



THE CANADIAN  
BAR ASSOCIATION  

---

L'ASSOCIATION DU  
BARREAU CANADIEN

## **Le système Entrée express et le Programme des travailleurs étrangers temporaires**

**ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN  
SECTION DU DROIT DE L'IMMIGRATION**

**Avril 2016**

## **AVANT-PROPOS**

L'Association du Barreau canadien est une association nationale qui regroupe 36 000 juristes, dont des avocats, avocates, des notaires, des professeurs, professeuses de droit et des étudiants, étudiantes en droit dans l'ensemble du Canada. Les principaux objectifs de l'Association comprennent l'amélioration du droit et de l'administration de la justice.

Le présent mémoire a été préparé par la Section du droit de l'immigration de l'ABC, avec l'aide de la Direction de la législation et de la réforme du droit du bureau de l'ABC. Ce mémoire a été examiné par le Comité de la législation et de la réforme du droit et approuvé à titre de déclaration publique de la Section du droit de l'immigration de l'ABC.

# TABLE DES MATIÈRES

## Le système Entrée express et le Programme des travailleurs étrangers temporaires

<b>I.</b>	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES .....</b>	<b>2</b>
	A. Les études d'impact sur le marché du travail.....	2
	B. Le régime de conformité.....	4
<b>III.</b>	<b>LES PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS .....</b>	<b>5</b>
	A. L'effet paralysant de l'accent mis sur la conformité et l'exécution .....	5
	B. Les pouvoirs d'inspection envahissants.....	5
	C. Le manque de transparence.....	6
	D. L'absence d'uniformité .....	6
	E. Le manque d'information au sujet des processus.....	6
	F. Des sanctions indûment sévères.....	7
	G. Le manque de souplesse .....	7
	H. L'absence de processus d'appel efficace .....	7
	I. L'affectation des ressources.....	8
<b>IV.</b>	<b>ENTRÉE EXPRESS .....</b>	<b>9</b>
	A. La perte des personnes les plus talentueuses.....	9
	B. Les obstacles technologiques .....	11
<b>V.</b>	<b>SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>14</b>



# Le système Entrée express et le Programme des travailleurs étrangers temporaires

## I. INTRODUCTION

La Section du droit de l'immigration de l'Association du Barreau canadien (la Section de l'ABC) couvre les questions de citoyenneté et de droit de l'immigration, notamment les modifications législatives, l'application et l'exécution.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme de longue date initialement conçu pour permettre aux employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers. Il s'agissait principalement de remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée et de faciliter la croissance économique. Le système Entrée express (EE) a été lancé comme système de gestion des nouveaux arrivants pour la majorité des immigrants de la catégorie économique. La Section de l'ABC appuie les objectifs généraux des deux initiatives.

Au cours des dernières années, la Section de l'ABC a relevé des préoccupations touchant le PTET et EE<sup>1</sup>. La Section de l'ABC a conclu que certains aspects de ces programmes dressent d'importants obstacles au développement et à la prospérité de la main-d'œuvre canadienne.

En janvier 2016, la Chambre de commerce du Canada a publié un rapport intitulé *Avantages concurrentiels de l'immigration pour le Canada : Pourquoi les travailleurs étrangers spécialisés sont-ils plus rares?*<sup>2</sup>. Le rapport documente des problèmes affectant le PTET et EE du point de vue de l'employeur. Bon nombre des préoccupations relevées dans le rapport de la Chambre de commerce reflètent celles qu'a exprimées la Section de l'ABC dans de récents mémoires.

---

<sup>1</sup> Lettre sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (Ottawa, ABC, 21 octobre 2014); lettre sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (Ottawa, ABC, 5 juin 2014); lettre sur Entrée express (Ottawa, ABC, 18 décembre 2014); mémoire sur Entrée express (Ottawa, ABC, décembre 2014); lettre sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (Ottawa, ABC, 24 juin 2013); lettre sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (Ottawa, ABC, 14 janvier 2011); mémoire sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (Ottawa, ABC, décembre 2009).

<sup>2</sup> [www.chamber.ca/download.aspx?t=0&pid=f6479846-2dba-e511-bb93-005056a00b05](http://www.chamber.ca/download.aspx?t=0&pid=f6479846-2dba-e511-bb93-005056a00b05).

La Section de l'ABC se réjouit de la décision gouvernementale de réviser le PTET<sup>3</sup>. Pour contribuer à cette révision, le présent mémoire résume les préoccupations de la Section de l'ABC au sujet du PTET et du système EE et formule des recommandations pour améliorer les deux.

## **II. PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

### **A. Les études d'impact sur le marché du travail**

Avant sa restructuration en 2014, le PTET permettait aux employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers. La restructuration a constitué un virage fondamental. Même si elle visait apparemment à promouvoir l'embauche des Canadiens, elle a introduit des obstacles procéduraux et substantiels qui ont carrément dissuadé l'arrivée de travailleurs étrangers temporaires.

La restructuration a remplacé les avis relatifs au marché du travail (AMT) par des études d'impact sur le marché du travail (EIMT). Ce changement de nom fut accompagné de frais prohibitifs, de longs délais de traitement, d'un dédale bureaucratique d'exigences d'annonces de possibilités d'emploi, d'une approche de type « tolérance zéro » aux déficiences procédurales, de permis de travail moins longs et d'une myriade de pouvoirs d'exécution envahissants et de dures sanctions. Les utilisateurs du PTET font maintenant face à des pouvoirs pratiquement absolus d'inspection, à des mesures de conformité punitives et à des sanctions financières potentiellement débilantes, le tout sans application régulière de la loi ni ressources adéquates.

Les employeurs doivent soumettre des plans détaillés de deux ans pour effectuer une transition vers l'élimination du besoin de travailleurs étrangers « à haut salaire » en formant des personnes canadiennes ou en faisant passer les travailleurs au statut de résident permanent (RP), même dans les cas où les exigences de traitement et les délais gouvernementaux nuisent aux efforts par les employeurs de respecter ces obligations. Les employeurs sont passibles de sanctions importantes pour défaut de respecter ces plans, même lorsqu'il est irréaliste pour l'entreprise, le secteur ou la région d'éliminer la nécessité de travailleurs étrangers dans un délai de deux ans.

---

<sup>3</sup> « Temporary foreign workers program faces federal review », *The Globe and Mail*, 17 février 2016.

La restructuration des EIMT a imposé des plafonds généralisés à l'emploi des travailleurs « à bas salaire ». Le plafond de 2016 correspond à 10 % de la main-d'œuvre d'un employeur. Cette limite arbitraire est souvent injustifiable sur le plan économique et peut entraîner des résultats dévastateurs pour de nombreux employeurs incapables de trouver la main-d'œuvre nécessaire au Canada. Par exemple, les restaurants ethniques peuvent avoir besoin de chefs et de cuisiniers extrêmement spécialisés, ce qui nécessite des années de formation et d'expérience, de sorte que ces chefs et cuisiniers ne sont pas nécessairement disponibles au Canada. De même, l'industrie hôtelière dans les régions comme Banff peut faire face à des pénuries de main-d'œuvre au moment où la faiblesse du dollar canadien attire les touristes étrangers.

### **RECOMMANDATIONS**

- 1. Éliminer l'exigence de respect strict des politiques uniformisées et adopter les approches suivantes :**
  - a. permettre aux agents d'exercer un pouvoir discrétionnaire dans les cas qui s'y prêtent;**
  - b. élaborer des lignes directrices si nécessaire pour des considérations propres à certains employeurs ou secteurs;**
  - c. rétablir les dispenses d'annonces de possibilités d'emploi pour les titulaires de permis de travail ayant reçu leur diplôme et se faisant offrir un emploi permanent;**
  - d. éliminer ou limiter les limites au pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qui peuvent travailler dans un milieu de travail;**
  - e. modifier l'exigence et les critères applicables aux plans de transition de deux ans pour les travailleurs « à haut salaire »;**
  - f. élaborer une liste de métiers et professions dispensés des exigences d'annonces de possibilités d'emploi.**
- 2. Former les agents d'Emploi, Développement de la main-d'œuvre et Travail (EDMOT) qui traitent les EIMT pour qu'ils respectent la législation et la jurisprudence lorsqu'ils déterminent si l'emploi d'un travailleur étranger aura un effet neutre ou positif sur le marché du travail. En particulier, les agents devraient suivre la décision rendue par la Cour fédérale dans**

***l'affaire Canadian Reformed Church of Cloverdale B.C. c. Canada (Emploi et Développement social), 2015 CF 1075 (CanLII) et ne pas entraver leur pouvoir discrétionnaire en considérant les lignes directrices comme des prescriptions plutôt que comme des points de repère utiles en vue de l'interprétation des obligations réglementaires.***

- 3. Aider les employeurs à apprendre ce à quoi on s'attend d'eux et rendre le PTET plus transparent en publiant les guides des agents, les lignes directrices et les directives opérationnelles.**
- 4. S'écarter de l'approche d'exécution de type « la loi et l'ordre » qui rend le PTET déraisonnable et inacceptable pour les employeurs canadiens.**
- 5. Rétablir un contexte de traitement axé sur des normes de service élevées ainsi que sur la communication amicale et efficace, particulièrement en ce qui concerne les intérêts commerciaux qui suscitent le besoin de travailleurs étrangers pour les employeurs.**
- 6. Éliminer les politiques improductives prescrivant la destruction ou le renvoi des demandes, ou le refus d'un traitement accéléré, pour des erreurs mineures ou auxquelles il est possible de remédier rapidement.**
- 7. Réduire les frais de traitement sur les EIMT en facturant 1 000 \$ par EIMT (non par travailleur) ou en éliminant ou en réduisant les frais additionnels par travailleur dans le cas des EIMT collectives.**

## **B. Le régime de conformité**

La Section de l'ABC se réjouit des efforts raisonnables destinés à protéger les travailleurs étrangers et le marché du travail canadien contre les abus et les pratiques déloyales de la part des employeurs. Toutefois, la Section de l'ABC est d'accord avec les préoccupations exprimées par la Chambre de commerce du Canada au sujet du nouveau régime de conformité.

Le régime de conformité lourd, coûteux et exigeant en main-d'œuvre requiert la vérification annuelle d'un employeur sur quatre. Pour les employeurs, ces examens de la conformité se traduisent par des inspections sur demande, par des interrogatoires obligatoires de personnes et par la production de tout document demandé. Les enquêteurs peuvent interdire aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers et imposer des sanctions administratives pécuniaires (SAP) pouvant aller jusqu'à 1 million de dollars pour une multitude de défauts de

conformité. Les agents jouissent d'un faible pouvoir discrétionnaire dans la détermination des sanctions et il n'existe aucun processus officiel d'appel ou de contrôle.

Il est bien établi en droit qu'un processus administratif comportant des conséquences potentielles aussi graves doit être juste et raisonnable. La personne faisant l'objet du processus doit être clairement informée du critère à respecter et doit avoir une occasion raisonnable de le respecter et de répondre aux questions connexes.

### **III. LES PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS**

#### **A. L'effet paralysant de l'accent mis sur la conformité et l'exécution**

Certains employeurs pourraient décider de ne pas utiliser le PTET en raison de l'accent excessif mis sur l'exécution et d'un régime de conformité inutilement dur qui comporte le risque de sanctions graves pour des oublis et des erreurs de bonne foi. Ce refus entraîne des pertes d'occasions de transfert de compétences et de croissance économique. Il est vrai que la confiance du public nécessite une exécution efficace en matière de conformité, mais celle-ci ne doit pas être stricte au point de contrer les objectifs économiques du programme.

#### **B. Les pouvoirs d'inspection envahissants**

Le nouveau cadre de conformité prévoit des pouvoirs d'inspection excessivement larges. Les agents peuvent entrer sur les lieux sans préavis ou mandat, exiger la production de documents et l'inspection des ordinateurs et d'autres moyens technologiques et interroger quiconque s'y trouve. Ces pouvoirs à la fois vastes et envahissants renforcent le sentiment que des imperfections dans le comportement de l'employeur lorsqu'il embauche des travailleurs étrangers temporaires sont considérées comme des actes criminels et que les employeurs qui embauchent de tels travailleurs sont traités avec suspicion.

En outre, les fonctionnaires peuvent obliger les employeurs à se soumettre au hasard à de longs examens de conformité. Un examen peut durer des mois, imposant aux employeurs des coûts excessifs en ressources humaines et causant des délais déraisonnables. La frustration des employeurs est exacerbée lorsque des demandes d'EIMT en cours sont suspendues pendant l'examen.

### **C. Le manque de transparence**

Bien que de nombreuses notions de conformité dans le nouveau cadre soient en place depuis des années, certaines notions clés ne sont toujours pas définies. Par exemple, il n'existe aucune définition claire de ce que constitue un changement important de conditions d'emploi, des paiements aux employés qui sont considérés comme des « salaires » ou des cas où une augmentation de salaire ou une prime au rendement constitue une violation.

Il n'existe aucune ligne directrice sur la façon dont le système de points fonctionne pour la détermination du montant d'une amende imposée à un employeur et de la durée de l'interdiction faite à cet employeur d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Pour la détermination de la gravité de l'effet d'une violation, par exemple, les points vont de 0 à 10, mais il n'y a aucune ligne directrice sur les comportements qui justifient un point ou 10 points.

En outre, les guides de conformité, les lignes directrices et les directives opérationnelles destinés aux agents qui rendent des décisions en matière de conformité ne sont pas publics. Les employeurs ne peuvent établir avec certitude les normes qu'ils doivent respecter.

### **D. L'absence d'uniformité**

Les décisions en matière d'examen de la conformité peuvent être incompatibles. Un agent peut estimer qu'un changement donné de conditions d'emploi est important, tandis qu'un autre qui examine les mêmes faits peut conclure que le changement n'est pas important et est donc acceptable.

Il faut donc définir clairement les principales notions, et les règles permettant la détermination de ce qui constitue un défaut de conformité doivent être transparentes et appliquées uniformément.

### **E. Le manque d'information au sujet des processus**

Le nouveau régime de conformité est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2015. Il n'existe cependant que très peu d'information au sujet des processus ou le déroulement des inspections sur place. Par exemple, il n'existe aucun processus établi permettant aux employeurs d'aviser Service Canada ou Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) qu'ils modifient les conditions d'emploi d'un travailleur étranger. Les avis à Service Canada ou à IRCC demeurent souvent sans réponse et les employeurs ne sont pas informés de l'acceptabilité ou non du changement.

Les modifications apportées en 2015 au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) permettent aux employeurs de divulguer volontairement les défauts de conformité. Cependant, les employeurs n'ont reçu aucune indication sur la façon de le faire, sur le critère qu'ils doivent respecter pour éviter les sanctions ou sur les risques et la responsabilité qu'ils peuvent encourir si la divulgation volontaire n'est pas acceptée. L'absence de processus clairement défini suscite davantage d'incertitude pour les employeurs.

## **F. Des sanctions indûment sévères**

Les sanctions dont les employeurs sont passibles pour les défauts de conformité peuvent être très dures et peuvent être imposées par des agents jouissant d'un vaste pouvoir discrétionnaire mais ne disposant que de très peu de lignes directrices. Les agents peuvent imposer des SAP pouvant aller jusqu'à 1 million de dollars, interdire aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pendant de longues périodes et identifier les employeurs contrevenants sur un site Web public, ce qui ternit leur réputation.

## **G. Le manque de souplesse**

Le régime de conformité procure peu de souplesse aux employeurs qui doivent modifier les conditions d'emploi d'un travailleur étranger pour s'adapter aux changements économiques ou pour conserver à leur service des personnes clés. De nos jours, les employeurs font face à l'évolution rapide de la situation commerciale. La capacité d'adaptation est essentielle pour la réussite économique. Toutefois, le régime de conformité fait en sorte qu'il est difficile pour les employeurs d'apporter des changements, comme de promouvoir un travailleur étranger à un poste plus élevé ou augmenter un salaire pour récompenser un rendement exceptionnel, sans risquer de se faire imposer des sanctions.

## **H. L'absence de processus d'appel efficace**

La Section de l'ABC est d'accord avec les préoccupations exprimées par la Chambre de commerce du Canada au sujet de l'absence de processus d'appel efficace pour les employeurs jugés non conformes. Compte tenu des conséquences graves pour les employeurs, le gouvernement devrait établir un processus d'appel efficace pour garantir l'application régulière de la loi et procurer aux employeurs un recours approprié.

## **I. L'affectation des ressources**

La mise en œuvre d'un système d'exécution agressif en matière de conformité a nécessité de vastes ressources gouvernementales additionnelles, au détriment de l'application du programme. Les délais de traitement ont augmenté, passant de quelques semaines à six mois ou plus, et on ne semble pas bien comprendre le besoin urgent pour de nombreux employeurs de combler des postes clés.

### **RECOMMANDATIONS**

- 8. Augmenter la transparence et la clarté et assurer l'uniformité de la prise de décisions.**
- 9. Définir clairement les principales notions en matière de conformité, notamment l'expression « essentiellement les mêmes », ce qui constitue un changement de métier ou de profession et ce qui constitue un « salaire ».**
- 10. Procurer des lignes directrices claires au sujet de l'attribution de points relativement à la gravité de l'effet d'une violation et au sujet des actes ou des problèmes qui justifieront l'attribution de points aux extrémités inférieure, intermédiaire et supérieure des fourchettes.**
- 11. Publier les guides de conformité, les lignes directrices et les directives opérationnelles fournis aux agents de manière à ce que les employeurs puissent comprendre les normes de conformité à respecter.**
- 12. Établir un processus clair permettant aux employeurs de divulguer volontairement les problèmes de conformité, et donner de l'information sur les attentes à respecter pour une divulgation volontaire réussie de même que sur les risques et conséquences possibles du refus de la divulgation volontaire.**
- 13. Établir un moyen permettant aux employeurs de donner avis des changements apportés aux conditions d'emploi avant de les introduire. Les employeurs qui donnent avis des changements devraient recevoir dans un délai raisonnable une réponse qui indique clairement s'ils sont autorisés à apporter les changements. Les décisions d'approuver ou de refuser les demandes de changement devraient être prises d'une façon équitable,**

**raisonnable, uniforme et efficace compte tenu de tous les facteurs pertinents.**

- 14. Modifier le cadre de conformité afin d'accorder la souplesse nécessaire pour permettre les changements raisonnables (par exemple, les promotions, les augmentations de salaire et les changements de fonctions) et tenir compte des normes de l'industrie de même que de la nécessité pour les employeurs de répondre à l'évolution rapide du marché. Les agents devraient avoir le pouvoir discrétionnaire de réduire le montant des sanctions ou de ne pas en imposer lorsque les contraventions sont moins graves ou qu'elles ont été commises par inadvertance ou de bonne foi.**
- 15. Établir un processus efficace permettant équitablement et de façon expéditive aux employeurs de corriger un défaut de conformité avant l'imposition de sanctions.**
- 16. Réduire les sanctions afférentes au défaut de conformité afin qu'elles soient proportionnelles aux préjudices découlant du défaut.**
- 17. Transférer certaines ressources de la conformité et de l'exécution aux améliorations opérationnelles pour équilibrer un régime de conformité efficace avec l'atteinte des objectifs économiques du PTET.**

#### **IV. ENTRÉE EXPRESS**

L'introduction d'Entrée express (EE) comme système de gestion des nouveaux arrivants pour la majorité des immigrants de la catégorie économique a permis à IRCC de gérer de façon proactive les niveaux de nouveaux arrivants et de réduire considérablement les délais de traitement. Toutefois, la première année d'exploitation d'EE a fait ressortir la nécessité d'améliorations au programme et au système.

##### **A. La perte des personnes les plus talentueuses**

Les programmes antérieurs de sélection économique étaient conçus de manière à favoriser les candidats qui s'étaient déjà bien établis comme étudiants ou travailleurs au Canada.

Maintenant, de nombreux immigrants potentiels de valeur ne peuvent pas réussir dans le cadre du système EE parce que certains employeurs ne veulent pas ou ne peuvent pas utiliser le

PTET. Cela prive les candidats des points attribués pour les EIMT, ce qui prive d'autre part le Canada de la possibilité de choisir les personnes les plus talentueuses.

Les étudiants internationaux sont bien intégrés grâce à des études canadiennes et des compétences linguistiques précieuses. Toutefois, en tant que nouveaux diplômés, ils reçoivent généralement une attribution de moins de 450 points et, puisqu'ils ont moins de deux ans d'expérience dans un travail spécialisé, ils ont peu de chances ou sont incapables d'obtenir une EIMT. L'EIMT afférente au permis de travail postdiplôme (PTPD) qui remédiait au désavantage en prévoyant des exemptions en matière d'annonces de possibilités d'emploi et de salaire médian a été éliminée. Par conséquent, bon nombre de diplômés étrangers d'établissements d'enseignement postsecondaire canadiens sont forcés de quitter le Canada. Les difficultés d'admission à la résidence permanente rendent également le Canada moins attrayant pour les étudiants étrangers qui envisagent d'étudier au Canada – à un moment où les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens livrent concurrence aux autres pays pour attirer les étudiants étrangers.

De nombreux ressortissants étrangers hautement qualifiés (y compris les gestionnaires de compétence 0 et les professionnels de compétence A selon la Classification nationale des professions) sont titulaires de permis de travail délivrés en vertu de l'article 204 ou 205 du RIPR, permis qui sont exemptés de l'exigence d'EIMT, notamment les cadres de direction, les travailleurs qui possèdent des connaissances spécialisées, les titulaires de chaires de recherche et les chercheurs postdoctoraux C44. Même s'ils ont reçu des offres d'emploi permanent, ils sont en réalité exclus du système EE parce qu'ils ne se font pas attribuer de points pour un emploi réservé. Souvent, ces personnes sont des employés clés d'entreprises canadiennes qui sont bien établies et qui sont directement responsables de la création d'emplois, de l'innovation technologique et de la croissance économique. Les employeurs ne peuvent pas conserver ces cadres de direction et ces experts parce qu'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas suivre le processus d'obtention d'une EIMT. Hormis les obstacles à l'obtention d'une EIMT susmentionnés, les sociétés ouvertes ou fermées canadiennes ne sont pas nécessairement désireuses d'entreprendre un faux processus de recrutement public qui pourrait informer le marché de changements à la haute direction et de rôles d'experts en leur sein, avec des effets négatifs potentiels à l'interne et à l'externe.

Auparavant, le PTET contribuait à attirer au Canada les personnes les plus talentueuses pour stimuler la croissance économique. Les avantages du programme sont maintenant plus limités.

## **RECOMMANDATIONS**

- 18. Modifier la matrice du Système de classement global (SCG) de manière à attribuer des points additionnels aux travailleurs hautement qualifiés qui sont titulaires de permis de travail délivrés en vertu de l'article 204 ou de l'article 205 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.**
- 19. Modifier la matrice du SCG de manière à attribuer des points additionnels aux titulaires de permis de travail post diplôme pour leurs études postsecondaires canadiennes et rétablir les exemptions d'EIMT en matière de salaire et de recrutement.**

### **B. Les obstacles technologiques**

Jusqu'à maintenant, l'investissement inadéquat dans l'infrastructure des technologies de l'information en matière d'immigration a causé de graves problèmes, notamment l'instabilité du système, les perturbations de service ainsi que les limites à la croissance et aux services.

IRCC envisage l'élaboration d'un sommaire d'une page de demande de résidence permanente électronique (DRPe) qui serait produit avant la présentation de la demande de résidence permanente. Le sommaire constitue une première étape utile, et la Section de l'ABC encourage d'autres améliorations à la plateforme pour permettre aux demandeurs et à leurs représentants d'avoir une copie complète du profil et de la DRPe dans un seul document aux fins d'examen et de consignation. À l'heure actuelle, chaque section est sauvegardée séparément et ne montre pas d'entrées de données complètes. La capacité d'examiner les demandes de façon exhaustive en ligne aidera à la fois les demandeurs et les agents d'IRCC en réduisant le gaspillage de temps et les erreurs évitables qui peuvent entraîner des refus inutiles ou même des conclusions de fausse déclaration.

De même, les utilisateurs ne peuvent pas voir tous les renseignements inscrits dans les champs texte libre, ce qui les force à faire dérouler le texte. Il serait utile d'élargir ces champs de manière à ce que tout le texte demeure visible.

À l'heure actuelle, les antécédents de voyage des demandeurs sont limités à 30 entrées, ce qui peut mener à de fausses déclarations non intentionnelles. La solution temporaire consiste à fournir des renseignements de voyage additionnels dans un document distinct, mais la plateforme devrait être modifiée de manière à permettre plus de 30 entrées.

La Section de l'ABC recommande l'analyse des DRPe soumise en 2015 pour déterminer les tendances de rejet et de refus. Certains demandeurs et membres de la Section de l'ABC signalent des taux élevés de rejet et de refus. Un bon nombre de ces rejets et refus semblent découler de la mauvaise compréhension par les membres des exigences du système ou de simples erreurs administratives, comme le téléversement d'un document erroné ou légèrement déficient.

Les agents devraient bénéficier d'une plus grande souplesse leur permettant d'autoriser les demandeurs à présenter des documents supplémentaires ou à corriger des déficiences dans les DRPe. Cela bénéficierait aux demandeurs et économiserait les ressources d'IRCC en réduisant les communications et les litiges postérieurs aux refus.

IRCC a répondu à certains commentaires en améliorant certains champs ou certaines exigences du système EE. La Section de l'ABC encourage IRCC à profiter davantage de nos connaissances et de notre expérience à titre d'utilisateurs fréquents du système. La Section de l'ABC encourage IRCC à solliciter nos commentaires lors de la création ou de la révision de services en ligne, de guides d'utilisation et de listes de vérification de documents. Des mises à jour fréquentes aux instructions figurant sur le site Web, notamment les FAQ et les précisions d'AC aux représentants d'immigration éviteraient aussi des demandes inutiles taxant les ressources limitées d'IRCC.

Le Réseau de liaison avec les employeurs d'Entrée express constitue une ressource utile pour les employeurs et les représentants. Il contribuerait à améliorer la formation du centre d'appel d'IRCC, à promouvoir une plus grande uniformité des réponses et à mieux définir la portée des fonctions des agents. Les agents répondent de plus en plus qu'ils ne peuvent pas apporter leur aide en regardant dans un dossier ni répondre à des questions sur le programme, alors qu'ils le faisaient auparavant. La fonction de clavardage en direct des centres d'appel pour les services en ligne serait utile pour IRCC et le public. Et, fondamentalement, les demandes urgentes de renseignements sur l'état du dossier devraient produire une réponse dans un délai de trois jours.

La Section de l'ABC recommande ce qui suit pour corriger les problèmes technologiques :

## **RECOMMANDATIONS**

**20. Continuer d'améliorer la communication d'IRCC avec le public lorsque le service est ou sera perturbé, notamment :**



**pannes du système électronique empêchent le dépôt électronique avant l'échéance.**

## **V. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS**

La Section de l'ABC recommande plusieurs améliorations aux programmes PTET et EE.

- 1. Éliminer l'exigence de respect strict des politiques uniformisées et adopter les approches suivantes :**
  - a. permettre aux agents d'exercer un pouvoir discrétionnaire dans les cas qui s'y prêtent;**
  - b. élaborer des lignes directrices si nécessaire pour des considérations propres à certains employeurs ou secteurs;**
  - c. rétablir les dispenses d'annonces de possibilités d'emploi pour les titulaires de permis de travail ayant reçu leur diplôme et se faisant offrir un emploi permanent;**
  - d. éliminer ou limiter les limites au pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qui peuvent travailler dans un milieu de travail;**
  - e. modifier l'exigence et les critères applicables aux plans de transition de deux ans pour les travailleurs « à haut salaire »;**
  - f. élaborer une liste de métiers et professions dispensés des exigences d'annonces de possibilités d'emploi.**
- 2. Former les agents d'Emploi, Développement de la main-d'œuvre et Travail (EDMOT) qui traitent les EIMT pour qu'ils respectent la législation et la jurisprudence lorsqu'ils déterminent si l'emploi d'un travailleur étranger aura un effet neutre ou positif sur le marché du travail. En particulier, les agents devraient suivre la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *Canadian Reformed Church of Cloverdale B.C. c. Canada (Emploi et Développement social)*, 2015 CF 1075 (CanLII) et ne pas entraver leur pouvoir discrétionnaire en considérant les lignes directrices comme des prescriptions plutôt que comme des points de repère utiles en vue de l'interprétation des obligations réglementaires.**

- 3. Aider les employeurs à apprendre ce à quoi on s'attend d'eux et rendre le PTET plus transparent en publiant les guides des agents, les lignes directrices et les directives opérationnelles.**
- 4. S'écarter de l'approche d'exécution de type « la loi et l'ordre » qui rend le PTET déraisonnable et inacceptable pour les employeurs canadiens.**
- 5. Rétablir un contexte de traitement axé sur des normes de service élevées ainsi que sur la communication amicale et efficace, particulièrement en ce qui concerne les intérêts commerciaux qui suscitent le besoin de travailleurs étrangers pour les employeurs.**
- 6. Éliminer les politiques improductives prescrivant la destruction ou le renvoi des demandes, ou le refus d'un traitement accéléré, pour des erreurs mineures ou auxquelles il est possible de remédier rapidement.**
- 7. Réduire les frais de traitement sur les EIMT en facturant 1 000 \$ par EIMT (non par travailleur) ou en éliminant ou en réduisant les frais additionnels par travailleur dans le cas des EIMT collectives.**
- 8. Augmenter la transparence et la clarté et assurer l'uniformité de la prise de décisions.**
- 9. Définir clairement les principales notions en matière de conformité, notamment l'expression « essentiellement les mêmes », ce qui constitue un changement de métier ou de profession et ce qui constitue un « salaire ».**
- 10. Procurer des lignes directrices claires au sujet de l'attribution de points relativement à la gravité de l'effet d'une violation et au sujet des actes ou des problèmes qui justifieront l'attribution de points aux extrémités inférieure, intermédiaire et supérieure des fourchettes.**
- 11. Publier les guides de conformité, les lignes directrices et les directives opérationnelles fournis aux agents de manière à ce que les employeurs puissent comprendre les normes de conformité à respecter.**
- 12. Établir un processus clair permettant aux employeurs de divulguer volontairement les problèmes de conformité, et donner de l'information sur les attentes à respecter pour une divulgation volontaire réussie de**

même que sur les risques et conséquences possibles du refus de la divulgation volontaire.

13. Établir un moyen permettant aux employeurs de donner avis des changements apportés aux conditions d'emploi avant de les introduire. Les employeurs qui donnent avis des changements devraient recevoir dans un délai raisonnable une réponse qui indique clairement s'ils sont autorisés à apporter les changements. Les décisions d'approuver ou de refuser les demandes de changement devraient être prises d'une façon équitable, raisonnable, uniforme et efficace compte tenu de tous les facteurs pertinents.
14. Modifier le cadre de conformité afin d'accorder la souplesse nécessaire pour permettre les changements raisonnables (par exemple, les promotions, les augmentations de salaire et les changements de fonctions) et tenir compte des normes de l'industrie de même que de la nécessité pour les employeurs de répondre à l'évolution rapide du marché. Les agents devraient avoir le pouvoir discrétionnaire de réduire le montant des sanctions ou de ne pas en imposer lorsque les contraventions sont moins graves ou qu'elles ont été commises par inadvertance ou de bonne foi.
15. Établir un processus efficace permettant équitablement et de façon expéditive aux employeurs de corriger un défaut de conformité avant l'imposition de sanctions.
16. Réduire les sanctions afférentes au défaut de conformité afin qu'elles soient proportionnelles aux préjudices découlant du défaut.
17. Transférer certaines ressources de la conformité et de l'exécution aux améliorations opérationnelles pour équilibrer un régime de conformité efficace avec l'atteinte des objectifs économiques du PTET.
18. Modifier la matrice du Système de classement global (SCG) de manière à attribuer des points additionnels aux travailleurs hautement qualifiés qui sont titulaires de permis de travail délivrés en vertu de l'article 204 ou de l'article 205 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.
19. Modifier la matrice du SCG de manière à attribuer des points additionnels aux titulaires de permis de travail post diplôme pour leurs études

**postsecondaires canadiennes et rétablir les exemptions d'EIMT en matière de salaire et de recrutement.**

**20. Continuer d'améliorer la communication d'IRCC avec le public lorsque le service est ou sera perturbé, notamment :**

- a. en publiant un avis public d'entretien prévu plusieurs jours à l'avance, si possible, de manière à permettre :**
  - i. au public de planifier en conséquence, particulièrement pour respecter les dates d'échéance de remise de documents et**
  - ii. une moins grande dépendance à l'égard des ressources d'IRCC en raison d'une multitude de demandes de renseignements, de plaintes et de litiges;**
- b. en signalant les erreurs répandues du système sur le site Web d'IRCC afin d'éviter la confusion et les affectations de ressources inutiles pour IRCC, les demandeurs et les représentants autorisés.**

**21. Mettre en œuvre un profil à un clic et un imprimé de DRPe.**

**22. Élargir les champs de renseignements texte libre pour visualisation et impression.**

**23. Permettre que les entrées sous « Scolarité » et « Antécédents professionnels » soient automatiquement ordonnées en ordre chronologique et remplissent les champs « Antécédents personnels ».**

**24. Permettre aux demandeurs de fournir un historique de voyage complet plutôt que de le limiter à 30 entrées.**

**25. Analyser les DRPe présentées en 2015 pour établir les tendances de refus et de rejet.**

**26. Conférer aux agents davantage de souplesse pour permettre aux demandeurs de présenter des documents additionnels ou pour corriger des déficiences dans les DRPe.**

**27. Améliorer la consultation des représentants, les directives figurant sur le site Web et les guides.**

**28. Répondre aux demandes urgentes de renseignements sur l'état du dossier dans un délai de trois jours.**

**29. Accepter la date du cachet postal ou le moment de la prise en charge par un service de messagerie pour les dépôts sous format papier lorsque des**