

L'honorable Salma Zahid  
Présidente  
Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration  
131, rue Queen, 6<sup>e</sup> étage  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario) K1A 0A6  
Canada  
Par courriel : [CIMM@parl.gc.ca](mailto:CIMM@parl.gc.ca)

Le 3 mai 2021

**Objet : ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU TITRE DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

Madame la Présidente,

Le Conseil canadien de mutation d'employés (CERC) a demandé à comparaître devant le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, qui tient des audiences relativement à l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Si nous ne pouvons pas comparaître devant le Comité, nous avons produit le mémoire ci-après aux fins d'examen par le Comité.

À la fin de 2015, le CERC a mené un sondage auprès des employeurs pour déterminer l'incidence sur les entreprises canadiennes des changements apportés aux programmes d'immigration économique du Canada mis en œuvre en 2015. Voici quelques-unes des principales constatations :

- Soixante pour cent (60 %) des répondants ont révélé que les changements apportés au système au cours des dernières années ont eu une incidence négative sur les stratégies de planification opérationnelle.
- Dans 16 % des entreprises sondées, le travail s'est déplacé hors du Canada en raison des changements.
- Plusieurs des entreprises mentionnent aussi que leurs stratégies de recrutement ont été modifiées et que les postes sont déplacés vers d'autres pays où les délais en matière d'immigration sont plus courts (Allemagne, Irlande, Royaume-Uni et Inde).
- Plus des deux tiers des entreprises interrogées (70 %) mentionnent que les modifications apportées au mécanisme des études d'impact sur le marché du travail (EIMT) ont eu des répercussions néfastes sur la planification opérationnelle de leur organisation et leur capacité de recruter des travailleurs qualifiés.
- Les changements ambigus et permanents aux règles de l'immigration (66 %) et l'accès à des renseignements précis et fiables de sources gouvernementales (56 %) sont pointés comme étant les principales difficultés lors du transfert d'employés au Canada.

Un exemplaire du rapport complet et des recommandations est joint. Les conditions et les défis cernés dans le sondage demeurent largement les mêmes en 2021.

Outre les constatations découlant du sondage précité et les recommandations ultérieures, il existe aujourd'hui plusieurs enjeux au sein du processus d'EIMT qui sont liés à la mise en œuvre du Volet des talents mondiaux (VTM), dont le Comité devrait également tenir compte à notre avis.

Il va sans dire que les employeurs apprécient la rapidité de traitement au titre du VTM par rapport au processus d'EIMT habituel. Par contre, il est trompeur d'affirmer, comme le fait EDSC, que le délai de traitement des études est de deux semaines. Il faut du temps pour qu'une entreprise élabore un plan des avantages relatifs au marché du travail, qui est ensuite être examiné et approuvé par EDSC (ce qui exige deux semaines). La demande de permis de travail en soi doit par la suite être traitée, ce qui nécessite souvent entre 6 à 8 semaines en comptant toutes les étapes requises pour les déplacements au Canada (présentation des données biométriques, dépôt du passeport, etc.). Le temps de traitement global est de l'ordre de 12 à 14 semaines, ce qui pose problème aux employeurs qui ont des postes ne pouvant pas être pourvus au sein du marché du travail intérieur canadien.

La modernisation des codes professionnels au titre de la catégorie B est aussi préoccupante. Ces codes doivent être examinés régulièrement et mis à jour plus souvent en collaboration avec l'industrie, afin de tenir compte des réalités du marché du travail. À titre d'exemple, les entreprises technologiques ont proposé d'inclure les codes de la Classification nationale des professions (CNP) pour les directeurs principaux des ventes corporatives (qui sont en demande) ainsi que pour les nouveaux cadres. Le gouvernement a créé certains segments d'un code professionnel dans le passé. Par exemple, ce ne sont pas tous les concepteurs de médias numériques qui sont admissibles au VTM; l'admissibilité nécessite un certain nombre d'années d'expérience.

Les programmes des avantages relatifs au marché du travail présentés par certains agents peuvent être très coûteux. Par exemple, nous avons été informés de situations où les plans des avantages relatifs au marché du travail exigent la contribution de millions de dollars aux établissements de recherche ou l'embauche de dizaines de travailleurs en TI canadiens. Même si nous apprécions le fait que les agents s'efforcent d'adapter le programme du VTM en fonction de l'entreprise, avoir plus de critères objectifs concernant l'historique de l'entreprise, ses revenus et sa taille encouragerait plus d'entreprises à participer au programme.

Voici d'autres exigences de programmes posant problème pour les employeurs :

- Les exigences documentaires strictes de l'EIMT pour la « légitimité des entreprises » (pourquoi une société cotée en bourse est-elle tenue de présenter ses formulaires d'impôt sur le revenu?).
- Des situations particulières où une EIMT n'est pas appropriée. Exiger la publication des salaires annuels des cadres, des PDG et des licornes qui nuirait à la compétitivité de l'organisme.

Merci de m'avoir donné cette occasion de communiquer nos points de vue et nos recommandations concernant l'étude d'impact sur le marché du travail au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et de contribuer aux travaux importants du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration.

Je vous prie d'accepter, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments distingués.



Stephen Cryne  
Président-directeur général, Conseil canadien de mutation d'employés

Au sujet du CERC

Le Conseil canadien de mutation d'employés (CERC) est un organisme à but non lucratif consacré à supprimer les obstacles qui limitent la mobilité et le déploiement du capital humain, aspects qui revêtent une importance vitale pour la prospérité future du Canada. Établi en 1982, le Conseil représente les intérêts de ses membres pour des questions touchant la mobilité de la main-d'œuvre. De nombreux membres du Conseil figurent dans la liste des Top 500 du Canada établie par le *Financial Post*.

Depuis 2006, le CERC fournit au gouvernement des recommandations constructives afin d'améliorer le système d'immigration du Canada et les programmes des travailleurs étrangers temporaires. Le CERC a aussi joué un rôle clé en veillant à ce que la mobilité de la main-d'œuvre soit un facteur important du gouvernement canadien lors de la négociation d'accords commerciaux entre le Canada et d'autres pays.

Le CERC mène régulièrement des recherches sur les questions de mobilité et d'immigration, fournissant des perspectives utiles aux entreprises, au gouvernement et à d'autres intervenants.

Le CERC collabore avec plusieurs partenaires internationaux afin de défendre les intérêts des entreprises en encourageant le déplacement des travailleurs qualifiés d'un pays à un autre. Ces groupes comprennent l'EuRA, le Forum mondial sur la Migration et le Développement (FMMD), la SHRM et le WERC.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site [www.cerc.ca](http://www.cerc.ca).