



THE CANADIAN BAR ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

Le 1^{er} avril 2008

[TRADUCTION]

Monsieur James Sutherland
Directeur
Ressources humaines et Développement social Canada
Programme des travailleurs étrangers temporaires
140, promenade du Portage
Gatineau (Québec) K1A 0J9

Monsieur,

Objet : Enjeux liés aux avis relatifs au marché du travail (AMT)

Je vous écris au nom de la Section nationale du droit de l'immigration et de la citoyenneté de l'Association du Barreau canadien (Section de l'ABC), pour vous signaler certaines inquiétudes au sujet d'enjeux d'ordre opérationnel et politique reliés aux AMT dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers. Selon nous, ce programme ne comble pas efficacement les besoins de l'économie canadienne, et nous croyons que les questions que nous abordons ci-dessous doivent être, de toute urgence, étudiées par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Nous attendons avec impatience le moment où nous discuterons avec vous de ces questions lors de notre réunion du 3 avril 2008.

Délais de traitement

Les délais actuels de traitement des demandes d'AMT sont d'une longueur inacceptable dans toutes les provinces de l'Ouest, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. En dépit des annonces faites par RHDSC en 2007 relativement à l'allocation de ressources supplémentaires pour réduire l'arriéré, et de nouvelles initiatives comme l'AMT accéléré (AMT-A) et la centralisation du site des demandes en vertu du Programme d'aides familiaux résidents, la longueur des délais de traitement demeure inacceptable. En fait, les délais de traitement ont augmenté dans les bureaux de Service Canada de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. À compter du mois de septembre 2007, les demandes présentées au bureau de Service Canada de l'Alberta étaient traitées en vingt semaines; or, à compter du 1^{er} février 2008, les délais atteignaient 29 semaines. Le bureau de Service Canada de la Colombie-Britannique traite en ce moment des dossiers reçus en juin 2007, soit il y a plus de sept mois.

À notre connaissance, la proportion de demandes basées sur les 33 professions admissibles au programme AMT-A et présentées aux bureaux de l'Alberta et de la C.-B. atteindrait environ 50 % de l'ensemble des demandes AMT traitées par ces bureaux. Les 437 autres groupes professionnels doivent toujours, néanmoins, présenter leurs demandes conformément au processus AMT régulier. Étant donné que les entreprises doivent aussi prouver avoir eu un employé pendant une année au moins, elles sont nombreuses à ne pas pouvoir se prévaloir du programme AMT-A. Le taux de refus de 44 % opposé aux demandes AMT-A présentées en Alberta et en C.-B. illustre bien ce fait.

Les délais de traitement du programme AMT ont des répercussions néfastes importantes sur les entreprises et sur l'intégrité du processus AMT dans son ensemble. La prise de mesures immédiates s'impose. Au cours des trois dernières années, le bureau de Service Canada en Ontario a réussi à réduire ses délais de traitement de 12 à 14 semaines à trois à quatre semaines en procédant à une restructuration et en offrant de la formation supplémentaire à ses employés. Avec respect, la Section de l'ABC suggère que certains éléments de la technique, de la formation et de la gestion utilisées au bureau de Service Canada en Ontario soient étudiés aux fins de mise en œuvre dans les bureaux de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

Il serait très utile que la Section nationale de l'ABC ou les sections de divisions soient avisées formellement de tout changement de procédure ou de politique apporté afin de faciliter l'émission d'AMT positifs. Cela serait plus souhaitable que de laisser nos membres deviner ces changements alors qu'ils sont en train de traiter des demandes.

Publicité

Le règlement 203(3)e adopté en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) exige que RHDSC prenne en considération si l'employeur « a fait ou accepté de faire des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents ». Ni la LIPR, ni ses règlements ne fournissent de définition de l'expression « efforts raisonnables ». Cette expression devrait néanmoins être interprétée dans le contexte des conditions actuelles du marché du travail et de l'économie. Il serait raisonnable de s'attendre à ce que des efforts de recrutement plus substantiels soient déployés lorsque le taux de chômage est élevé. Au contraire, dans les conditions actuelles, seuls des efforts minimes devraient être nécessaires, particulièrement dans le cas d'occupations ou d'industries aux prises avec des manques d'effectifs chroniques.

En ce qui concerne la publicité, les exigences particulières qu'utilisent les bureaux de service de la Colombie-Britannique et de l'Alberta sont souvent déraisonnables et arbitraires, ce qui contribue à la création de délais de traitement anormalement élevés. À titre d'exemple, les agents de Service Canada en Colombie-Britannique exigent que les employeurs insèrent le salaire/la rémunération dans la publicité. Voici pourquoi ceci n'est pas raisonnable :

- Les négociations de salaire suivent un processus fluide. Il arrive souvent qu'un employeur soit prêt à offrir davantage à un candidat après l'avoir rencontré et avoir évalué ses qualifications. Un salaire affiché peut inutilement décourager certains candidats et en conséquence, amener l'employeur à perdre des occasions de les évaluer et de leur offrir un salaire basé sur leurs qualifications particulières.
- De même, les candidats ayant choisi de ne pas postuler à cause d'un salaire annoncé n'auront jamais l'occasion d'en apprendre davantage sur l'entreprise, ses pratiques commerciales, et sur l'environnement et le poste qu'elle offre. Le salaire n'est qu'un des facteurs que prendra en considération un candidat lors du processus d'entrevue. D'autres éléments comme les avantages sociaux offerts par une entreprise, ou encore les occasions d'avancement, de perfectionnement professionnel et de formation, le caractère particulier du milieu de travail, les avantages sociaux liés aux soins de santé ou à la retraite, la philosophie commerciale ou la réputation de l'entreprise seront pris en considération. Ces renseignements ne peuvent pas tous être contenus dans la publicité. Les candidats qui n'appliquent pas pour un poste à cause du salaire mentionné dans l'annonce perdent l'occasion d'obtenir un emploi qu'ils auraient pu trouver acceptable après en avoir appris davantage sur l'entreprise.

- Souvent, les employeurs préfèrent ne pas indiquer le salaire, car s'ils le font, ce renseignement est alors révélé à leurs concurrents. Cet élément est de plus en plus pertinent à mesure que les conditions du marché deviennent de plus en plus concurrentielles, et que la mobilité de la main-d'œuvre augmente. À titre d'exemple : en Colombie-Britannique, certaines professions ont été privatisées au sein du secteur des soins de santé. Une féroce concurrence s'est établie pour recruter des travailleurs issus du secteur public. Le fait d'annoncer des salaires aurait causé un préjudice important à une entreprise vis-à-vis de ses concurrents.
- Le fait d'annoncer les salaires peut affecter le moral des employés existants. Le salaire est censé être un renseignement confidentiel. Au sein de grandes sociétés, il existe des niveaux professionnels dont chacun est assorti d'une échelle de salaire, mais les entreprises plus petites n'en sont généralement pas pourvues. L'évaluation de la valeur d'une personne, de son apport à une entreprise et de ses qualifications devrait être laissée aux employeurs. Le fait de rendre publics des renseignements sur les salaires affecte la capacité des employeurs à évaluer et déterminer les salaires des employés existants.

En Colombie-Britannique, les agents de Service Canada exigent souvent que la publicité comprenne une description de l'emploi énumérant les tâches et exigences du poste offert. Fréquemment, il n'est ni réaliste ni faisable, financièrement, d'inclure autant de détails dans la publicité. Certaines entreprises annoncent plusieurs postes à la fois dans la même publicité. Exiger que les tâches reliées à chaque emploi soient énumérées serait prohibitif. Lorsqu'une entreprise annonce des postes multiples dans sa publicité, elle invite généralement les candidats à en apprendre davantage sur les postes offerts en visitant son site Web. En Colombie-Britannique, le bureau de Service Canada a décidé que cela n'était pas suffisant. À titre d'exemple : dans un cas, une entreprise a dépensé plus de 10 000 \$ en publicité dans l'espoir de combler 100 postes liés à 15 professions différentes. Un agent a décrété que la publicité n'était pas raisonnable étant donné que les salaires et tâches liés aux postes n'étaient pas énumérés, malgré le fait que les annonces comprenaient un lien vers le site Web de l'entreprise, lequel contenait des descriptions de tâches détaillées pour chacune des occupations.

En Saskatchewan, certains agents de Service Canada, alléguant que le marché du travail dans leur province est « différent » de celui des autres, exigent que les employeurs demandant des AMT aillent bien au-delà des efforts de recrutement qu'on jugerait raisonnables dans d'autres provinces. De nombreux employeurs estiment que cette approche est obstructive et déraisonnable compte tenu du fait, notamment, que la Saskatchewan est aux prises avec des manques d'effectifs jamais vus et que Service Canada ne donne pas de directives claires et objectives relativement auxdits efforts de recrutement.

Dans les bureaux de l'Ouest du Canada, on demande couramment aux employeurs d'afficher un poste sur le « Guichet emplois national » pour 7 à 14 jours, même s'ils attendent le traitement de leurs demandes depuis des mois et ont fait de multiples annonces dans des médias appropriés. Il faudrait, encore une fois, encourager les agents à prendre en considération l'ensemble des efforts publicitaires de l'employeur, et à évaluer le caractère raisonnable de ses démarches en tenant compte du genre de poste et des autres médias publicitaires utilisés. Les agents ne devraient pas devoir insister sur le respect d'exigences rigides qui pourraient ne pas être appropriées ou efficaces dans les circonstances concernées.

Les agents qui travaillent au sein des unités du programme des travailleurs étrangers sont censés être les experts canadiens du marché du travail. Malgré cela, plutôt que d'inciter ces agents à utiliser l'ensemble des connaissances du marché du travail qu'ils ont acquises au fil d'années passées à traiter des milliers de demandes, on leur dispense une formation insistant sur le respect, pour chaque employeur, de critères rigides de publicité dans chaque demande. Il arrive fréquemment qu'on dise à des employeurs qui

attendent depuis cinq mois le traitement de leur demande que la publicité qu'ils ont effectuée n'est pas « raisonnable » parce qu'ils n'ont pas adhéré à des normes stéréotypées. La demande est refusée et on offre à l'employeur une occasion très limitée de demander une nouvelle évaluation de la demande accompagnée d'une preuve de publicité acceptable. Il n'est pas prévu, dans les règlements, qu'une approche rigide basée sur une liste de vérification soit obligatoire. Il serait donc préférable d'inciter les agents à appliquer leurs propres connaissances du marché du travail et à faire usage de leur pouvoir discrétionnaire pour déterminer si les efforts de recrutement suffisent compte tenu des situations, générale et particulière, du marché du travail.

Cette approche plus souple était appliquée régulièrement à l'ancien bureau RHDSC de Calgary. Elle est en application dans le bureau de l'Ontario. De même, le règlement 203 de la LIPR permet aux agents d'approuver la demande si l'entreprise s'engage à déployer des efforts supplémentaires raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou résidents permanents, plutôt que de la rejeter ou de la suspendre. Ces options réduiraient toutes deux les obstacles causés par les exigences publicitaires actuelles et permettraient de ramener les délais de traitement à un niveau raisonnable.

Salaire courant

La règle 203(3)d) de la LIPR exige que le salaire offert à un étranger corresponde au taux de salaire courant pour la profession. Il n'existe pas de définition de « salaire courant » et ceci a causé un grand nombre de disputes entre les employeurs et les agents de Service Canada, particulièrement dans l'Ouest du pays. L'approche rigide et souvent inflexible de Service Canada cause de grandes frustrations et à cause d'elle, certains employeurs se sont découragés et n'utilisent pas ou plus le programme.

Service Canada prétend que le salaire courant n'est pas le salaire de départ. On a plutôt défini le salaire courant comme celui d'un travailleur possédant trois ans d'expérience préalable de travail, en se basant principalement sur les données tirées de l'assurance-emploi ou de sondages auprès des employeurs. Ces renseignements peuvent, cependant, être très peu fiables. On ne peut se fier aux données de l'assurance-emploi si le taux de chômage est relativement bas au sein d'une occupation. Les résultats de sondages menés auprès de grandes entreprises dont le personnel est syndiqué peuvent être faussés. De plus, les comparaisons de salaire ne tiennent pas compte des autres avantages qui pourraient être offerts au travailleur étranger, comme par exemple les bonis et commissions, ou les avantages sociaux liés à la santé ou la retraite.

Les employeurs se plaignent souvent que le « salaire courant » exigé par Service Canada n'est pas conforme à celui que versent leurs concurrents locaux. Une fois de plus, la source de ce problème est, en partie, le respect rigoureux d'une approche basée sur une simple formule : on ne prend pas en considération, par exemple, les différences entre un milieu de travail syndiqué et un milieu de travail non syndiqué. Il ne fait nul doute que Service Canada doit s'assurer que l'embauche de travailleurs étrangers ne se fait pas au détriment des salaires payés aux Canadiens et résidents permanents; nous respectons cette obligation. Ceci dit, le fait d'insister sur un taux salarial gonflé pourrait avoir des répercussions perverses, en générant une hausse de l'inflation due à l'augmentation des salaires canadiens. De nombreux employeurs renoncent à présenter des demandes pour travailleurs étrangers, craignant des répercussions inflationnistes sur les salaires payés à tous les autres employés au sein de la même entreprise.

La Section de l'ABC demande que Service Canada lui fournisse de plus amples renseignements sur les données utilisées pour calculer le « salaire courant », afin de s'assurer que ces dernières sont suffisamment, étendues, pertinentes et fiables. Nous recommandons également qu'il soit demandé aux agents de faire preuve d'une plus grande souplesse, et de tenir compte d'autres preuves de salaires payés pour des occupations semblables dans la région pertinente, ainsi que des autres avantages qui pourraient faire partie de l'ensemble de la rémunération.

En plus, le bureau de Service Canada en Alberta a indiqué que, tout particulièrement dans le cas de travailleurs peu spécialisés, les employeurs pourraient avoir à payer un « salaire de subsistance » correspondant au coût de la vie de l'endroit où le poste est occupé, plutôt que le salaire courant qui est basé sur les conditions du marché du travail. Une fois encore, Service Canada semble imposer des normes arbitraires sans en avoir l'autorité et sans avoir reçu de directives claires. Nous demandons que Service Canada précise ses politiques relativement au « salaire de subsistance ».

Durée d'application de l'avis relatif au marché du travail

On prévoit des pénuries au sein du marché de la main-d'œuvre dans l'Ouest canadien. En conséquence, les AMT devraient être émis pour une durée d'application la plus longue possible. Chez les agents, l'approche actuelle est d'utiliser, par défaut, des AMT d'une durée d'un à deux ans, les AMT d'une durée de trois ans étant rarement émis. Ceci occasionne de nombreux doubles emplois et gaspille les ressources, car les employeurs n'ont d'autre choix que de plus souvent demander des renouvellements. Nous recommandons que les employeurs soient encouragés à demander des AMT d'une durée de 3 ans, et que les agents soient encouragés à les accorder, tout particulièrement en Alberta et en C.-B.

Droit à l'avocat

La Section de l'ABC juge très préoccupante une habitude, qui s'est formée dans l'Ouest du Canada, de ne pas tenir compte des représentants de l'employeur, en envoyant notamment les AMT et d'autres éléments de correspondance directement aux employeurs sans en faire parvenir de copie à leurs avocats. Cette pratique ne respecte pas le droit de l'employeur d'utiliser les services d'un avocat dans le cadre de sa demande. De plus, elle suscite la confusion et les questions de l'employeur, qui se demande pourquoi Service Canada néglige de communiquer avec un avocat dûment mandaté et autorisé.

C'est le programme AMT-A qui suscite nos plus importantes préoccupations. Le projet-pilote interdit aux agents de discuter des demandes AMT-A avec des tiers qui représentent une partie. Cette situation sort vraiment de l'ordinaire. Nous croyons comprendre qu'il s'agit d'une tentative d'empêcher que des agences de recrutement sans scrupules ne fassent des demandes. Si c'est le cas, il existe d'autres moyens pour résoudre le problème sans empêcher les agents de discuter des demandes avec les avocats des demandeurs. Une façon simple de régler le problème serait d'exiger la signature de l'employeur sur le formulaire, accompagné d'un avis énonçant qu'il est responsable des actes de ses mandataires. À plus long terme, un règlement pourrait être adopté prévoyant quelles personnes pourraient représenter les demandeurs, comme c'est le cas dans la LIPR.

Pour les raisons ci-dessous, la Section de l'ABC exhorte Service Canada à prendre des mesures immédiates afin que soient fournies des directives claires à ses agents, pour qu'ils communiquent en exclusivité avec les avocats des employeurs, que ce soit relativement à un AMT régulier ou à un AMT-A :

- **Droit à l'avocat**

Les tribunaux canadiens ont déclaré à maintes reprises que dans le contexte des procédures et demandes d'immigration, le devoir d'agir équitablement exige que soit donnée aux demandeurs la possibilité de bénéficier de l'assistance d'un avocat pour faire des représentations et pour présenter des arguments juridiques ou de nouveaux éléments de preuve. Les programmes AMT/AMT-A exigent que le demandeur s'engage à remplir certaines conditions énoncées par le gouvernement. Ils requièrent aussi que le demandeur signe un contrat d'emploi juridiquement contraignant et qu'il fasse certaines représentations et déclarations. Étant donné les droits et obligations juridiques en jeu, le droit d'un employeur à retenir les services d'un avocat relativement aux demandes AMT/AMT-A devrait être respecté. Ce droit devrait être énoncé

explicitement dans le texte d'une politique plutôt que dans les dispositions actuelles qui se limitent à faire référence au partage de renseignements avec des tiers.

- **Avantages pour Service Canada**

Un avocat compétent peut s'assurer que les demandes soient préparées correctement et que les documents à leur appui se trouvent en bon ordre avant le dépôt de demandes, ce qui évitera des délais superflus. Les règles strictes sur la conduite professionnelle des avocats régissent, entre autres, la protection des renseignements personnels et l'obligation d'agir avec intégrité. En conséquence, le partage de renseignements confidentiels, comme par exemple les codes d'accès émis par le gouvernement, ne pose pas de problème lorsqu'il est fait avec les avocats représentant des demandeurs.

- **Précieux services pour le demandeur**

Les avocats fournissent de précieux services aux demandeurs. Dans le cadre du programme AMT-A tout particulièrement, de nombreux demandeurs sont des propriétaires exploitants qui n'ont pas, au sein de leur entreprise, leurs propres services juridiques ou de ressources humaines. Les petites entreprises embauchent des avocats, car elles ne disposent pas du temps, des ressources ou du savoir-faire requis pour présenter elles-mêmes les demandes, et parce qu'elles veulent que le travail soit bien fait. Les plus grands employeurs utilisent régulièrement les services d'avocats pour les aider à résoudre ces questions étant donné le savoir-faire de ces derniers et aussi, l'importance des demandes. La majorité des membres du public ne connaissent pas les politiques de Service Canada ni les différences régionales entre les bureaux. Les avocats fournissent aux demandeurs des conseils précieux sur les questions de fond et les questions procédurales. On ne devrait pas empêcher les demandeurs de se fier à leurs avocats pour les aider à se retrouver au sein du système.

Formulaires et procédures AMT-A

L'exigence, pour les employeurs, de soumettre 12 formulaires PD7A consécutifs est peut-être l'exemple le plus marquant de la façon dont l'approche rigide de liste de vérification nuit à l'efficacité de l'administration. Le programme est limité aux employeurs légitimes, c'est-à-dire à ceux qui ont déjà été des employeurs. Les agents ont néanmoins reçu instructions de n'appliquer aucune flexibilité à cette exigence, sans égard aux renseignements disponibles démontrant clairement que l'entreprise exerce ses activités depuis plus d'un an et emploie au moins un employé canadien. En conséquence, des demandes présentées par des employeurs de toute évidence sérieux et légitimes sont rejetées si un des formulaires manque à cause d'une erreur ou d'un contretemps. Obtenir de l'ARC une copie d'un formulaire PD7A manquant peut prendre plusieurs mois, et peut contenir des erreurs qui devront être corrigées par le bureau de district d'impôt, ce qui entraîne encore des délais.

La Section de l'ABC demande que les agents de Service Canada reçoivent instruction de rechercher d'abord les 12 formulaires PD7A et ensuite, d'évaluer si une explication raisonnable a été fournie s'il en manque. Le cas échéant, ils devraient prendre en compte d'autres documents qui ont pu être soumis à l'appui des critères du programme.

Nous suggérons également les changements qui suivent aux formulaires AMT-A afin qu'ils soient plus clairs et plus faciles à utiliser :

- La signature de l'employeur doit apparaître sur les pages 1 et 2 du Profil des professions. Or, sur aucune de ces pages n'apparaît d'espace désigné pour la signature, et elles ne sont pas numérotées. En fait, les deux premières pages ne semblent contenir que des instructions et n'ont pas l'air de faire partie du formulaire de demande même.

- Les instructions devraient être révisées afin d'énoncer clairement si une entreprise qui compte plus d'un établissement doit demander l'admissibilité pour chacune d'elles.
- Les cases 12 à 20 des demandes AMT-A ne doivent être remplies que si les renseignements concernant l'employeur ont changé depuis sa demande d'admissibilité. Ceci devrait apparaître clairement sur le formulaire lui-même. Autrement, les demandeurs rempliront ces cases sans que cela ne soit nécessaire.

Programme des travailleurs peu qualifiés

Nous aborderons maintenant trois enjeux liés à ce programme : les AMT d'une durée de 24 mois dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle; les retenues sur la paie pour le logement; et les frais de recrutement.

En février 2007, le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle fut révisé afin de permettre aux entreprises de demander un AMT dont la durée passait de 12 à 24 mois dans le cas d'un travailleur étranger peu qualifié. Cet accroissement de la durée avait pour but de gérer le manque de travailleurs peu qualifiés, de réduire les inconvénients causés aux employeurs par l'interruption de l'emploi au bout de 12 mois et d'alléger le fardeau administratif imposé à Service Canada et aux employeurs par le traitement de demandes de renouvellement. L'une des conditions d'octroi d'un AMT de 24 mois est que l'employeur s'engage, par contrat d'emploi, à réévaluer le salaire de l'employé au bout de 12 mois. Si la rémunération est alors plus basse que le salaire courant, l'employeur doit convenir de l'augmenter afin qu'elle rejoigne le niveau du salaire courant.

Nous savons bien que la décision d'approuver un AMT de 24 mois relève de la discrétion des agents locaux et qu'elle doit tenir compte des conditions économiques locales. Néanmoins, ladite discrétion est utilisée comme moyen pour contraindre l'employeur à se conformer à ses obligations en vertu du contrat d'emploi, soit de verser un salaire courant plus élevé après un an d'emploi. Autrement dit : certains AMT accordés pour des travailleurs peu qualifiés sont limités à 12 mois, strictement pour faire en sorte que l'employeur procède à la révision du salaire.

Il pourrait certes y avoir des circonstances où une entreprise a déjà enfreint les modalités du programme et où un agent de Service Canada peut raisonnablement croire qu'elle enfreindra son obligation de réévaluer le salaire après un an. La durée d'un AMT ne devrait pas, néanmoins, être restreinte à 12 mois dans le seul but d'assurer l'exécution des modalités du programme, à moins qu'il ne soit démontré que des violations au programme sont survenues dans le passé. Les demandes de prolongation d'AMT entraînent des coûts importants pour les employeurs et les travailleurs étrangers. De plus, et alors que les bureaux de Service Canada connaissent déjà une importante accumulation de dossiers en attente de traitement, cette manière de procéder ne semble qu'aggraver le problème.

En ce qui concerne les frais de logement, la majorité des bureaux de Service Canada ont imposé une limite à ce qu'un employeur peut imputer à un employé par l'intermédiaire de retenues sur la paie pour le logement (d'ordinaire : 30 à 35 % de la rémunération brute). Les agents de Service Canada de la Saskatchewan, cependant, n'appliquent pas cette règle générale et forcent les entreprises à subventionner les logements fournis aux travailleurs étrangers de manière substantielle. Ils exigent également que le contrat d'emploi comprenne des dispositions qui permettent au travailleur étranger de se trouver un autre logement, en donnant un préavis. Les employeurs effectuent des investissements considérables et endossent des obligations financières supplémentaires pour s'assurer que des logements d'une qualité raisonnable soient offerts aux travailleurs étrangers. Ils font cela sans qu'on leur garantisse que les travailleurs étrangers demeureront dans le logement pour plus d'un mois. La preuve des dépenses encourues à ce titre est donnée à Service Canada et néanmoins, beaucoup de temps est consacré à la

négociation de cette question. Nous recommanderions que la limite de 30 à 35 % soit tout simplement appliquée partout à titre de politique de Service Canada.

Pour terminer, la Section de l'ABC demande que Service Canada indique, dans ses directives, que les frais de recrutement versés en vertu du Programme des travailleurs peu qualifiés ne comprennent pas les honoraires payés aux membres d'un barreau provincial ou territorial du Canada. Les frais de recrutement devraient être définis comme étant les frais reliés au recrutement et au choix des employés.

Conclusion

RHDSC mérite des félicitations pour son implantation de nouveaux projets visant à simplifier le traitement et à éliminer ce qui fait obstacle à l'efficacité. Il est clair, néanmoins, que les résultats souhaités n'ont pas été obtenus. Nous reconnaissons que la situation est loin d'être simple. Le fait que le Ministère ait choisi de concentrer ses efforts sur la forme plutôt que sur le fond est cependant un problème majeur. On dissuade les agents d'agir avec discernement raisonnable et on les encourage plutôt à appliquer sans fléchir des règles strictes. Il s'ensuit que le système exige une importante main-d'œuvre, suscite de très grandes frustrations et demeure inefficace.

La Section de l'ABC recommande, avec respect, que Service Canada se penche sur la formation et la direction qu'elle dispense à ses agents dans le but d'élaborer une approche plus propice à la facilitation et plus souple dans l'exercice des responsabilités que leur confère la loi. Ceci contribuerait grandement à la réduction des délais de traitement, ce qui serait clairement dans l'intérêt du Canada.

Nous désirons fortement pouvoir discuter des enjeux abordés ci-dessus avec Service Canada et apporter notre contribution à l'élaboration de solutions.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

(Copie originale signée par Kerri Froc pour Alex Stojicevic)

Alex Stojicevic

Président, Section nationale du droit de l'immigration et de la citoyenneté