



Le 5 juin 2014

[TRADUCTION]

Par courriel : [jason.kenney@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:jason.kenney@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

L'honorable Jason Kenney, C.P., député  
Ministre des Ressources humaines et du Développement social  
Emploi et Développement social Canada  
140, rue promenade du Portage  
Gatineau (Québec) K1A 0J9

**Objet : Programme des travailleurs étrangers temporaires**

Monsieur le Ministre,

Au nom de la Section du droit de l'immigration de l'Association du Barreau canadien (la Section de l'ABC), je voudrais vous remercier, encore une fois, de votre discours prononcé à notre conférence annuelle le 9 mai 2014. Dans votre exposé, vous avez invité la Section de l'ABC à soumettre des mémoires sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET). Nous voudrions saisir cette occasion pour vous présenter le compte rendu des commentaires formulés par nos membres et vous présenter quelques suggestions supplémentaires sur les améliorations au Programme.

Le Programme des TET joue un rôle essentiel dans l'économie canadienne, en permettant aux employeurs de faire venir des travailleurs étrangers au Canada, de réaliser des objectifs d'entreprise stratégiques et de combler les lacunes dans leur main-d'œuvre. Nous appuyons les mesures qui veillent à ce que les entreprises utilisant le Programme des TET respectent l'esprit et la lettre de ses exigences. Parallèlement, les exigences réglementaires doivent être transparentes et équitables sur le plan de la procédure.

Malheureusement, le récent moratoire sur le recours au Programme des TET pour tous les postes dans le secteur des services de restauration affecte non seulement les entreprises qui apparemment abusent le Programme, mais aussi celles qui le respectent pleinement ainsi que celles qui n'y ont jamais eu recours, mais qui ont actuellement épuisé toutes les voies raisonnables pour embaucher des Canadiens pour résorber les pénuries de main-d'œuvre. Dans de nombreux cas, le recours aux TET aide les entreprises canadiennes à se développer et à créer des emplois pour la population canadienne. Nous invitons le gouvernement à lever le moratoire dans le but d'apporter une réponse plus nuancée aux récentes préoccupations.

Un exemple fourni par un de nos membres illustre les avantages et les charges concomitantes au Programme des TET. Elle représente un propriétaire d'une franchise de restauration rapide qui a déclaré ceci : « Je pensais que j'achetais une entreprise, mais je me suis acheté un emploi ». Le

propriétaire exploitant avait publié des annonces d'emplois à combler pour les travailleurs canadiens, en indiquant la rémunération applicable (comme l'exige le Programme). Le salaire qu'il offrait était supérieur au salaire minimum et à ce que l'on pourrait considérer comme salaire pour débutants. Malgré cela, il avait une pénurie de travailleurs au point qu'il devait être l'homme à tout faire. Il n'avait plus du temps à consacrer à la gestion de l'entreprise et à réfléchir à son expansion, à cause de la pénurie de travailleurs pendant les heures normales de service. Garder ouvert le service au volant jusqu'à minuit demandait qu'on fermât d'abord le restaurant, car il n'y avait pas assez d'employés pour s'occuper des deux. Mais, après l'arrivée de dix travailleurs étrangers, voici ce qu'a déclaré le propriétaire exploitant : « Les travailleurs étrangers ont sauvé mon entreprise, ma santé et mon mariage ». Cela lui a permis de s'occuper de la gestion de son entreprise et de consacrer plus de temps au recrutement et à la rétention des travailleurs Canadiens. Mais il y a un revers de la médaille au Programme des TET : les coûts. Il a dû, en effet, acheter deux maisons pour les travailleurs étrangers et empiéter sur ses activités commerciales pour entretenir ces maisons. Il a en outre engagé des frais significatifs pour le recrutement, le transport et les dépenses juridiques.

L'expérience nous a appris que la plupart des entreprises n'embauchent des travailleurs étrangers qu'en dernier recours, dans le respect des règles et du but du Programme. Les propriétaires-exploitants qui passent leur temps à travailler dans leurs entreprises au lieu de se consacrer aux dossiers commerciaux ne peuvent pas assurer leur croissance. Souvent ces entreprises doivent fermer, entraînant une perte pour l'économie canadienne.

Les suggestions de la Section de l'ABC quant aux changements à apporter au Programme des TET sont les suivantes :

### **1. Utiliser des ratios de travailleurs étrangers peu qualifiés par rapport aux travailleurs canadiens**

Nous recommandons de limiter le nombre de travailleurs étrangers peu qualifiés que les Canadiens peuvent embaucher en vertu d'un avis relatif au marché du travail (AMT) à un ratio ou pourcentage de leur main-d'œuvre canadienne. Le gouvernement devrait également permettre à un gestionnaire de programme d'EDSC d'accorder l'autorisation si l'entreprise souhaite dépasser le ratio ou le pourcentage. Les facteurs à prendre en compte pour décider de l'approbation incluraient la zone géographique, une croissance économique inattendue, un taux de départs élevé d'employés, un événement spécial, le travail saisonnier et d'autres circonstances inhabituelles.

### **2. Faire de l'embauche d'un stagiaire ou d'un apprenti canadien un facteur positif dans la demande d'AMT**

Il n'est pas réaliste d'exiger de certaines entreprises, surtout celles qui sont gérées par leurs propriétaires, d'affecter d'énormes ressources aux programmes éducatifs ou de formation pour les Canadiens. Ces entreprises n'ont pas les ressources humaines et financières requises, et celles qui accueillent des stagiaires ou des apprentis devraient bénéficier d'une attention particulière dans le cadre d'une demande d'AMT. Le Programme devrait recourir à des mesures incitatives afin d'encourager des pratiques exemplaires et s'abstenir de pénaliser les entreprises n'ayant pas les ressources pour entreprendre de telles initiatives.

### **3. Éviter une réglementation excessive des contrats de travail**

Les problèmes observés récemment ont été causés en partie par les contrats de travail que Service Canada a poussé les entreprises canadiennes à adopter. Il est arrivé que ces contrats offrent de meilleurs avantages et des conditions de travail plus favorables que celles exigées par la législation

provinciale en matière d'emploi. Dans les cas d'une fermeture inattendue ou d'un ralentissement des activités, par exemple, ces contrats ont obligé les employeurs canadiens à garantir un nombre d'heures payées aux travailleurs étrangers dans des situations où aucune obligation semblable n'existe envers les employés canadiens. Nous reconnaissons la nécessité de protéger les travailleurs étrangers lorsqu'ils ne peuvent travailler que pour un seul employeur au Canada. Si ce dernier ne peut pas leur offrir des heures de travail suffisantes, le travailleur étranger devrait avoir la possibilité de travailler pour un autre employeur et de bénéficier des mêmes conditions de travail dans les meilleurs délais.

Le gouvernement devrait en outre éviter d'imposer aux employeurs canadiens de rémunérer les travailleurs étrangers à un taux supérieur à celui perçu par les employés qui font déjà un travail semblable au sein de l'entreprise, comme mécanisme visant à décourager les employeurs de recourir au Programme des TET. Cette solution crée du ressentiment envers les travailleurs étrangers et des milieux de travail médiocres. Nous recommandons plutôt l'instauration d'un système qui exigerait aux employeurs d'augmenter la rémunération du travailleur étranger qui opte de travailler à long terme. Cela inciterait les employeurs à choisir soit une voie qui mène vers la résidence permanente du travailleur étranger, soit de former un Canadien qui prendrait sa place.

#### **4. Permettre les examens de conformité volontaires**

En avril 2011, Service Canada a arrêté son programme de surveillance volontaire et a instauré les examens de conformité effectués au hasard. Pendant ces vérifications, le traitement des demandes d'AMT est suspendu de trois à six mois. Souvent, les demandes concernées visent des postes de haut niveau très importants. Les retards dans la dotation de ces postes ont une incidence sur les opérations, surtout lorsqu'ils sont conjugués avec les délais de traitement ordinaires de deux à trois mois.

Dans un autre exemple rapporté par un membre de la Section de l'ABC, les maigres résultats financiers d'une entreprise de fabrication en Ontario ont entraîné une restructuration. Ceci incluait l'embauche d'un nouveau chef de direction. Il a fallu plus de cinq mois pour avoir l'approbation de l'AMT à cause d'un examen de conformité effectué au hasard. Pendant ce retard, l'entreprise a perdu un candidat, a été obligée de recommencer le recrutement et de renégocier les termes d'une offre faite à un deuxième candidat. L'entreprise ne pouvait pas attendre plus longtemps l'AMT et risquer de perdre le deuxième candidat, ainsi elle a été obligée d'engager des frais supplémentaires en faisant la demande d'un permis de travail C-10 afin de permettre au candidat de commencer l'emploi en attendant l'issue de l'AMT.

#### **5. Élaborer et publier les normes de service et les procédures des examens de conformité**

Cela permettrait aux entreprises de participer aux examens de conformité de façon efficace, en contribuant à ce qu'ils soient achevés dans un délai raisonnable. Les procédures existantes manquent de clarté, et cette situation pourrait être améliorée si le gouvernement mettait en place un échéancier clair et une obligation de notifier officiellement aux entreprises la fin de la procédure. À l'heure actuelle, les agents d'intégrité informent les entreprises qu'elles ont réussi à l'examen de conformité par voie téléphonique, mais il n'y a aucun document délivré. Souvent, des semaines, voire des mois, s'écoulent avant la reprise du traitement d'une demande de l'AMT en cours qui a donné lieu à l'examen de conformité. C'est à ce moment que l'entreprise saura que l'examen a été favorable.

Rappelons également que les examens de conformité durent généralement plus de 60 jours, une période après laquelle les travailleurs étrangers au Canada ne peuvent plus bénéficier du statut

implicite. Citoyenneté et Immigration Canada et EDSC devraient travailler de concert afin d'élaborer des politiques visant à assurer que le statut d'immigration des travailleurs étrangers n'expire pas en attendant l'issue de l'examen.

## **6. Permettre de communiquer les résultats de l'examen de conformité par voie électronique ou par télécopieur**

Permettre aux entreprises, ou aux tiers les représentant, de participer aux examens de conformité par voie électronique ou par télécopieur rendrait le processus plus efficace, et permettrait d'éviter des retards inutiles.

## **7. Mettre en place un programme pour les utilisateurs fiables**

Un programme pour les utilisateurs fiables devrait être mis en place immédiatement pour les entreprises qui ont réussi à un examen de conformité au cours des deux dernières années, y compris celles opérant dans le secteur des services de restauration. Les entreprises qui remplissent les conditions du programme pour les utilisateurs fiables devraient voir leurs demandes traitées sans courir le risque de subir un examen de conformité effectué au hasard, et cela dans un délai de trois à quatre semaines.

Ce programme réduirait l'incidence financière sur les entreprises liée aux retards causés par les examens de conformité effectués au hasard (voir le point 4 ci-dessus). Il permettrait également à Service Canada d'allouer plus de ressources au traitement des demandes et aux examens des employeurs présentant un risque élevé.

## **8. Publier les manuels de politiques sur lesquels se fondent les agents de Service Canada**

Nous avons apprécié votre engagement, en réponse à une question d'un de nos membres, à vous enquêter des raisons pour lesquelles les manuels de Service Canada ne sont pas disponibles pour le grand public. La publication des manuels est nécessaire pour assurer la transparence, la cohérence et la clarté, pour que les entreprises puissent mieux comprendre la façon dont EDSC effectue les examens de conformité ainsi que le traitement des demandes. Par exemple, il est nécessaire de donner une interprétation de l'obligation de fournir aux TET « substantiellement les mêmes » conditions de travail, telles qu'elles sont décrites dans la demande d'AMT. Les entreprises ont besoin de savoir si des modifications mineures, telles que les modifications progressives de la rémunération résultant de l'examen annuel de la performance de l'employé, peuvent poser à l'entreprise le risque de non-conformité aux termes de la demande d'AMT.

## **9. Ne pas utiliser les taux de chômage généraux pour les AMT et faire preuve plutôt de flexibilité dans les régions à faible densité de population ou éloignées**

L'utilisation des taux de chômage généraux pour évaluer les pénuries de main-d'œuvre conduit à des AMT erronées, car ils ne sont spécifiques ni aux secteurs industriels, ni aux postes, et par conséquent, offrent bien peu d'aides pour déterminer la situation du marché de travail local.

Les problèmes de taille concernant les pénuries de main-d'œuvre se retrouvent habituellement dans les zones rurales et éloignées. Si le gouvernement souhaite appliquer une formule qui répond plus précisément à ces besoins, nous lui suggérons d'examiner en détail les populations en question. Nous recommandons une grande flexibilité dans l'approbation des AMT pour les entreprises se trouvant dans des régions à faible densité de population (p. ex. de moins de 3 000

habitants) ou situées à plus de 250 km d'une grande ville (comptant p. ex. plus de 250 000 habitants).

### **9. Faire la distinction dans le Programme des TET entre les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs très qualifiés**

Le recours au Programme des TET pour les travailleurs peu qualifiés présente des difficultés particulières, comme en témoignent les cas récents qui ont attiré l'attention à l'échelle nationale. Le risque d'exploitation ou d'abus concernant les travailleurs très qualifiés est moindre. D'autres règlements visant précisément ces risques devraient être adoptés. Le risque existe, en effet, qu'une réglementation trop générale produise des effets économiques indésirables sur la majorité des entreprises qui utilisent de manière appropriée le Programme des TET et engendre des besoins insatisfaits réels et considérables concernant la main-d'œuvre.

Certaines exigences en vigueur à l'échelle du Programme ne sont tout simplement pas adaptées pour les travailleurs étrangers très qualifiés. Par exemple, les exigences minimales en matière d'annonces pour les niveaux de qualification A et O selon la classification nationale des professions (CNP) ne devraient pas inclure la rémunération dans l'annonce et devraient permettre le remplacement des résultats d'un Guichet d'emploi par ceux d'une agence de recrutement professionnelle. L'exigence consistant à afficher un poste de dirigeant principal, tel qu'un poste de haut dirigeant, dans un Guichet emplois, pourrait avoir une incidence négative sur l'entreprise, en révélant le poste vacant aux parties prenantes, notamment aux actionnaires, vendeurs et employés.

Nous recommandons que des programmes spécifiques soient mis en place pour les deux catégories de travailleurs, avec peut-être des exigences différentes concernant la demande et la conformité pour chaque catégorie.

Nous apprécions votre analyse de ces suggestions et sommes disposés à saisir toute nouvelle possibilité de collaboration avec le ministère sur l'amélioration du Programme des TET, afin de veiller à son intégrité et à ce qu'il soit à la disposition de toutes les entreprises manifestement prêtes à respecter ses conditions.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

*(Lettre originale signée par Kerri Froc au nom de Mario Bellissimo)*

Mario Bellissimo  
Président, Section du droit de l'immigration