

MÉMOIRE AU COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION, 43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

ÉTUDES D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

7 MAI 2021

Cobus (Jacobus) Kriek
Analyste des politiques d'immigration, auteur, consultant réglementé en immigration canadienne.
Colombie-Britannique

Transmis par courriel à la greffière du Comité
Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, sixième étage, 131, rue Queen,
Chambre des communes, pièce 253-D, édifice du Centre
Ottawa (Ontario) K1A 0A6
cimm@parl.gc.ca

Madame Zahid, Mesdames et Messieurs les membres du comité,

1. Je vous remercie de me donner l'occasion de présenter un mémoire portant sur les études d'impact sur le marché du travail (EIMT).

RENSEIGNEMENTS AU SUJET DE L'AUTEUR

2. Je travaille dans le secteur de l'immigration depuis 19 ans et je suis un consultant réglementé en immigration canadienne. Je suis titulaire d'un diplôme d'études supérieures en économie, d'un diplôme de trois ans en gestion des exportations avec une spécialisation en droit commercial international et d'un diplôme d'un an en immigration (Seneca College, 2002). Par conséquent, ma formation porte notamment sur le droit de l'immigration et l'économie.

3. Au cours des 19 dernières années, j'ai mené des recherches sur le processus d'EIMT et publié de nombreux articles à ce sujet. Je suis également le coauteur du seul manuel écrit sur les EIMT : *Labour Market Impact Assessments, Compliance and Enforcement: A Practical Guide*, publié par Thompson Reuters en 2019.

4. En 2008, mon cabinet a représenté un employeur dans le cadre d'un avis d'emploi réservé (AER). Le processus d'AER n'existe plus, mais il s'agissait essentiellement d'une EIMT sans annonce de poste. L'AER a été refusé et une autorisation de faire appel a été demandée.

La Cour fédérale a rendu une ordonnance et renvoyé l'affaire à un autre agent¹. **Il s'agit de la première décision de justice concernant un AER ou une EIMT de l'histoire du Canada.** Le point central de l'affaire portait sur la définition d'authenticité. En 2008, le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR 82) stipulait que les offres d'emploi doivent être

authentiques. Or, le RIPR 82 ne définit pas le mot « authentique ». Par la suite, les règles internes d'Emploi et du Développement social Canada (ESDC) stipulaient qu'un employeur qui est un travailleur autonome ne peut pas émettre une offre d'emploi véritable. Dans la présentation de l'AER, l'on a affirmé que cette politique interne ne relève pas du RIPR 82. Après l'ordonnance du tribunal, le Règlement 200 (5) sur l'immigration et la protection des réfugiés a été ajouté au règlement existant afin de définir ce qui est authentique. À l'heure actuelle, le RIPR 2005 (5) stipule ce qui suit :

(5) L'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi est fondée sur les facteurs suivants :

a) l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite, sauf si elle vise un emploi d'aide familial;

b) l'offre correspond aux besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur;

c) l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;

d) l'employeur – ou la personne qui recrute des travailleurs étrangers en son nom – s'est conformé aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail ou le recrutement de main-d'œuvre dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera.

OBJECTIF

5. L'objectif du présent mémoire est de souligner l'importance du processus d'EIMT pour le système d'immigration canadien **et** d'expliquer les lacunes du processus d'EIMT.

PORTÉE

6. Ce mémoire se divise en trois parties :
- a. L'importance des EIMT dans les décisions en matière de sélection (comment l'EIMT est utilisée);
 - b. Les lacunes dans le processus actuel d'évaluation de l'impact sur le marché du travail;
 - c. Six suggestions.

L'IMPORTANCE DES EIMT

7. En matière de politique d'immigration, il existe deux grandes options en ce qui concerne la sélection d'immigrants qualifiés :
- a. Le gouvernement décide quels immigrants qualifiés sont nécessaires (par l'entremise d'une liste de professions ou d'un système de points).
 - b. Les employeurs (le secteur d'activité) décident qui ils doivent employer (par l'entremise du processus d'évaluation des besoins en main-d'œuvre).

¹ Integrated Solutions Services Inc. c. ministre des Ressources humaines et du Développement social, registre de la Cour fédérale IMM-852-08

8. La philosophie de sélection d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) repose sur la notion que le gouvernement sait quels immigrants (compétences) sont nécessaires et que le choix fait par les employeurs (exprimé par l'entremise du processus d'EIMT) est de moindre importance. Pourquoi?

9. Jusqu'en novembre 2016, un immigrant bénéficiant d'un « emploi réservé » recevait 600 points (sur une possibilité de 1 200 points). Un « emploi réservé » est une offre d'emploi étayée par une EIMT. En novembre 2016, IRCC a diminué la valeur de l'emploi réservé de 600 à 50 points². Par conséquent, la valeur d'une offre d'emploi émanant d'un employeur a diminué de 50 à 4 % du score total d'un immigrant qualifié dans le système Entrée express.

10. Le 2 janvier 2017, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a été invité à présenter les recherches justifiant la décision de diminuer radicalement la valeur d'une offre d'emploi étayée par une EIMT³. La réponse bureaucratique a été la suivante : « *Entrée express est un système compétitif qui, de manière active et délibérée, n'invite que les candidats les mieux placés pour réussir sur le plan économique au Canada. Étant donné que les invitations sont accordées sur une base "descendante", le fait d'élever le niveau des candidats ayant un niveau de capital humain plus faible (en leur accordant des points plus élevés pour un emploi réservé) se traduit nécessairement par une diminution du nombre d'invitations pour les candidats ayant un niveau de capital humain plus élevé. S'ils sont nombreux, de tels compromis peuvent constituer un coût d'opportunité important pour l'économie canadienne* ». La diminution de la valeur d'une EIMT a été faite sur une base idéologique. Selon la réponse à la demande d'accès à l'information, aucune recherche n'a été effectuée avant de diminuer la valeur d'une EIMT et aucun secteur d'activité n'a été consulté non plus.

11. La sélection par le système actuel de points d'Entrée express est profondément déficiente. Pourquoi? Selon le système Entrée express, un chargé de cours de 30 ans, titulaire d'un baccalauréat spécialisé en poésie néerlandaise et ayant trois ans d'expérience professionnelle dans l'enseignement de la poésie néerlandaise au niveau universitaire, a plus de points qu'un demandeur titulaire d'un baccalauréat en génie électrique, âgé de 35 ans et ayant 10 ans d'expérience dans l'ingénierie des moteurs électriques. Cela n'a aucun sens. Depuis le lancement d'Entrée express en 2014 jusqu'à la fin de 2020, l'on prenait pour hypothèse que les points reflètent la valeur réelle d'un immigrant au Canada. Soixante-dix mille immigrants étaient autorisés à émigrer au Canada chaque année par l'entremise d'Entrée express sans que leur employabilité soit évaluée. L'une des méthodes qui permet de déterminer l'employabilité d'une personne est le processus d'EIMT.

12. De décembre 2016 à mars 2020 (au début de la pandémie de COVID), il était entendu que les points d'Entrée express représentaient la valeur réelle d'un immigrant au Canada (avec la faible valeur de points associée à une offre d'emploi étayée par une EIMT). Cette approche a rarement été remise en question. Certains médias et politiciens ont fait l'éloge du système Entrée express. Dans un article paru dans le *Toronto Star* du 12 février 2018 sous le titre ***Having a job offer is no longer key to immigrating to Canada (Le fait d'avoir une offre d'emploi n'est plus essentiel pour immigrer au Canada)***, l'absence d'offre d'emploi étayée par une EIMT dans Entrée express faisait l'objet d'éloges. C'était le dernier mantra de l'immigration à l'époque : ignorer les besoins des employeurs tels qu'ils sont exprimés dans les EIMT et augmenter la valeur des points sur la base d'un système de points discutable.

13. Des critiques ont été formulées dans les médias, sans grand effet. Le gouvernement a fait savoir qu'il accordait beaucoup moins d'importance aux besoins des employeurs et, par conséquent, la valeur d'une offre d'emploi a été radicalement réduite (de 50 à 4 % de la note

² *Gazette du Canada*, partie I, vol. 150, n° 46, 12 nov. 2016.

³ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Demande d'accès à l'information : A-2016-38030 / TT

totale). M. Benjamin Tal (économiste en chef adjoint de la CIBC ou Banque Canadienne Impériale du Canada) a écrit un article publié dans le *Globe and Mail* du 27 octobre 2018 intitulé *Why a BA in history and a minor in plumbing should not be seen as a joke* (Pourquoi un bacc. en histoire et une mineure en plomberie ne doivent pas être considérés comme une blague⁴). Dans l'article, il écrit ce qui suit : « **Plus de 20 % des Canadiens titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou d'un baccalauréat sont des immigrants, et cette proportion augmente avec le niveau de scolarité. La moitié des titulaires de doctorat au Canada sont nés à l'étranger. Pourtant, le taux de chômage des immigrants ayant fait des études postsecondaires est nettement plus élevé que celui des personnes nées au Canada ayant fait des études similaires. On peut dire la même chose des revenus.** »

14. Les politiques qui diminuent radicalement la valeur d'une offre d'emploi et l'EIMT qui y est associée ont non seulement contrarié le secteur privé, mais elles ont probablement aussi contribué à l'augmentation du chômage au Canada. Une demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) a été présentée afin d'obtenir le nombre de professions pour lesquelles des demandes d'assurance-emploi (AE) ont été soumises en 2019⁵. Une demande d'AIPRP a également été soumise à IRCC afin de déterminer combien d'immigrants ont été admis par Entrée express sans EIMT (sélection purement basée sur les points) en 2019 dans les mêmes professions⁶. Les recherches ont montré que :

- **27** directeurs/directrices – commerce de détail et de gros (CNP 0621) ont été admis par l'entremise d'Entrée express sans offre d'emploi, tandis que 18 930 demandes d'AE de directeurs ou directrices de tels commerces ont été soumises en 2019. Ce chiffre ne représente pas le nombre de personnes qui ont perdu leur emploi. Si chaque personne avait présenté 20 demandes, le nombre de personnes ayant perdu leur emploi de directeur/directrice de commerce de détail et de gros serait de 496 personnes.
- **41** professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises (CNP 1122) ont été admis par l'entremise d'Entrée express sans offre d'emploi, mais 2 770 demandes d'AE ont été soumises par des professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises. Ce chiffre ne représente pas le nombre de personnes qui ont perdu leur emploi. Si chaque personne avait présenté 20 demandes, le nombre de personnes ayant perdu leur emploi de professionnel/professionnelle des services-conseils en gestion aux entreprises serait de **138 personnes**.
- **40** professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire (CNP 4011) ont été admis par l'entremise d'Entrée express sans offre d'emploi, mais 2 670 demandes d'AE ont été soumises par des professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire. Ce chiffre ne représente pas le nombre de personnes qui ont perdu leur emploi. Si chaque personne avait présenté 20 demandes, le nombre de personnes ayant perdu leur emploi de professeur/professeure et chargé/chargée de cours au niveau universitaire serait de **133 personnes**.

On pourrait citer d'autres exemples à l'appui de l'hypothèse selon laquelle les EIMT pourraient empêcher le processus d'Entrée express d'aggraver le chômage dans certaines professions dans certaines régions du pays.

⁴ [https://https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-why-a-ba-in-history-and-a-minor-in-plumbing-should-not-be-seen-as-a/](https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-why-a-ba-in-history-and-a-minor-in-plumbing-should-not-be-seen-as-a/)

⁵ Dossier AIPRP A-2019-03961/SS d'ESDC daté du 9 nov. 2020

⁶ IRCC AIPRP, CR-20-0695 OPP-DART-202-10897_COPR TQF sans offre d'emploi

LES LACUNES DANS LE PROCESSUS D'EIMT

15. Les aspects positifs des EIMT sont nombreux :
- a. ESDC/SC a mis au point un nouveau processus de demande d'EIMT en ligne. Cette méthode fonctionne extrêmement bien, elle réduit les erreurs dans les demandes, prend moins de temps, émet les numéros de dossier des demandes en attente en quelques secondes, etc. Il s'agit d'un processus innovant et il y a lieu de féliciter ESDC d'avoir mis au point ce nouveau système.
 - b. L'EIMT du Volet des talents mondiaux permet à ESDC/SC de délivrer rapidement une EIMT aux travailleurs des technologies de l'information, sans publicité. Le Volet des talents mondiaux est un exemple de décision politique allant dans la bonne direction, car il reconnaît le besoin urgent de certains immigrants qualifiés.
 - c. Dans les situations d'urgence, Emploi et Développement social Canada/Service Canada (ESDC/SC) est en mesure de délivrer une EIMT dans un délai très court. Les bureaux de la direction du service à Vancouver/Edmonton et à Toronto répondent très rapidement aux demandes d'urgence.
16. Cependant, le processus d'étude d'impact sur le marché du travail présente des difficultés.
- a. Les politiques restent cachées et inaccessibles aux employeurs. Voici une liste de politiques dissimulées qui ne sont pas accessibles au public. Les agents reçoivent quelque 476 pages de politiques internes (appelées avis, directives ou politiques). Les politiques internes suivantes ne sont accessibles que par l'entremise de la *Loi sur l'accès à l'information*, et elles ne figurent pas dans le site Web d'EDSC pour que les employeurs puissent les étudier⁷.
 - Cadre d'assurance de la qualité de l'étude d'impact sur le marché du travail pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires (18 décembre 2017)
 - Plans de transition pour les postes à haut salaire (2 novembre 2017)
 - Directive sur le traitement prioritaire (service accéléré en 10 jours ouvrables) (2 novembre 2017)
 - Avis de mise à jour de la CNP 2011 (2 novembre 2017)
 - Directive relative à l'évaluation des salaires (2 novembre 2017)
 - Définition de propriétaire-exploitant (29 août 2017)
 - Avis : Projet pilote de l'Alberta : Refus de traiter certains postes à salaire élevé ou faible dans la province de l'Alberta (19 avril 2017)
 - Directive relative à l'inadmissibilité d'employeurs au Programme des travailleurs étrangers temporaires (18 avril 2017)
 - Directive relative aux inspections (18 avril 2017)
 - Directive sur l'évaluation globale des sept facteurs du marché du travail (3 avril 2017)
 - Directive relative aux profils des employeurs et des tiers à l'intérieur du système des travailleurs étrangers (3 avril 2017)
 - Évaluation des taux de salaire en vigueur pour les postes de moniteurs de ski et de planche à neige dans les provinces de l'Ouest (31 mars 2017)
 - Évaluation des relevés d'emploi (27 mars 2017)
 - Directive relative à la classification des professions (27 mars 2017)
 - Directive sur le refus de traitement au-delà du plafond salarial (25 mars 2017)

⁷ ESDC Demande d'accès à l'information A-2017-00127 non datée

- Politique : Projet pilote de l'Alberta – Refus de traiter les postes à faible salaire dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration et du commerce de détail dans les régions à taux élevé de chômage en Alberta (9 mars 2017)
- Politique : Projet pilote de l'Alberta – Refus de traiter certains postes à salaire élevé dans la province de l'Alberta (9 mars 2017)
- Avis – Mesure provisoire : Renonciation au recrutement pour les navires étrangers dans les eaux canadiennes (2 mars 2017)
- Directive sur le transfert des compétences et des connaissances (27 février 2017)
- Directive sur la création ou le maintien d'emplois (27 février 2017)
- Traitement des demandes incomplètes (21 févr. 2017)
- Traitement d'une EIMT avec un examen de conformité de l'employeur (30 janvier 2017)
- Directive relative aux inspections (30 janvier 2017)
- Directive sur la période de validité des EIMT (30 janvier 2017)
- Directive sur les exigences en matière de recrutement et de publicité (26 janvier 2017)
- Politique : Définition de l'employeur (provisoire) (23 déc. 2016)
- Directive sur l'agriculture primaire (18 novembre 2016)
- Directive sur l'inadmissibilité d'employeurs au Programme des travailleurs étrangers temporaires (11 nov. 2016)
- Changement ou remplacement de noms sur une évaluation positive de l'impact sur le marché du travail (EIMT) (2 novembre 2016)
- Directive sur les conflits du travail (2 novembre 2016)
- Directive sur les exigences linguistiques (2 novembre 2016)
- Directive relative à l'évaluation des demandes d'aidants à domicile (2 novembre 2016)
- Refus de traiter une demande d'EIDM en raison d'une révocation antérieure (2 nov. 2016)
- Directive sur le refus de traitement : Plus de 6 % de chômage : Secteurs de l'hébergement et de la restauration, et des métiers du commerce de détail, professions spécifiées de la CNP D (2 novembre 2016)
- Politique : Plafonnement des postes à bas salaire (6 oct. 2016)
- Politique : Renseignement et action (INTACT) (1^{er} août 2016)
- Politique : Instructions ministérielles visant à refuser de traiter les demandes d'aide-soignant assorties d'une obligation de résidence sur place (9 juillet 2016)
- Politique : Paiement et recouvrement des sanctions administratives pécuniaires (27 juin 2016)
- Politique : Instructions ministérielles – Suspensions et révocations (3 juin 2016)
- Politique : Langue de travail (17 mai 2016)
- Politique : Divulgence de renseignements personnels (13 mai 2016)
- Politique : Collecte, conservation et élimination des renseignements personnels (13 mai 2016)
- Politique : Volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (12 mai 2016)
- Avis sur la dispense d'un employeur de satisfaire aux exigences minimales de publicité du PTET (12 mai 2016)
- Politique : Lieu de travail (4 mai 2016)
- Politique : Refus de traiter les demandes d'employeurs dont l'évaluation de l'impact sur le marché du travail a été révoquée au cours des deux dernières années (4 mai 2016)
- Groupes sous-représentés ciblés – Travailleurs expérimentés (28 avril 2016)

- Politique : Rémunération (26 avril 2016)
- Politique : Inspection de l'employeur et détermination des conséquences (25 avril 2016)
- Politique : Évaluation globale du marché du travail (21 avril 2016)
- Politique : Instructions ministérielles pour refuser de traiter les demandes d'études d'impact sur le marché du travail (5 avril 2016)
- Politique : Création ou maintien d'emplois (29 mars 2016)
- Politique : Pénurie de main-d'œuvre (29 mars 2016)
- Politique : Refus de traiter les emplois peu qualifiés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et du commerce de détail dans les zones à fort taux de chômage (22 mars 2016)
- Politique : Divulgence volontaire pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires (8 mars 2016)
- Politique : Autorisation de l'employeur pour les représentants pendant les activités d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (4 mars 2016)
- Politique : Équité procédurale (25 février 2016)
- Politique : Inadmissibilité de l'employeur au Programme des travailleurs étrangers temporaires (25 févr. 2016)
- Politique : Validité de l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (18 février 2016)
- Politique : Examens de la conformité des employeurs (11 sept. 2015)
- Politique : Annulation d'une décision d'EIDM (9 septembre 2015)
- Politique : Traitement de l'étude d'impact sur le marché du travail pour les employeurs qui ont été jugés non conformes dans le cadre d'un précédent examen de conformité des employeurs (17 juillet 2015)
- Politique : Durée de l'emploi sur le marché du travail – Évaluation de l'impact sur le marché (3 juin 2015)
- Politique : Conditions de travail (17 mai 2015)
- Propriétaires-exploitants de kiosques de concession avec de grandes productions de tournée (15 nov. 2013)
- Directive sur la classification des professions (sans date)
- Évaluation des postes dans le secteur de la transformation des viandes (sans date)

Le public ne sait pas quand ces politiques sont mises à jour ou quand de nouvelles politiques sont publiées.

L'Association du Barreau canadien a écrit sur le même manque de transparence dans son rapport intitulé « Express Entry System and the Temporary Foreign Worker Program » en avril 2016 et a recommandé que le gouvernement : publie des manuels de conformité, des directives et des instructions opérationnelles destinées aux agents afin que les employeurs puissent comprendre la norme de conformité à respecter⁸.

La dissimulation des politiques entraîne les résultats suivants :

- Cela contribue à un nombre plus élevé de refus d'EIMT. Essentiellement, l'absence de politique claire et l'incapacité à corriger les politiques erronées tuent la poule (le processus d'EIMT) aux œufs d'or (les immigrants hautement qualifiés au Canada). Le processus d'EIMT protège efficacement les emplois des Canadiens.

- Sur le plan procédural, il est injuste d'avoir des règles cachées. Les employeurs doivent savoir ce que l'on attend d'eux dans tous les cas. Il n'y a aucune raison logique de cacher les politiques aux employeurs.
- Dans certaines provinces, les certificats de nomination (catégorie des candidats des provinces) sont utilisés comme alternative/substitut à une EIMT. Cela a entraîné une forte augmentation des demandes au sein de la catégorie des candidats des provinces et a entraîné des délais de traitement très longs dans certains cas. De nombreux demandeurs ou ressortissants étrangers pourraient utiliser les catégories d'immigration fédérales comme celle des travailleurs de métiers spécialisés (car cette catégorie n'est pas surchargée de demandes). Des politiques d'EIMT accessibles et claires permettront aux employeurs de comprendre les exigences; d'augmenter le taux d'approbation et veiller à ce que la catégorie des candidats des provinces ne soit pas « sursouscrite ». Les employeurs qui ont vraiment besoin des programmes provinciaux ne peuvent pas y avoir recours, car les quotas disponibles sont remplis par des candidats qui auraient pu se qualifier pour d'autres catégories d'immigration, comme la catégorie des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) ou la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral). En Ontario, le Programme des candidats de la province ne peut pas accepter tous les candidats. Il y a tout simplement trop de demandes pour le quota accordé à la province. Des politiques claires en matière d'EIMT et une valeur accrue de l'EIMT dans le système fédéral inciteraient les employeurs ontariens de ressortissants étrangers à avoir davantage recours à l'EIMT et aux catégories d'immigration fédérales.

d. Il n'y a pas d'adresse standard ou d'adresse électronique à laquelle les employeurs ou les représentants peuvent envoyer des demandes de renseignements sur la politique de l'EIMT. EDSC dispose d'une ligne de signalement et est à la disposition du public pour l'acheminement de plaintes ou de signalements anonymes (outil en ligne et adresse postale). Malheureusement, il n'existe pas le même niveau d'enthousiasme pour aider les employeurs à comprendre les politiques ou à poser des questions sur les politiques en matière d'EIMT. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada dispose d'une adresse électronique dédiée où les représentants peuvent envoyer leurs demandes de renseignements sur les politiques : IRCC_ImmigrationRepresentatives-Representantsimmigration.IRCC@cic.gc.ca

- b. Les agents, les chefs d'équipe et les gestionnaires ignorent parfois les politiques d'EDSC en matière d'EIMT et les décisions de la Cour fédérale, p. ex., une demande d'EIMT pour un maître-sushi⁹ a été soumise après que des annonces ont été publiées sur 10 sites Web différents alors que seulement trois annonces sont nécessaires. Par conséquent, l'employeur a exagéré et a fait beaucoup de publicité.

⁸ Rapport de l'Association du Barreau canadien : Express Entry System and the Temporary Foreign Worker Program, avril 2016, page 5 <https://www.cba.org/CMSPages/GetFile.aspx?guid=1b44ed97-2e72-4b9d-848a-901b148ba604>

Les employeurs sont également tenus d'effectuer un « jumelage d'emplois » avant de soumettre une demande d'EIMT. Les Canadiens ayant un profil sur le site gouvernemental www.guichetemplois.gc.ca se voient attribuer un certain nombre d'étoiles par une application d'intelligence artificielle. Le nombre maximum d'étoiles est de cinq. Les Canadiens ayant un certain nombre d'étoiles doivent être invités à poser leur candidature pour le poste vacant. Pour les postes dont le salaire est inférieur au salaire provincial, les employeurs sont tenus d'inviter toute personne ayant 2 étoiles ou plus (le maximum est de 5 étoiles). L'employeur a en effet invité 10 Canadiens ayant 2 étoiles ou plus. Toutefois, l'employeur n'a pas invité six candidats ayant 2 étoiles ou plus, car il a expliqué que ces six Canadiens n'avaient pas d'expérience dans le domaine des sushis.

Quelques jours avant le refus de l'EIMT, la Cour fédérale a rendu une décision sur le contrôle judiciaire d'un refus d'EIMT¹⁰. Dans ce cas, l'employeur n'a pas du tout complété un jumelage d'emploi sur le site [guichetemplois.gc.ca](http://www.guichetemplois.gc.ca). L'affaire a été rejetée, mais la décision a été infirmée par la Cour fédérale le 3 février 2020. La juge en chef adjointe Gagné a statué que les efforts de l'employeur doivent être raisonnables et qu'il est déraisonnable de refuser une demande en vertu de l'EIMT parce qu'on n'a pas eu recours au jumelage d'emplois.

Malgré les efforts considérables déployés par les employeurs pour trouver des Canadiens, l'agent a refusé l'affaire, car six candidats ont été rejetés (non invités) en raison de leur absence d'expérience dans le domaine des sushis. Le chef d'équipe et le gestionnaire ont clairement indiqué que les agents de Service Canada n'ont pas à suivre les décisions de la Cour fédérale. Ils ont déclaré qu'ils ne doivent suivre la jurisprudence que si les cas sont absorbés et mentionnés dans leurs politiques internes cachées en matière d'EIMT. Un examen des 476 pages des politiques de l'EIMT n'a révélé aucune référence à une quelconque décision de justice. En ignorant la jurisprudence pertinente, le chef d'équipe et le gestionnaire se croient au-dessus de la loi. Il existe deux sources principales de droit au Canada : la jurisprudence et la législation. Les deux sont des sources primaires pour le droit canadien. La jurisprudence est constituée des décisions écrites des juges dans les affaires judiciaires et les tribunaux. La jurisprudence provient de tous les paliers de tribunaux au Canada¹¹.

- c. Lorsque les agents de Service Canada prennent des décisions sur les demandes d'EIMT, les sept facteurs relatifs au marché du travail énumérés au paragraphe 203(3) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* doivent être évalués. Ces facteurs sont les suivants :

⁹ EIMT 8555095

¹⁰ Marcom Resources Ltd et ministre d'EDSC, registre de la Cour fédérale IMM-2914-19.

- a) le travail de l'étranger entraînera ou est susceptible d'entraîner la création directe ou le maintien d'emplois pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents;
- b) le travail de l'étranger entraînera ou est susceptible d'entraîner le développement ou le transfert de compétences ou de connaissances au profit des citoyens canadiens ou des résidents permanents;
- c) le travail de l'étranger est susceptible de résorber une pénurie de main-d'œuvre;
- d) le salaire offert à l'étranger correspond aux taux de salaires courants pour cette profession et les conditions de travail qui lui sont offertes satisfont aux normes canadiennes généralement acceptées;
- e) l'employeur embauchera ou formera des citoyens canadiens ou des résidents permanents, ou a fait ou accepté de faire des efforts raisonnables à cet effet;
- f) le travail de l'étranger est susceptible de nuire au règlement d'un conflit de travail en cours ou à l'emploi de toute personne touchée par ce conflit; et
- g) l'employeur a respecté ou a fait des efforts raisonnables pour respecter tout engagement pris dans le cadre d'une évaluation précédemment fournie en application du paragraphe (2) relativement aux facteurs visés aux alinéas a), b) et e).

Ces facteurs sont de nature conjointe; par conséquent, les agents doivent évaluer les sept facteurs avant de rendre une décision. Lorsque le Règlement a été promulgué dans la Gazette du Canada le 14 juin 2014, le gouvernement a déterminé deux (2) facteurs qui, à eux seuls, peuvent être utilisés pour refuser une demande d'EIMT (c.-à-d., rendre une décision négative) :

- Les salaires et les conditions de travail ne sont pas suffisants pour attirer ou retenir les demandeurs d'emploi canadiens; et
- L'EIMT ne peut pas être utilisée comme un briseur de grève ou interférer d'une manière ou d'une autre dans un conflit de travail.

Ces deux facteurs sont donc les deux seuls facteurs qui peuvent être utilisés isolément pour refuser une demande d'EIMT. Si aucun de ces deux facteurs n'a été enfreint, l'agent doit évaluer les sept facteurs avant de prendre une décision. Les agents reçoivent également les conseils suivants dans une politique intitulée Directive sur la classification des professions : « **L'agent ne doit pas fonder toute son évaluation des facteurs du marché du travail exclusivement sur le résultat d'un seul facteur. Toutefois, les deux facteurs suivants, s'ils sont jugés négatifs, entraîneront généralement une évaluation globale négative de l'impact de l'étranger sur le marché du travail en raison du risque élevé d'effets négatifs.** » Malgré cette directive claire de la Gazette du gouvernement et des politiques internes, Service Canada en fait souvent fi et utilise un seul facteur pour refuser une demande, contrairement à l'intention du législateur et des politiques internes d'EDSC C'est exactement ce qui s'est passé dans le cas du maître-sushi susmentionné.

¹¹ <https://library.law.utoronto.ca/step-2-primary-sources-law-canadian-case-law-0>

SIX SUGGESTIONS

17. **Publier toutes les politiques en matière d'EIMT.** Emploi et développement social Canada (EDSC) devrait publier toutes ses directives en matière d'EIMT à l'intention des employeurs afin de leur permettre de comprendre les règles.
18. **Poids de l'EIMT dans les points d'immigration.** Le secteur privé (les employeurs) devrait avoir plus de pouvoir et d'influence pour prendre des décisions de sélection dans la détermination du besoin d'immigrants économiques. En d'autres termes, plus de poids devrait être accordé à une offre d'emploi étayée par une EIMT (emploi réservé) lorsque des points sont attribués dans Entrée express pour déterminer la valeur d'un immigrant.
19. **L'agent des visas devrait reconnaître les besoins des employeurs.** Les employeurs expriment leurs besoins en matière d'immigration par l'entremise d'offres d'emploi étayées par des EIMT. Les agents des visas disposent d'une autorité presque illimitée en vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, par. 179 b) : **« L'agent délivre un visa de résident temporaire à l'étranger si, à l'issue d'un contrôle, les éléments suivants sont établis : ... b) il quittera le Canada à la fin de la période de séjour autorisée qui lui est applicable au titre de la section 2 »**. Le règlement permet donc aux agents d'ignorer les besoins des employeurs exprimés par les EIMT. Dans le processus d'obtention d'un permis de travail, il convient d'accorder moins d'importance aux « liens avec le pays de citoyenneté » et davantage aux besoins du travailleur étranger sur le lieu de travail. À l'heure actuelle, les « liens avec le pays de citoyenneté » l'emportent sur les besoins des employeurs tels qu'ils sont exprimés par les EIMT lors des demandes de permis de travail.
20. **Adresse électronique pour les demandes de renseignements sur les politiques.** EDSC devrait fournir une adresse électronique où les représentants peuvent envoyer des demandes de renseignements sur la politique de l'EDMT.
21. **Cour fédérale.** La liste de toutes les décisions des tribunaux fédéraux devrait être incluse dans les politiques d'EDSC. Les agents devraient également être formés et avoir instruction de respecter les décisions de la Cour fédérale.
22. **Tous les facteurs.** Les agents devraient avoir pour instruction de prendre les décisions relatives à l'EIMT de manière équilibrée en tenant compte de tous les facteurs du processus d'EIMT et non de facteurs isolés pour tenter de refuser les demandes d'EIMT.