

Mémoire du

Living Water Resorts

**« Prévenir la pandémie imminente liée à l'étude d'impact sur le
marché du travail :
proposition de politique visant à préserver les emplois au sein de
l'industrie touristique du Canada
par le maintien en emploi des travailleurs étrangers temporaires »**

au

**Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration
de la Chambre des communes**

Le 27 mars 2021

Membres du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration
Ottawa (Ontario)

Le 26 mars 2021

Prévenir une pandémie liée à l'étude d'impact sur le marché du travail : mémoire du Living Water Resorts concernant les travailleurs étrangers temporaires et les restrictions de l'étude d'impact sur le marché du travail

Mesdames et Messieurs les membres du Comité,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de vous faire part de nos préoccupations concernant les restrictions imposées à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires par l'intermédiaire de l'étude d'impact sur le marché sur travail (EIMT).

Le changement de politique effectué en 2020 par le gouvernement représente une pandémie imminente liée à l'EIMT pour mon centre de villégiature et l'industrie hôtelière du Canada. Ce changement prolongera inutilement le rétablissement de notre industrie après les ravages causés par la COVID au cours de la dernière année.

Je suis le propriétaire du Living Water Resorts situé à Collingwood, en Ontario. Notre centre de villégiature est le plus important employeur de la ville et, pendant la haute saison, nous employons plus de 500 personnes.

Je suis propriétaire de ce centre depuis 29 ans, et au cours de ces années, le centre s'est considérablement développé. Aujourd'hui, nous offrons à nos clients de belles expériences sur plus de 700 acres, comme : les allées de notre terrain de golf Cranberry, l'exploration de la baie Georgienne à partir de notre marina, le plaisir de se ressourcer au Living Shore Spa, le restaurant Lakeside Seafood & Grill (la seule expérience culinaire au bord de l'eau à Collingwood) ou la célébration d'un mariage au Bear Estate, situé au bord de l'eau.

La modification apportée l'an dernier aux instructions ministérielles encadrant l'EIMT exige que toutes les propriétés de l'industrie canadienne de l'hébergement, y compris le Living Water Resorts, se maintiennent à un taux de chômage inférieur à 6 % pour pouvoir embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Or, le taux de chômage dans la région où se situe le Living Water Resorts s'élève à 7,5 %, ce qui veut dire que nous ne pouvons pas embaucher de travailleurs étrangers temporaires.

À cette période de l'année, nous commençons généralement à chercher des travailleurs canadiens et des travailleurs étrangers temporaires afin de pourvoir les postes de premier

échelon essentiels au centre. Ce printemps, nous devons embaucher 40 travailleurs étrangers temporaires, qui viendront rejoindre les 14 autres encore à notre emploi.

Il s'agit d'un grave problème, car nous sommes incapables d'attirer des travailleurs canadiens pour pourvoir des postes de premier échelon, comme ceux de préposés aux chambres, et ce, malgré nos pratiques de travail bienveillantes. Cela représente un défi pour notre industrie et l'industrie agricole depuis de nombreuses années.

L'embauche de travailleurs étrangers temporaires au cours des dernières années a permis à notre centre de villégiature ainsi qu'à plusieurs autres hôtels au Canada de fonctionner. Sans ces travailleurs étrangers temporaires, nous ne pouvons pas entretenir les chambres et garder les hôtels propres.

Cette modification des instructions ministérielles encadrant l'EIMT entraînera, sans aucun doute, des pertes d'emplois pour les travailleurs canadiens et empêchera l'embauche prévue de travailleurs locaux.

Il s'agit d'un changement de politique lacunaire qui doit être ajusté... immédiatement.

Dans le présent document d'information, nous proposons un simple ajustement à apporter aux instructions ministérielles qui permettra au Living Water Resorts, et à tous les centres d'hébergement canadiens, d'éviter une pandémie liée à l'EIMT. Le changement que nous proposons nous permettra de continuer à embaucher des travailleurs étrangers temporaires et de poursuivre ainsi les activités hôtelières.

Sans les travailleurs étrangers temporaires, il n'y a pas de chambres d'hôtel propres, donc elles doivent être fermées, ce qui entraîne la fermeture des hôtels et le licenciement du personnel. De nombreuses conséquences en découleront.

C'est aussi simple que cela, et cette réalité s'applique à tous les hôtels canadiens qui font appel à des travailleurs étrangers temporaires.

Nous sommes encouragés par l'assurance de la ministre Qualtrough que cette politique peut être modifiée : « *Le Ministère continue de surveiller la situation du marché du travail dans toutes les régions et envisagera d'adapter la politique en fonction de l'évolution de la situation et des données probantes* ».

Pour reprendre les termes de la ministre Qualtrough, la situation a évolué et les données probantes justifient un changement.

Nous vous invitons à lire le présent mémoire et à reconnaître l'efficacité de la solution que nous proposons. Nous espérons qu'à la suite de votre examen, vous recommanderez la modification des instructions ministérielles que nous avons proposée et qui est appuyée par les principales associations de l'industrie hôtelière.

Mesdames et Messieurs les membres du Comité, je vous remercie de votre attention et vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.



Larry Law
PDG et fondateur,
Living Water Resorts

Table des matières

1) Résumé	Page 1
2) Présentation du Living Water Resorts	Page 2
3) Efforts antérieurs déployés pour l'embauche de travailleurs canadiens	Page 3
4) Changement apporté en 2020 aux instructions ministérielles encadrant l'EIMT	Page 5
5) Difficulté d'embauche en 2021	Page 6
6) Cadre économique de la pandémie imminente liée à l'EIMT	Page 7
7) Solution proposée par le Living Water Resorts	Page 8
8) Conclusion	Page 9
9) Annexe	Page 10
a. Resorts of Ontario	
b. Ontario Restaurant Hotel and Motel Association	

Résumé

Le Living Water Resorts, situé à Collingwood en Ontario, et l'industrie hôtelière du Canada sont confrontés à une pandémie imminente créée par les changements apportés à l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) par le gouvernement en 2020. L'EIMT est utilisée pour admettre les travailleurs étrangers temporaires (TET) au Canada.

Tous les efforts que nous avons déployés au cours des 12 derniers mois pour contrer les ravages de la COVID sont mis en péril par cette pandémie imminente liée à l'EIMT.

- Le Living Water Resorts est un centre de villégiature quatre saisons composé de deux hôtels (445 chambres), d'un spa et de trois restaurants primés, d'un terrain de golf et de sites de mariage et de réunion.
- Nous embauchons chaque année de nouveaux travailleurs étrangers temporaires afin de pourvoir des postes de préposés aux chambres et de concierges. Cette année, nous avons besoin de 40 TET, lesquels s'ajouteront aux 14 autres qui travaillent déjà au centre.
- La modification des critères de l'EIMT en 2020 empêche l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.
- Le changement de politique était fondé sur une hypothèse erronée, mentionnée par la ministre Qualtrough :
 - « [...] ***Dans les endroits où le taux de chômage est élevé, on s'attend à ce que les employeurs aient moins de difficulté à pourvoir ces postes*** [...] ».
- Cette hypothèse est profondément lacunaire et erronée, et aboutit à des résultats contraires à son objectif.
- Nous sommes obligés de compter sur l'embauche de travailleurs canadiens qui ne veulent pas occuper les postes de premier échelon.
- Sans ces TET, notre centre de villégiature n'a pas d'autre choix que de fermer 160 chambres, de licencier plus de 100 travailleurs (des travailleurs canadiens) et de perdre 32 000 \$ de revenus par nuit.
- De plus, nous avons achevé la construction de 86 suites qui s'ajoutent à notre hôtel au bord de l'eau du Living Water Resorts; un chantier qui a coûté 50 millions de dollars. Cet ajout nécessite 20 travailleurs pour le nettoyage des chambres.
- La construction a été lancée avant les instructions ministérielles de 2020 empêchant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.
- Cette construction n'aurait pas été réalisée si ces instructions ministérielles avaient déjà été en place.
- Le succès de ce développement est menacé par la pandémie liée à l'EIMT.
- Au cours de la prochaine saison estivale, lorsque les Canadiens chercheront des solutions pour voyager en toute sécurité après s'être conformés pendant 12 mois aux ordres de

rester à la maison, le Living Water Resorts ne sera pas en mesure de fournir des chambres aux clients.

- Au lieu d'offrir une expérience de villégiature sécuritaire et saine, nous devons conseiller à nos clients de rester chez eux, car le changement de politique effectué par le gouvernement nous oblige à fermer des chambres.
- La pandémie liée à l'EIMT s'étendra à la communauté locale puisque la diminution du tourisme, soit 117 900 touristes de moins par année, entraînera une réduction des dépenses touristiques dans les magasins, les restaurants et les autres services. Cette situation entraînera, à son tour, une plus grande dépendance envers le soutien financier gouvernemental ainsi qu'un rétablissement prolongé et inutile des suites de la COVID.
- **Au bout du compte, les bonnes intentions qui visaient à préserver les emplois des travailleurs canadiens en refusant d'admettre des TET mettent des travailleurs canadiens au chômage.**

2) Présentation du Living Water Resorts

Le Living Water Resorts est situé à Collingwood, en Ontario. Ce centre de villégiature quatre saisons est composé de deux hôtels (445 chambres), d'un spa, de trois restaurants, d'un terrain de golf et de sites de mariage et de réunion.

Il a été acheté par Larry Law, PDG et fondateur, il y a 30 ans dans le cadre d'une procédure de faillite. De nos jours, le centre est encore privé et il s'est considérablement développé. Il embauche plus de 500 employés à temps plein et à temps partiel lorsqu'il est ouvert au maximum de sa capacité, comparativement à 20 employés il y a 30 ans. À ce centre de villégiature se sont ajoutés un nouvel hôtel, un spa primé, le restaurant primé Lakeside Seafood and Grill ainsi qu'un centre pour la tenue de banquets et de conférences. Tous ces établissements sont les seuls à être situés au bord de l'eau à Collingwood.

Larry Law est largement reconnu comme étant un homme d'affaires responsable qui s'occupe de bon cœur de son personnel, des visiteurs de son centre de villégiature et de la communauté locale.

Les preuves qui démontrent le dévouement du centre sont grandement reconnues.

Après l'apparition de la pandémie, alors que le centre de villégiature était entièrement fermé, le maire de Collingwood, Brian Saunderson, a demandé à M. Law de faire partie du groupe de travail sur le soutien et la relance économiques de la ville de Collingwood afin d'assumer le leadership nécessaire pour faire face aux répercussions de la COVID-19. Malgré la pression constante des chambres vides et des banquiers, M. Law a accepté avec plaisir cette occasion de servir sa ville et d'aider à trouver une solution pour les entreprises locales.

En 2019, le centre de villégiature a été honoré de recevoir le prix annuel pour service émérite en matière de RH, remis par RH Tourisme Canada, pour son soutien attentionné auprès des travailleurs temporaires mexicains victimes de la traite de personnes. Une conversation avec l'un des travailleurs mexicains, après une intervention positive, a confirmé en soi le dévouement bienveillant du Living Water Resorts. Il a dit à M. Law : « *Je me suis couché en esclave et me suis réveillé en homme libre* ».

Plus récemment, M. Law a reçu l'*Order of Collingwood* et le *Rotarian of the year*, ce qui témoigne de la contribution du Living Water Resorts dans la communauté. L'équipe bienveillante du Living Water Resorts ne laisse jamais passer une occasion de défendre une cause et de contribuer à quelque chose.

Pendant les 12 mois de la pandémie, l'équipe du Living Water Resorts a mis en place des programmes pour soutenir les 300 employés et plus qui ont été licenciés lors de la fermeture des deux hôtels, des restaurants et du spa, lesquels sont restés fermés jusqu'au début de l'été.

Après avoir consacré 30 ans au développement du centre, à la création d'emplois, à la communauté locale et à la mise à disposition de 700 acres de terrain aux clients, l'équipe du Living Water Resort est très préoccupée par toute menace qui compromet sa capacité à continuer de prendre soin de tous.

La pandémie a imposé des contraintes financières et émotionnelles à l'équipe. Néanmoins, grâce aux demandes des clients résilients et au soutien du gouvernement, le Living Water Resorts a pu réaliser une modeste reprise avant le confinement provincial de janvier.

3) Efforts antérieurs déployés pour l'embauche de travailleurs canadiens

Avant 2020, le Living Water Resorts embauchait régulièrement des travailleurs étrangers temporaires, conformément aux exigences de l'étude d'impact sur le marché du travail.

Nous embauchons généralement plus de 20 nouveaux travailleurs étrangers temporaires chaque printemps afin d'avoir suffisamment de temps pour les former avant la haute saison estivale. Ces travailleurs rejoignent les 20 autres TET qui sont restés au centre après avoir été embauchés l'année précédente. Donc, nous faisons travailler environ 35 TET.

Le processus d'embauche, effectué par l'entremise d'un expert externe formé dans ce domaine, commence par le paiement des frais de traitement de 1 000 \$ par personne exigés par le gouvernement. Cela représente une dépense de 30 000 \$, à laquelle s'ajoutent les frais de l'expert externe.

Nous préférierions embaucher des travailleurs canadiens et éviter ces frais et ces dépenses.

Dans la demande que nous avons présentée en 2019, nous avons cité, en réponse à la question *motifs des demandes d'EIMT*, les raisons suivantes pour justifier l'embauche de TET :

- « Nous ne trouvons pas suffisamment de concierges et de préposés aux chambres dans la région. »
- « Nous faisons face à une pénurie de préposés aux chambres. Nous avons besoin de préposés pour nettoyer et entretenir les chambres d'hôtel afin de louer les 353 chambres (maintenant 445 chambres) tout au long de l'année. »
- « La pénurie de préposés aux chambres a un impact sur nos opérations, car la qualité du service que nous fournissons ne répond plus aux attentes de nos clients et de l'entreprise. Grâce au soutien des préposés aux chambres, nous pouvons rester compétitifs sur le marché. »

En réponse à la question « *Avantages pour le marché du travail canadien* », nous avons indiqué :

- combler une pénurie de main-d'œuvre afin d'offrir un meilleur service et de répondre aux attentes de nos clients et de l'entreprise;
- offrir un meilleur service permettra d'attirer et de conserver davantage de clients, et donc d'augmenter les revenus touristiques de l'entreprise et de l'économie locale;
- créer, par le fait même, plus de possibilités d'emploi.

Nous avons précisé dans la demande que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires N'entraînera PAS de pertes d'emplois pour la main-d'œuvre canadienne ou les employés qui ont le statut de résident permanent canadien et NE réduira PAS leurs heures de travail, et ce, que ce soit maintenant ou dans un avenir prévisible.

Nous offrons aux travailleurs canadiens :

- un salaire de 14,55 \$ à 16,00 \$ l'heure;

- une semaine de 37,5 heures et des quarts de travail de 7,5 heures;
- des quarts de 8 h à 16 h, de 9 h à 17 h ou de 10 h à 18 h;
- du lundi au dimanche;
- un total de 10 jours de vacances;
- une assurance dentaire et une assurance médicale complémentaire;
- des réductions sur les repas et les services du centre;
- des événements pour les employés, notamment un dîner pour l'Action de grâce, un déjeuner de Pâques et une fête de Noël (pour les adultes et les enfants) ainsi qu'un barbecue familial;
- des services de pastorale pour le développement personnel;
- l'utilisation gratuite des piscines et des salles de sport;
- des logements pour le personnel à quelques minutes de marche pour 350 \$ par mois;
- une entreprise amusante et attentionnée.

Nous avons essayé sans succès d'attirer des travailleurs canadiens à l'aide :

- de publicité sur le Web et en format papier;
- de publications sur des sites d'emploi et sur les médias sociaux;
- de salons d'emploi (voir l'annexe);
- de références motivantes.

Les résultats de nos initiatives de recrutement local en 2019 visant à pourvoir plus de 20 postes de premier échelon sont particulièrement révélateurs :

- seulement 23 Canadiens ou résidents permanents canadiens ont postulé, alors que notre objectif était de recevoir plus de 100 candidatures;
- neuf d'entre eux n'ont pas passé d'entrevue parce qu'ils ne se sont pas présentés à l'entretien ou qu'ils ont accepté un autre emploi;
- quatorze d'entre eux ont passé une entrevue;
- neuf d'entre eux se sont fait offrir un poste;
- six Canadiens ou résidents permanents canadiens ont refusé l'offre d'emploi du Living Water Resorts;
- trois Canadiens ou résidents permanents canadiens ont été embauchés (un ratio embauche/demande de 13 %).

Le nettoyage des chambres est un élément essentiel à la sécurité de nos clients. Le fonctionnement sécuritaire des hôtels du centre de villégiature Living Water Resorts nécessite bien plus que trois nouveaux employés.

Cela explique pourquoi nous devons compter sur l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

4) **Changement apporté en 2020 aux instructions ministérielles encadrant l'EIMT**

À la suite de l'écllosion de COVID-19 en 2020, des changements ont été apportés aux pratiques d'embauche des travailleurs étrangers temporaires afin de privilégier l'embauche de travailleurs canadiens.

Ce changement de politique dans le processus d'EIMT, exécuté suivant des instructions ministérielles (voir ci-dessous), était basé sur une hypothèse spécifique communiquée par la ministre Qualtrough au PDG Larry Law :

- « [...] ***Dans les endroits où le taux de chômage est élevé, on s'attend à ce que les employeurs aient moins de difficulté à pourvoir ces postes*** [...] » avec des travailleurs canadiens.

Ce changement visait à garantir, selon les termes de la ministre Qualtrough, que « *les Canadiens et les résidents permanents soient considérés en premier par les employeurs* » en ajoutant un seuil de chômage de 6 % qui empêche l'embauche de tout TET dans n'importe quelle région du Canada.

À Collingwood, le taux de chômage, tel que déterminé par Statistique Canada, est actuellement de 7,5 %, ce qui dépasse le seuil de 6 % prévu dans les instructions ministérielles de 2020.

Donc selon les instructions ministérielles, la réponse pour tout hôtel ou centre de villégiature de notre région pour les postes à bas salaires dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et du commerce de détail est la suivante :

« Nous [l'autorité réglementaire] refuserons de traiter votre demande d'EIMT. »

Instructions ministérielles de 2020

« Conformément aux considérations d'intérêt public définies dans les instructions ministérielles, nous pourrions refuser de traiter votre demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail, notamment :

- Pour [certains postes dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail](#).

Postes dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail :

- dans une [région économique ayant un taux de chômage égal ou supérieur à 6 %](#) (comme ont révélé les données de Statistique Canada relatives au Programme utilisées par Service Canada pour les fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires);
- dans le [secteur des services d'hébergement et de restauration](#) (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN], code 72) ou le [secteur du commerce de détail](#) (codes 44 à 45 du SCIAN);

- qui sont classés selon la Classification nationale des professions (CNP), codes 6541, 6611, 6622, 6711, 6721, 6731, 6732, 6733, 7611 et 8612.

Nous refuserons de traiter votre demande d'EIMT lorsque les trois conditions mentionnées ci-haut s'appliquent.

Remarque : En raison de répercussions économiques sévères en lien avec la COVID-19, toutes les régions économiques du Canada sont désormais considérées comme ayant un taux de chômage d'au moins 6 % ou plus. »

Remarque du Living Water Resorts : Les trois conditions s'appliquent au Living Water Resorts ainsi qu'aux autres hôteliers.

5) Difficulté d'opération en 2021 : une situation difficile pour les travailleurs canadiens

Actuellement, nous opérons dans une zone rouge de l'Ontario, donc nous avons un hôtel qui est ouvert et un autre qui est fermé et nous offrons un nombre limité de services. Toutefois, nous observons une augmentation des demandes de renseignements et des réservations pour les visites estivales. Cela est crucial, car l'été est une période essentielle à notre succès et à notre future capacité d'exploitation.

Nous envisageons d'ouvrir l'hôtel actuellement fermé ainsi que nos deux autres restaurants et notre spa en respectant une pleine capacité sécuritaire pour la saison estivale. Bien entendu, ces plans dépendent des directives provinciales.

Malgré ce bel optimisme, un nuage sombre et inquiétant se profile à l'horizon.

Le nuage noir qui menace notre rétablissement des ravages de la COVID et notre réussite future est le changement de politique dans les instructions ministérielles induit par la COVID en 2020. Ce changement concerne l'application de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), comme indiqué à la page 8 du présent document.

Malheureusement, ce changement de politique a des effets inverses à ceux souhaités : il fait augmenter le taux de chômage.

L'objectif politique bien intentionné d'employer des Canadiens en veillant à ce qu'ils soient les premiers à accepter des emplois est fondé sur la notion erronée que les Canadiens veulent ces emplois.

Malheureusement, ce postulat politique, bien que louable, est terriblement mal adapté à notre contexte et au contexte des emplois de premier échelon dans l'industrie hôtelière.

Nous essayons d'embaucher suffisamment de Canadiens depuis plusieurs années, mais nous avons appris que les Canadiens ne souhaitent pas occuper les postes de premier échelon, comme ceux de préposés aux chambres ou de concierges, que les membres de l'industrie hôtelière et nous devons combler.

Voici une explication simple de ce changement de politique erroné.

- Le Living Water Resorts, comme de nombreux hôtels canadiens, a besoin de travailleurs étrangers temporaires pour effectuer les tâches nécessaires d'entretien ménager, de nettoyage et d'assainissement.
- Les TET fournissent des services de nettoyage pour nos deux hôtels et leurs 445 chambres combinées.
- Malgré des efforts rigoureux et considérables en matière de recrutement, nous nous trouvons depuis plusieurs années dans l'incapacité d'attirer suffisamment de travailleurs canadiens.

Au cours des six derniers mois, nous avons communiqué à de nombreuses reprises avec le premier ministre, la ministre Qualtrough, le ministre Mendicino, la ministre Ng, les membres du

Comité permanent, les députés de l'arrière-ban qui représentent des circonscriptions touristiques, le député Shaun Chen, le premier ministre Doug Ford, le maire de Collingwood Brian Saunderson et notre député local Terry Dowdall au sujet de ce changement de politique erroné.

Notre message constant est que le seuil de 6 % fixé pour les secteurs de l'hébergement et de la restauration et du commerce de détail pour l'approbation de l'EIMT ne convient tout simplement pas au Living Water Resorts et à l'industrie hôtelière canadienne.

6) Cadre économique de la pandémie imminente liée à l'EIMT

Le changement apporté en 2020 aux instructions ministérielles encadrant l'EIMT crée une pandémie imminente. Introduit au début de l'année 2020, ce changement n'a pas fait l'objet d'un examen minutieux en 2020, lorsque l'industrie du tourisme a fermé de nombreux lits aux visiteurs.

Toutefois, à l'heure où l'optimisme règne à l'approche de la saison estivale, la pandémie liée à l'EIMT constitue une réelle menace pour la reprise de l'industrie.

Une certitude généralisée règne quant aux pertes d'entreprise, au chômage des travailleurs canadiens et à une dépendance accrue à l'égard des programmes de soutien gouvernementaux.

En 2021, le Living Water Resorts a besoin que 40 travailleurs étrangers temporaires s'ajoutent à sa main-d'œuvre et aux 14 travailleurs étrangers temporaires actuellement présents au centre pour nettoyer et entretenir les 216 chambres (4 chambres par travailleur).

Répercussions sur le Living Water Resorts et les autres hôtels canadiens

La fermeture de 216 chambres entraînera :

- une perte de revenus estimée à 43 000 \$ par nuit pour le Living Water Resorts (en se basant sur une moyenne de 200 \$ par chambre par nuit);
- l'équivalent d'une perte de revenus annuelle de 15 550 000 \$;
- le licenciement de plus de 100 employés dans l'équipe des opérations du centre;
- des dommages collatéraux dans notre spa, nos trois restaurants et nos autres services en raison des licenciements.

La situation du Living Water Resorts représente ce que vivront tous les hôtels canadiens qui font appel à des travailleurs étrangers temporaires pour compléter leurs effectifs afin de fonctionner.

Le Living Water Resorts n'est que la partie émergée de l'iceberg. Il n'est qu'un signe avant-coureur de la pandémie potentielle liée à l'EIMT.

Répercussions sur la ville de Collingwood

Outre ce qui précède, les répercussions sur notre économie locale, qui se remet à peine de la COVID, seront brutales :

- une réduction de 117 900 touristes qui ne séjourneront pas à Collingwood sur une base annualisée;
- la diminution du nombre de visiteurs entraînera une réduction considérable des dépenses dans les commerces de détail et les restaurants, que nous estimons prudemment à 11 790 000 \$ (100 \$ par jour et par visiteur);
- des licenciements dans les commerces, les restaurants et les autres services locaux;

- une dépendance accrue au soutien financier gouvernemental;
 - une période de récupération inutilement prolongée à la suite de la COVID.

7) Solution proposée par le Living Water Resorts

Le Living Water Resorts propose d'apporter un simple changement dans les instructions ministérielles de 2020 qui établissent les critères d'admission des travailleurs étrangers temporaires par l'intermédiaire du processus d'examen des EIMT.

Le changement proposé concerne les emplois de premier échelon dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. De plus, cette proposition est propre aux régions géographiques identifiées où les hôteliers sont incapables d'embaucher des travailleurs canadiens.

Ce changement constitue une solution gagnante pour tous, notamment :

- pour le Living Water Resorts et les autres hôtels, afin de leur permettre de rester entièrement ouverts;
- pour les membres du personnel qui conserveront leur emploi au centre;
- pour notre communauté locale (les détaillants, les restaurants, les spas et la rue principale de Collingwood);
- pour les visiteurs qui veulent s'échapper de leurs petits condos et passer des vacances en toute sécurité;
- pour les travailleurs étrangers temporaires qui travaillent actuellement au Living Water Resorts et dans d'autres complexes touristiques (emploi continu).

Notre proposition est ciblée, mesurable et efficace.

La solution que nous proposons consiste à ajouter quelques mots aux instructions ministérielles actuelles. Le texte surligné en jaune est la solution privilégiée par l'industrie hôtelière afin de prévenir une pandémie liée à l'EIMT.

- dans une région économique ayant un taux de chômage égal ou supérieur à 6 % (comme ont révélé les données de Statistique Canada relatives au Programme utilisées par Service Canada pour les fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires) à l'exception des secteurs de l'hébergement et de la restauration de régions touristiques spécifiques déterminées dans les instructions ministérielles (y compris Collingwood, Blue Mountains, Niagara, etc.).

Contrairement aux exemptions *prioritaires* accordées par le gouvernement aux secteurs de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire les autorisant à ne pas se soumettre à l'application du seuil de chômage de 6 %, cette solution est ciblée et se limite aux régions qui éprouvent des difficultés à recruter des employés pour pourvoir des postes de premier échelon.

Cet ajout de texte ne permet pas d'accélérer ou d'ignorer les conditions d'admission encadrant les demandes d'EIMT.

Le changement proposé ne fait qu'ouvrir un champ de possibilités, actuellement fermé, pour les travailleurs étrangers temporaires qui souhaitent travailler au Canada dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration.

Tous les nouveaux demandeurs seront soumis à l'examen complet des demandes qui est actuellement en place.

Les candidats étrangers temporaires doivent se conformer à tous les autres critères d'admission.

8) Conclusion

Voici la feuille de route d'une pandémie liée à l'EIMT :

pas de travailleurs locaux pour nettoyer les chambres;

pas de travailleurs étrangers temporaires pour nettoyer les chambres;

aucune chambre propre n'est disponible pour les clients;

fermeture de ces chambres;

licenciement du personnel qui s'occupe des chambres de l'hôtel;

licenciement d'autres employés de l'hôtel – des travailleurs canadiens;

fermeture de l'hôtel;

pertes financières importantes pour les hôteliers;

faillites au sein de l'industrie hôtelière canadienne;

réduction des dépenses effectuées au sein de la communauté en raison de la diminution du tourisme et du licenciement des travailleurs de l'hôtellerie;

licenciements dans les entreprises locales;

besoin accru d'allocations gouvernementales pour les chômeurs;

période de stagnation inutilement prolongée à la suite de la COVID.

C'est aussi simple que cela, et cette situation n'est pas unique au Living Water Resorts.

Comment prévenir la pandémie imminente liée à l'EIMT?

Il suffit d'adopter la proposition ciblée du Living Water Resorts afin de prévoir des exemptions spécifiques pour certaines régions où les employeurs du secteur de l'hébergement et de la restauration prouvent qu'ils ne sont pas en mesure d'embaucher des travailleurs canadiens pour les postes de premier échelon.

9) Annexe

a. Resorts of Ontario

b. Ontario Restaurant Hotel and Motel Association

Le 19 mars 2021

L'honorable Carla Qualtrough,
ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes
handicapées

Chambre des communes

Ottawa (Ontario)

K1A 0A6, Canada

Objet : Les défis liés aux travailleurs étrangers temporaires – une solution pour le processus d'admission de l'EIMT

Madame la Ministre,

Resorts of Ontario est une organisation provinciale qui représente, sert et promeut les hôtels, les gîtes, les chalets et les auberges situés dans les régions rurales de l'Ontario. Ces PME sont les éléments vitaux de notre province rurale et génèrent des recettes fiscales importantes ainsi que de nombreux emplois.

Nous vous écrivons aujourd'hui pour vous faire part de nos préoccupations concernant les inconvénients du processus d'admission de l'EIMT et de l'importance vitale d'introduire des mesures pour aider les centres de villégiature de l'Ontario à mieux réussir et à surmonter les problèmes de main-d'œuvre. Nous souhaitons ajouter notre voix pour soutenir l'ajustement de la politique proposé par le Living Water Resorts. Ce changement autoriserait les demandes d'admission d'EIMT pour les travailleurs étrangers temporaires dans les régions de villégiature rurales dont le taux de chômage dépasse 6 %, et ce, en modifiant le texte sur les « postes dans les secteurs de l'hébergement et des services alimentaires et du commerce de détail » pour y inclure « **les entreprises hôtelières dans les régions touristiques de l'Ontario** ».

Dans le secteur hôtelier, les employeurs de l'industrie de l'hébergement et de la restauration n'ont pas réussi à embaucher des Canadiens pour pourvoir des postes de premier échelon. Il s'agit d'un défi permanent de longue date pour notre secteur dans les régions rurales de l'Ontario. La modification proposée éliminerait l'obstacle auquel nous sommes actuellement confrontés et faciliterait la capacité de nos intervenants à surmonter les défis de longue date en matière de main-d'œuvre, tout en protégeant les emplois canadiens.

Nous croyons que cette orientation permettra de préserver les emplois canadiens, d'aider les entreprises ontariennes et canadiennes à prospérer dans les communautés rurales de villégiature et de stimuler la croissance économique.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués,

Grace

Grace Sammut, Directrice générale de Resorts of

Ontario
Gs/mkd

Resorts of Ontario, 29, rue Albert N., Orillia
(Ontario) L3V 5J9 705 325-9115 Téléc. : 705 325-7999
1 800 363-7227
www.resortsofontario.com grace@resortsofontario.com

Le 16 mars 2021

L'honorable Carla Qualtrough
Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de
l'Inclusion des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

c. c. : L'honorable Marco E. L. Mendicino,
ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté

Objet : Problèmes de main-d'œuvre – recommandation liée à l'EIMT

Madame la Ministre,

Je vous écris au nom de l'Ontario Restaurant Hotel & Motel Association (ORHMA). Créée dans les années 1920, l'ORHMA est la plus grande association provinciale sans but lucratif du secteur hôtelier, représentant plus de 11 000 établissements en Ontario. L'ORHMA se consacre à la promotion d'un climat commercial positif pour l'industrie hôtelière et représente les intérêts de l'industrie auprès de tous les ordres de gouvernement.

Avant la pandémie de COVID-19, la disponibilité et le développement de la main-d'œuvre étaient les principaux problèmes rencontrés par les hôteliers, et ce, qu'ils soient situés en ville, en banlieue ou dans des centres de villégiature saisonniers. La nécessité de pourvoir des postes obligeait de nombreux hôteliers à geler les investissements tout en éprouvant des difficultés opérationnelles qui affectaient le service et le moral des employés.

Même si les données actuelles sur le chômage montrent que des milliers de travailleurs sont toujours sans emploi, il est très difficile de trouver des travailleurs dans certaines régions de l'Ontario. La COVID-19 a amplifié ce problème et l'a rendu plus critique, surtout dans les destinations saisonnières.

Conscients de la complexité des règles relatives aux travailleurs étrangers temporaires, nous soutenons une suggestion simple qui consiste à apporter des modifications aux exigences d'approbation de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).

La suggestion, que vous trouverez ci-dessous, provient de l'un de nos membres hôteliers, soit le Living Waters Resort, situé à Collingwood. Cette recommandation demande l'ajout d'un texte à l'énoncé officiel de la politique gouvernementale, tel qu'il est souligné dans la proposition ci-jointe et noté comme suit :

Postes dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail :

Dans une région économique ayant un taux de chômage égal ou supérieur à 6 % (comme ont révélé les données de Statistique Canada relatives au Programme utilisées par Service Canada pour les fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires) à l'exception des secteurs de l'hébergement et de la restauration de régions touristiques spécifiques déterminées dans les instructions ministérielles (y compris Collingwood, Blue Mountains, Niagara, etc.).

L'ajout du texte surligné en jaune rendrait nulle la déclaration de refus surlignée en bleu.

D'autres régions touristiques peuvent être ajoutées selon les besoins.

Ce simple changement ciblé offre une réponse équitable à un problème troublant dans certaines parties de l'Ontario et partout ailleurs où le problème se pose, sans que les autres régions soient concernées. Une directive ministérielle permettrait d'ajouter des changements au besoin.

Merci.



Tony Elenis
Président et directeur général

Une proposition simple pour débloquer l'impasse de l'EIMT pour l'industrie du tourisme

Une suggestion visant à *garder les choses simples* et qui permettrait l'approbation de l'EIMT pour les TET dans les régions où le taux de chômage dépasse le seuil de 6 %, mais où il est impossible de trouver des Canadiens qui souhaitent occuper certains postes.

Faire un simple ajout à l'énoncé officiel de la politique du gouvernement, comme il est illustré en jaune ci-dessous.

L'ajout du texte surligné en jaune (ou d'une variante de ce texte) rendrait nulle la déclaration de *refus* surlignée en bleu. D'autres régions touristiques peuvent être ajoutées selon les besoins.

Cela mettrait fin à notre problème et à celui de l'industrie canadienne du tourisme. Il s'agit d'un changement spécifique et ciblé pour les régions touristiques qui ont besoin de ce changement. Toronto, par exemple, ne vit probablement pas ce problème et Ottawa non plus.

Un simple changement pour le bénéfice de l'industrie hôtelière, les travailleurs et le gouvernement. Ce changement permettrait également de démontrer la bienveillance du gouvernement à l'égard de tous.

Refus de traiter une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail

Instructions ministérielles

Conformément aux considérations d'intérêt public définies dans les instructions ministérielles, nous pourrions refuser de traiter votre demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail, notamment :

- pour certains postes dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail;
- si la limite actuelle pour les postes à bas salaire a été dépassée;
- pour la plupart des postes dans la province de l'Alberta (sauf s'ils figurent sur la liste des professions exemptées du refus de traitement en Alberta ou si la demande est autrement exemptée);
- pour les postes de fournisseurs de soins à domicile comportant une exigence selon

laquelle les employés doivent loger sur le lieu de travail;

- pour tout poste dans le cas où une de vos Évaluations de l'impact sur le marché du travail a été révoquée au cours des 2 dernières années.

Certains postes dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail

Postes dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration et du commerce de détail :

- dans une région économique ayant un taux de chômage égal ou supérieur à 6 % (comme ont révélé les données de Statistique Canada relatives au Programme utilisées par Service Canada pour les fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires) **à l'exception des secteurs de l'hébergement et de la restauration de régions touristiques spécifiques déterminées dans les instructions ministérielles (y compris Collingwood, Blue Mountains, Niagara, etc.).**
- dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN], code 72) ou le secteur du commerce de détail (codes 44 à 45 du SCIAN) et;
- qui sont classés selon la Classification nationale des professions (CNP), codes 6541, 6611, 6622, 6711, 6721, 6731, 6732, 6733, 7611 et 8612.

Nous refuserons de traiter votre demande d'EIMT lorsque les trois conditions mentionnées ci-haut s'appliquent.

Remarque :

En raison de répercussions économiques sévères en lien avec la COVID-19, toutes les régions économiques du Canada sont désormais considérées comme ayant un taux de chômage d'au moins 6 % ou plus.