipe!



ville.quebec.qc.ca/parcours

Créateur de contenu



beneva

Fière de soutenir le
Parcours du vivre-ensemble



*l'accent
d'Amérique*