

Pour une solution durable : des travailleurs étrangers qui restent

Les mythes sur la pénurie de main-d'œuvre et le Programme des travailleurs étrangers temporaires enfin débouloonnés

Richard Truscott, directeur des affaires provinciales pour l'Alberta

Vaughn Hammond, directeur des affaires provinciales pour Terre-Neuve-et-Labrador

Corinne Pohlmann, vice-présidente principale des affaires nationales

Louis-Martin Parent, directeur, bureau du président

Amber Ruddy, analyste principale des politiques pour l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon

Ashley Ziai, analyste des politiques, Ottawa

De nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) du Canada peinent à recruter des employés qualifiés et à les retenir. Les propriétaires de PME font ce qu'ils peuvent pour pourvoir leurs postes vacants avec de la main-d'œuvre canadienne, mais tous n'y arrivent pas. Certains se tournent vers le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour remédier à ce problème. Ils peuvent ainsi garder la tête hors de l'eau et prendre de l'expansion et, par le fait même, préserver des emplois et en créer de nouveaux pour les Canadiens. Dans le présent rapport, nous explorons le point de vue des PME sur ce programme et sur les façons dont il pourrait être amélioré. Nous y présentons aussi des suggestions pour permettre aux entreprises qui ont des besoins légitimes et une excellente feuille de route d'avoir recours au PTET, tout en garantissant l'accès à des emplois pour les travailleurs canadiens.

Introduction

Pour prospérer, les PME du Canada doivent pouvoir embaucher du personnel qualifié. Or, les propriétaires d'entreprise peinent trop souvent à trouver des employés positifs, productifs et fiables. Résultat : leurs entreprises ont du mal à prendre de l'expansion et même, dans de nombreux cas, à survivre.

Pour la FCEI, qui travaille activement depuis de nombreuses années à la résolution des problèmes de pénurie de main-d'œuvre, une chose est claire : il n'existe pas de solution unique aux importants obstacles rencontrés par les employeurs dans ce domaine. Il faut au contraire un ensemble complet et cohérent de stratégies pour réformer le régime d'immigration permanente du Canada, créer de meilleurs programmes de formation et d'apprentissage professionnel, faire connaître les occasions d'emplois aux jeunes, aux travailleurs âgés et aux personnes avec un handicap, et faire participer pleinement les autochtones au marché de l'emploi de notre pays.

Même si ces orientations à long terme sont entièrement mises en œuvre, du fait du vieillissement de la population canadienne et de l'évolution des besoins de main-d'œuvre qualifiée, le PTET demeurera vital pour certaines PME.

En 2013, le PTET a eu mauvaise presse lorsqu'il est apparu que quelques entreprises ne l'utilisaient pas de façon appropriée. La controverse qui s'en est suivie a amené le gouvernement fédéral à apporter des changements qui ont rendu le programme encore plus lent et plus coûteux pour les PME incapables de trouver de la main-d'œuvre canadienne et ayant un besoin légitime de recourir au PTET¹. Depuis, le gouvernement est allé encore plus loin en imposant un moratoire dans le secteur de la restauration. Plus récemment, il a remanié le programme en profondeur en mettant en œuvre toute une série de changements qui interdisent pratiquement tout accès à un grand nombre d'entreprises.

Le présent rapport examine le rôle que joue le PTET quand il s'agit d'aider des entrepreneurs à trouver les employés qualifiés dont ils ont besoin pour assurer la croissance de leur entreprise, renforcer l'économie et soutenir leur communauté. Par la même occasion, il réfute, en exposant le point de vue des PME, certaines des allégations formulées ces derniers mois à l'égard du programme.

Les faits : le point de vue des PME sur la pénurie de main-d'œuvre et le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Non seulement ils ont mauvaise presse, mais le PTET et les employeurs qui y ont recours font également l'objet de généralisations abusives. Le temps est venu de rétablir les faits. Comme l'indique plus loin clairement le présent rapport, seule une faible proportion de PME ont recours au PTET, et celles qui le font en ont un besoin légitime. Le programme étant complexe et coûteux, les PME qui y participent le font en dernier recours pour recruter la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin.

¹ L'annexe A contient des renseignements supplémentaires sur le processus du PTET ainsi que des données fournies par le gouvernement qui remettent en perspective le nombre total de TET séjournant actuellement au Canada.

Malheureusement, dans le débat public, certains dirigeants syndicaux et d'autres commentateurs ont, délibérément ou non, perpétué des mythes au sujet du programme en dénigrant au passage les PME.

Ces intervenants affirment qu'il n'y a pas de pénuries de main-d'œuvre ou de compétences. Ils prétendent que les propriétaires d'entreprise n'essaient pas vraiment d'embaucher des Canadiens et que les travailleurs étrangers volent des emplois aux Canadiens. Ils affirment également que les travailleurs étrangers temporaires sont une source de main-d'œuvre bon marché pour les propriétaires d'entreprise, qu'ils sont maltraités et que les entreprises ne font rien pour les aider à s'établir au pays².

Nos constats contredisent ces affirmations. C'est pourquoi, dans le présent rapport, nous rappellerons les motifs qui amènent certaines PME à faire appel au PTET et nous montrerons les effets positifs qu'ont les travailleurs étrangers dans les petites entreprises et les communautés qui les accueillent.

En 2013, la FCEI a publié le recueil *Au travail!*, où elle présente des témoignages de ses membres dans le but de donner l'heure juste sur la raison d'être du PTET et sur ce qui le rend si important pour les entreprises. Ces témoignages proviennent d'entrepreneurs de tous les domaines et des quatre coins du pays, qui comptent tous sur le PTET pour des raisons différentes.

Nous invitons le lecteur à consulter ce rapport pour profiter d'un éclairage nouveau et concret sur l'importance des travailleurs étrangers dans l'économie canadienne, dans notre société et pour la viabilité de nombreuses PME.

CONSTAT N° 1 : Les PME souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée grave et croissante

Certains économistes et commentateurs contestent le fait qu'il y ait une pénurie de travailleurs ou de main-d'œuvre qualifiée au Canada. Les entrepreneurs canadiens ne partagent assurément pas ce point de vue et estiment que des pénuries de main-d'œuvre qualifiée graves et croissantes sévissent dans de nombreux secteurs de l'économie et dans plusieurs régions du Canada. Lorsque les entreprises trouvent enfin un employé potentiel, il n'est pas rare qu'après avoir investi dans sa formation, elles se voient ravir leur recrue par une grande entreprise ou par le secteur public, sous la promesse d'un meilleur salaire et de plus d'avantages sociaux.

D'après le plus récent sondage de la FCEI, 51 % des propriétaires de PME au Canada considèrent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un problème majeur pour leur entreprise³. Chose qui n'étonnera personne, c'est dans les trois provinces canadiennes qui ont connu la croissance la plus rapide ces dernières années, soit l'Alberta, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador, que les entrepreneurs sont les plus préoccupés à cet égard.

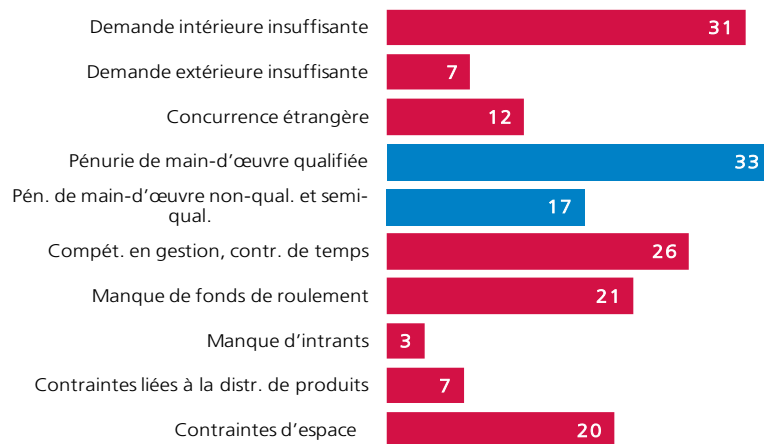
² Voir par exemple « *Temporary foreign workers program a "train wreck", says labour leader* », *Edmonton Journal*, 15 mai 2014.

³ FCEI, sondage *Les opinions de nos membres*, juillet-septembre 2013, 9 191 répondants.

De plus, le *Baromètre des affaires*, publié mensuellement par la FCEI, révèle que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est en ce moment le plus grand défi des propriétaires d'entreprise. Le tiers d'entre eux (33 %) considèrent que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée entrave la croissance de leur production ou de leurs ventes, et 17 % des entrepreneurs estiment que la pénurie de main-d'œuvre non-qualifiée et semi-qualifiée est également un enjeu important (Figure 1). Ces chiffres sont encore plus élevés dans les provinces où la croissance est rapide.

Figure 1

Quels sont les facteurs qui limitent votre capacité à augmenter vos ventes ou votre production? (% des répondants)



Source : *Baromètre des affaires*, septembre 2014, n = 1022.

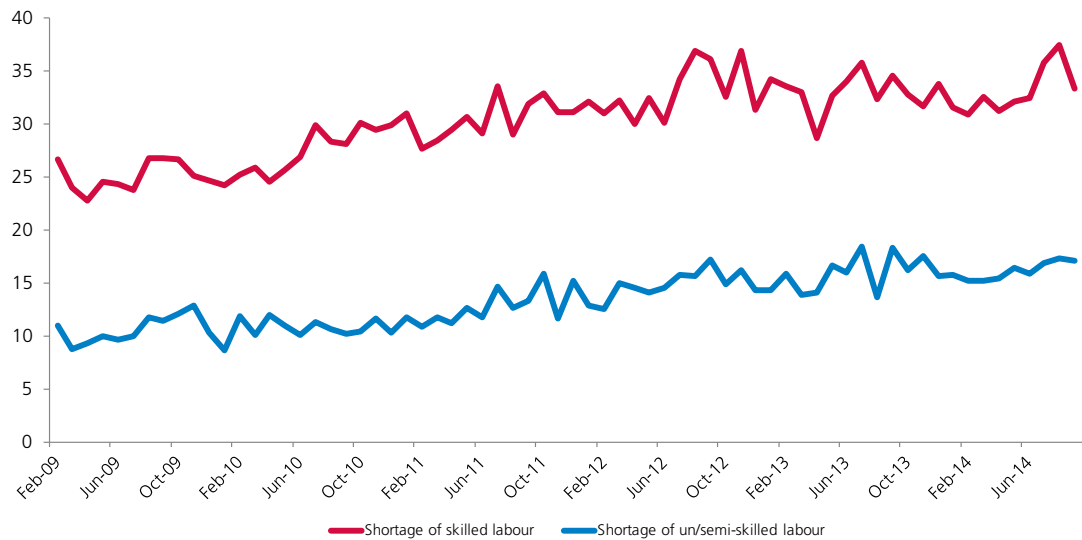
Ces préoccupations sont majeures et répandues. La figure 2 montre leur évolution à l'échelle nationale depuis le creux de la récession. Les préoccupations à l'égard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée et non qualifiée ont manifestement été à la hausse entre le début de 2009 et le début de 2013, et n'ont pas diminué de façon significative depuis.

« Notre principal problème est d'arriver à trouver des travailleurs qualifiés, fiables et prêts à travailler. Notre région souffre d'une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans tous les métiers. »

- Membre du secteur de la construction, nord-ouest de l'Alberta

Figure 2

Évolution des préoccupations des propriétaires d'entreprise à l'égard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée et non qualifiée, 2009-2014 (% des répondants)



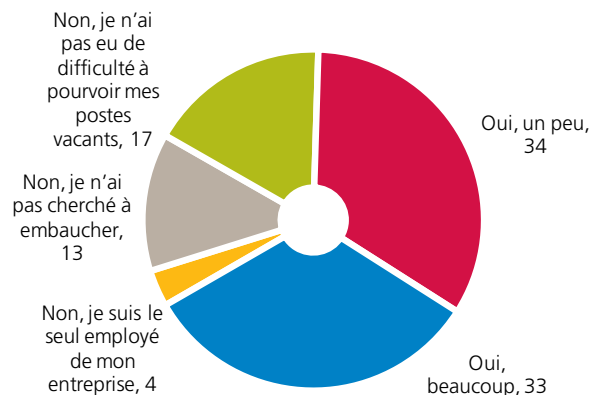
Source : Baromètre des affaires, février 2009 à septembre 2014.

Lorsque nous avons demandé aux propriétaires de PME à quel point ils avaient eu de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre dans les trois dernières années, 34 % ont répondu qu'ils ont trouvé que c'était un peu difficile, et 33 % que c'était très difficile, soit les deux tiers des PME (Figure 3).

Chez les entrepreneurs qui déclarent avoir cherché à embaucher du nouveau personnel au cours des trois dernières années, le nombre de répondants qui disent avoir éprouvé des difficultés d'embauche grimpe à 79 %.

Figure 3

Au cours des trois dernières années, avez-vous eu de la difficulté à embaucher de nouveaux employés? (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre — octobre 2013, n = 6 625.

La FCEI produit une série de rapports trimestriels portant sur les postes vacants dans le secteur privé, *Postes à pourvoir*. On y définit les postes vacants comme des emplois du secteur privé qui sont à pourvoir depuis au moins quatre mois du fait que les propriétaires d'entreprise n'ont pas pu trouver d'employés qui leur conviennent⁴. Les postes vacants y sont ventilés par province, par secteur et par taille d'entreprise (Tableau 1). La principale conclusion tirée du plus récent rapport est que les emplois vacants dans le secteur privé sont les plus nombreux :

- en Alberta et en Saskatchewan;
- dans les plus petites entreprises;
- dans les secteurs des services personnels, la construction et de l'hébergement et de la restauration

Tableau 1

Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T3 de 2014

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	2,7 %	+0,1	322 200
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7 %		4 100
Île-du-Prince-Édouard	2,1 %	-0,1	900
Nouvelle-Écosse	1,9 %	-0,1	5 400
Nouveau-Brunswick	2,1 %		4 600
Québec	2,4 %	-0,1	63 200
Ontario	2,3 %		105 900
Manitoba	2,8 %		11 700
Saskatchewan	3,7 %	+0,1	12 600
Alberta	3,9 %		66 700
Colombie-Britannique	3,0 %	+0,1	47 100

*Nombre de postes vacants par rapport au nombre total de postes occupés et de postes vacants.

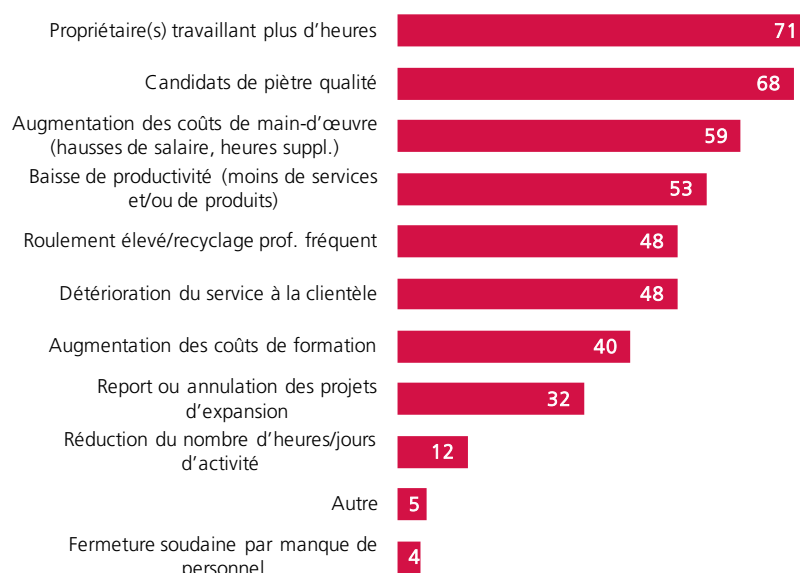
**Évolution du taux par rapport au trimestre précédent (révisé).

Il y a donc bel et bien un problème, et il frappe de plein fouet les propriétaires de PME. Dans un sondage effectué en septembre 2012 auprès des membres de la FCEI de l'ouest du Canada, 71 % des répondants ont affirmé qu'ils devaient travailler un plus grand nombre d'heures lorsqu'ils n'arrivaient pas à trouver du personnel qualifié (Figure 4). Plus de deux tiers des répondants (68 %) ont dit avoir été forcés de choisir parmi des candidats de piètre qualité, et conséquemment plus de la moitié des répondants (53 %) ont vu le coût de leur main-d'œuvre augmenter et leur productivité baisser. Parmi les autres conséquences mentionnées par les entrepreneurs, citons un important roulement de personnel et le besoin fréquent de recyclage professionnel (48 % des cas), une augmentation des coûts de formation (40 %), l'obligation de reporter ou d'annuler des projets d'expansion (32 %), la réduction du nombre d'heures ou de jours d'activité (12 %) et les fermetures soudaines par manque de personnel (4 %). Le fait que près du tiers des entreprises de l'ouest du pays aient eu à reporter ou à annuler des projets d'expansion donne une idée du coût économique de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

⁴ Les rapports *Postes à pourvoir* de la FCEI s'appuient sur des données provenant de sondages de la FCEI, qui sont pondérées en fonction de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* de Statistique Canada.

Figure 4

Quelles sont les conséquences de vos difficultés à embaucher sur vous et votre entreprise? (% des répondants)



Source : FCEI, *Labour Shortages and Immigration Survey*, septembre 2012, n = 2 632

Les consommateurs font également les frais de cette pénurie. En effet, 48 % des propriétaires d'entreprise pensent que la pénurie de main-d'œuvre entraîne une détérioration de leur service à la clientèle. Fait encore plus troublant, plus de la moitié des PME des provinces et des territoires de l'Ouest affirment avoir dû laisser passer des occasions d'affaires en raison d'un manque de personnel qualifié⁵.

Ce qu'il faut retenir, c'est que peu importe ce qu'en disent certains commentateurs, il existe un nombre croissant de preuves claires et quantifiables qui confirment la gravité des conséquences de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur la prospérité de nombreuses PME dans plusieurs régions du Canada.

CONSTAT N° 2 : Les propriétaires de PME cherchent en priorité à recruter des travailleurs canadiens et à les retenir.

Certains commentateurs qui nient la pénurie prétendent également que les entreprises n'en font pas assez pour attirer de la main-d'œuvre canadienne et la retenir. Rien n'est plus faux.

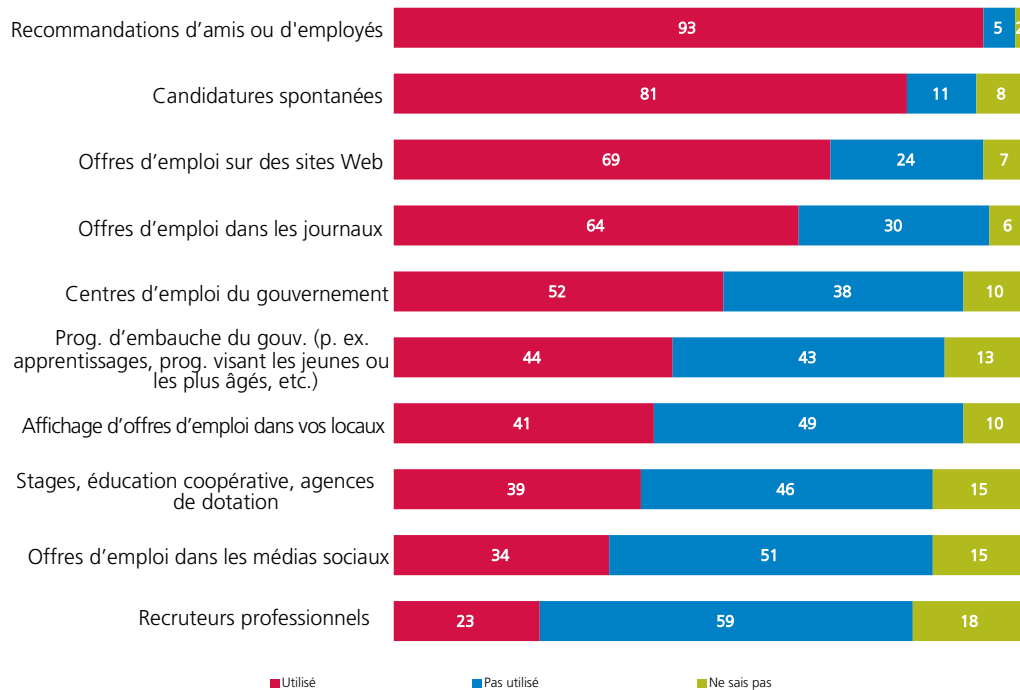
Les entrepreneurs, particulièrement ceux qui exploitent des PME, cherchent par tous les moyens à trouver des employés qualifiés. Les propriétaires de PME questionnés à ce sujet affirment qu'ils ont recours à de nombreuses méthodes pour attirer de la main-d'œuvre canadienne (Figure 5).

⁵ FCEI, rapport *Looking for Hire Ground*, mars 2013.

Quatre-vingt-treize pour cent des entrepreneurs demandent à des amis ou à des employés de leur recommander des candidats potentiels, 81 % disent recevoir des candidatures spontanées, 69 % publient des annonces sur Internet et 64 % mettent encore des annonces dans les journaux. De nombreux employeurs ont également recours aux centres d'emploi (52 %) et aux programmes d'embauche (44 %) du gouvernement.

Figure 5

Stratégies des PME pour trouver de nouveaux employés (% des répondants)



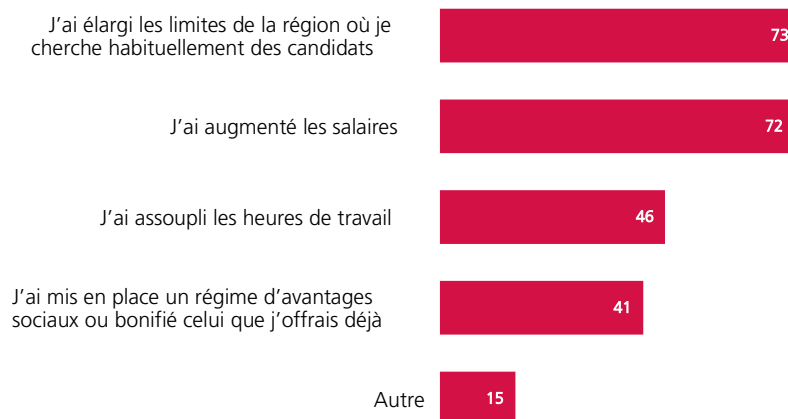
Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 4 661.

On entend souvent les détracteurs du PTET dire que, pour attirer les travailleurs canadiens, les entreprises n'ont qu'à mieux les rémunérer. Malheureusement, les PME œuvrent généralement sur des marchés très compétitifs et n'ont souvent pas la marge de manœuvre nécessaire pour augmenter leurs prix afin de compenser la hausse de leurs coûts de main-d'œuvre.

La majorité des entrepreneurs font tout ce qu'ils peuvent pour attirer et retenir le plus grand nombre de travailleurs canadiens possible, y compris augmenter les salaires, ajouter de nouveaux avantages sociaux et bonifier ceux déjà offerts (figure 6). Nous avons posé la question suivante aux propriétaires de PME qui ont tenté d'avoir recours au PTET : « Avant de rechercher de la main-d'œuvre grâce au PTET, quelles démarches votre entreprise a-t-elle suivies pour retenir ses employés ou en attirer d'autres? »

Figure 6

Démarches entreprises pour attirer et retenir des travailleurs canadiens (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 667.

Près des trois quarts (73 %) des répondants ont affirmé avoir recruté au-delà de leurs limites géographiques habituelles, 72 % ont affirmé avoir augmenté les salaires, 46 % ont dit avoir offert des horaires plus flexibles et 41 % ont indiqué avoir mis en place un régime d'avantages sociaux ou bonifié les avantages déjà en place (Figure 6). Les PME utilisent de toute évidence nombre de méthodes pour embaucher en priorité de la main-d'œuvre canadienne.

Il y a eu de nombreux débats sur la prétendue stagnation des salaires des emplois non qualifiés. À l'Annexe B du présent rapport, l'économiste en chef de la FCEI, Ted Mallet, analyse l'allégation trompeuse selon laquelle les salaires médians dans le secteur de l'hébergement et de la restauration en Alberta n'avaient augmenté que de 8 % de 2006 à 2013.

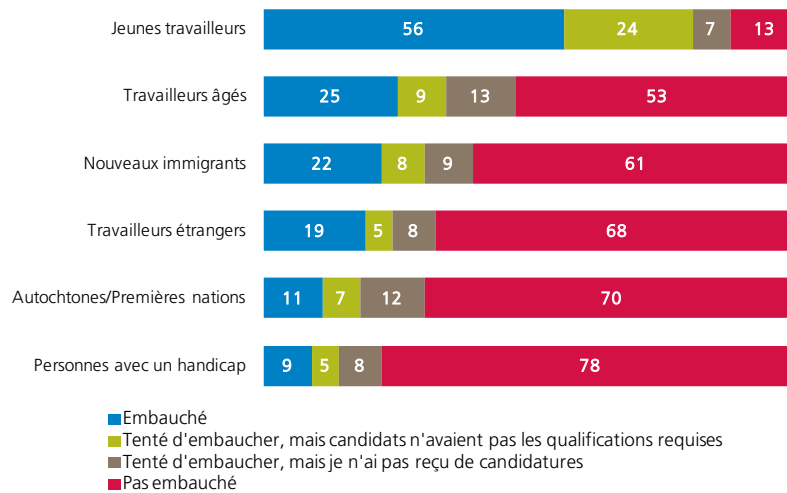
D'autres commentateurs prétendent que les entrepreneurs n'en font pas assez pour attirer de la main-d'œuvre issue de groupes sous-représentés au Canada, comme les jeunes, les autochtones, les travailleurs âgés et les personnes avec un handicap.

Or, des données tirées du récent sondage confirment que de nombreuses PME souhaitent en fait embaucher du personnel issu de groupes sous-représentés (figure 7). En effet, la grande majorité d'entre elles (87 %) ont tenté de rejoindre les jeunes, près de la moitié (47 %) ont tenté de recruter des travailleurs âgés, 39 % ont essayé de recruter de nouveaux immigrants, 30 % ont tenté de recruter des autochtones et 22 % ont tenté de recruter des personnes avec un handicap.

Bien qu'elles puissent toujours en faire plus, de nombreuses PME font déjà des pieds et des mains pour recruter des travailleurs canadiens. Malheureusement, ce n'est pas toujours suffisant, et c'est pour cette raison que le PTET est si important pour certaines PME.

Figure 7

L'embauche d'employés issus de groupes sous-représentés⁶ (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 4 557.

« Je mets des annonces partout, mais malgré cela, je ne reçois pas de candidatures. Il me coûte plus cher d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, et cela me demande beaucoup plus de temps et d'énergie. Je serais ravi d'embaucher des Canadiens, mais je ne peux tout simplement pas en trouver suffisamment pour faire fonctionner mon entreprise. »

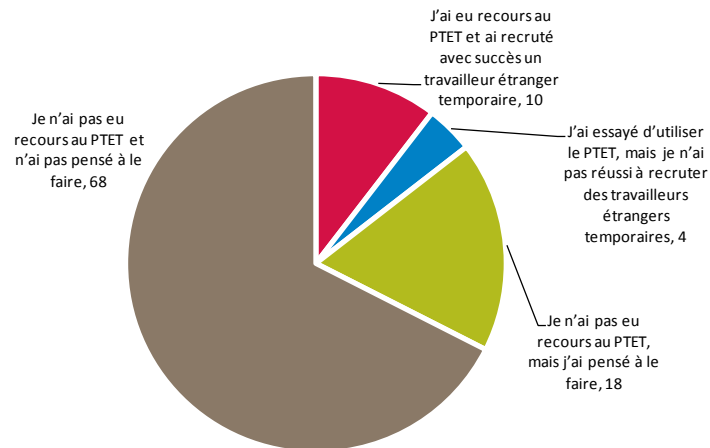
CONSTAT N° 3 : Seule une faible proportion des PME a recours au PTET.

On croit à tort, dans certains milieux, que beaucoup de PME ont recours au PTET. En y regardant de plus près, on constate en fait que la majorité des PME (68 %) n'ont jamais fait appel au programme et n'ont pas l'intention de le faire (Figure 8).

Dix-huit pour cent des propriétaires d'entreprise ont indiqué qu'ils n'ont jamais participé au programme, mais qu'ils pourraient envisager de le faire. Seuls 14 % des entrepreneurs interrogés disent y avoir fait appel, et de ceux-ci, 10 % ont réussi à embaucher un travailleur étranger et 4 % n'ont pas réussi à le faire.

⁶ Dans le sondage, on définit les jeunes comme des personnes de moins de 25 ans, les travailleurs âgés comme des personnes de 60 ans et plus, les nouveaux immigrants comme des résidents permanents ou de nouveaux Canadiens arrivés au pays dans les cinq années précédant leur embauche, et les travailleurs étrangers comme des ressortissants étrangers disposant d'un permis de travail au Canada.

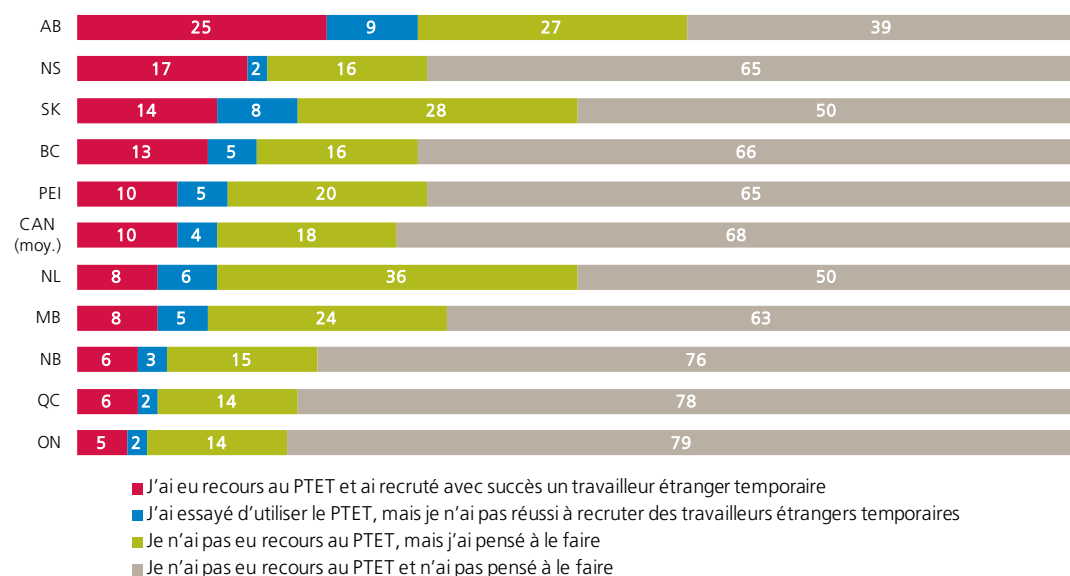
Figure 8

PME ayant eu recours au PTET (% des répondants)

Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 4 736.

Le nombre d'entreprises qui font appel au PTET est plus important dans les provinces où la croissance économique a été la plus forte au cours des dernières années, soit l'Alberta et la Saskatchewan. Dans la section Commentaires du sondage, de nombreux propriétaires de PME rurales ont déclaré avoir du mal à trouver la main-d'œuvre requise, peu importe le salaire ou les avantages offerts. Les figures 9 et 10 confirment l'existence du lien entre la pénurie de main-d'œuvre et le recours au PTET en comparant le taux de participation au programme des entreprises qui déclarent avoir eu beaucoup de difficultés à embaucher du personnel avec le taux de participation de l'ensemble des répondants. Plus la pénurie est grande, plus les entrepreneurs sont susceptibles de faire appel au programme.

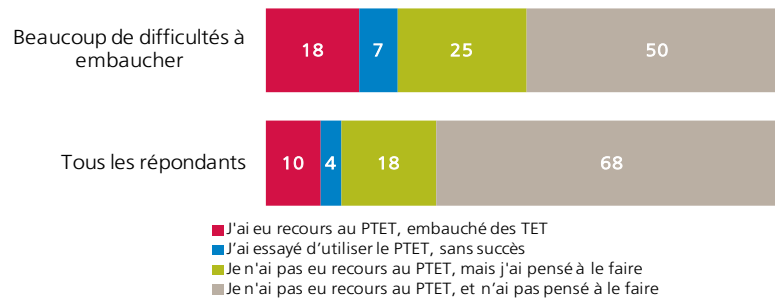
Figure 9

PME ayant eu recours au PTET (par province, % des répondants)

Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 4 736.

Figure 10

Participation au programme chez les PME qui déclarent avoir eu beaucoup de difficultés à embaucher (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 1 891.

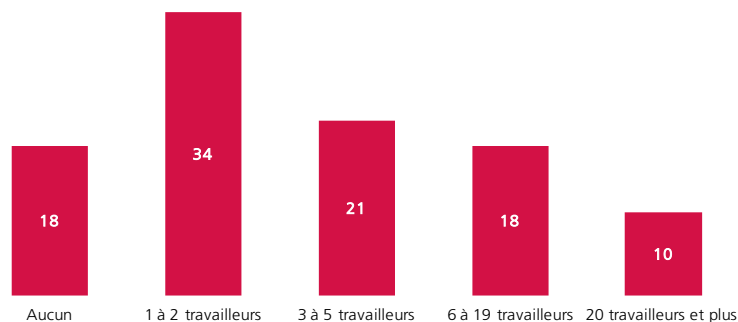
Cinquante pour cent des répondants qui ont indiqué avoir eu beaucoup de difficultés à embaucher au cours des trois dernières années ont au moins envisagé de faire appel au programme, contre 32 % pour l'ensemble des répondants. Il paraît clair que plus les besoins sont urgents, plus l'intérêt pour le programme est grand. Toutefois, même chez les entrepreneurs qui ont éprouvé beaucoup de difficultés à embaucher du personnel, seuls 18 % ont eu recours avec succès au programme. C'est donc dire que 82 % des entreprises ayant connu des difficultés à embaucher n'ont pas fait appel au Programme.

CONSTAT N° 4 : La plupart des employeurs qui ont recours au PTET n'embauchent que quelques travailleurs.

Certains croient que les entrepreneurs embauchent des régiments de travailleurs étrangers temporaires (TET) pour venir prendre la place de travailleurs canadiens. Ce n'est pas du tout le cas. Le nombre médian de TET est de deux par entreprise. Parmi les entreprises qui ont déjà embauché de la main-d'œuvre étrangère par l'entremise du programme, près d'une sur cinq (18 %) n'en emploie plus aujourd'hui (Figure 11).

Figure 11

Nombre de TET actuellement à l'emploi des PME (% des répondants des PME qui ont engagé un TET dans les 3 dernières années)



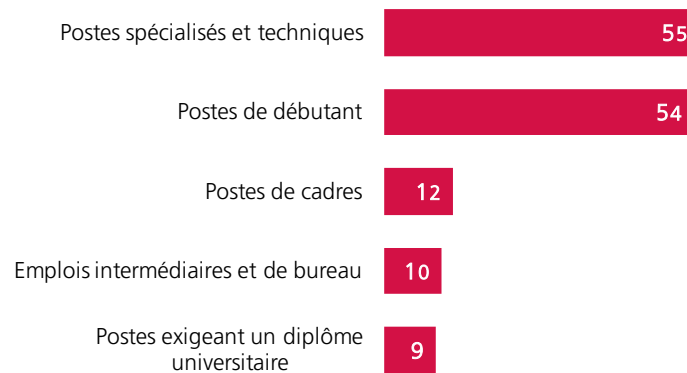
Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 487.

De plus, le tiers (34 %) des employeurs qui utilisent le programme actuellement n'emploient qu'un ou deux travailleurs étrangers temporaires, et 21 % n'en ont embauché que de trois à cinq. C'est donc dire que près des trois quarts (73 %) des employeurs qui ont participé au PTET au cours de trois dernières années ont cinq employés étrangers ou moins.

Les données par secteur indiquent que c'est dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et le secteur agricole que les TET sont les plus nombreux selon les répondants, ce qui est logique étant donné que ce sont des secteurs à forte intensité de main d'œuvre. Les chiffres montrent que l'on fait appel aux TET pour pourvoir deux grands types de postes : les postes spécialisés et techniques (métiers) et les postes non qualifiés (débutant) (Figure 12).

Figure 12

Types de postes qui ont été pourvus ou qu'on a essayé de pourvoir grâce au PTET (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 660.

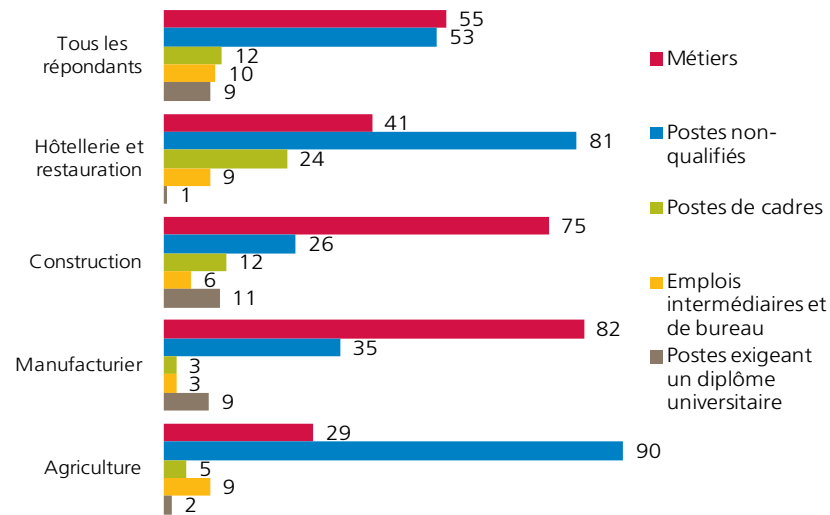
La plupart des entreprises (55 %) qui ont participé au PTET disent avoir pourvu ou tenté de pourvoir des postes spécialisés et techniques (métiers) alors que 54 % disent avoir pourvu ou tenté de pourvoir des postes de débutant (non qualifiés) (Figure 12). Douze pour cent des entreprises participantes disent avoir pourvu ou essayé de pourvoir des postes de cadre et 9 % des postes exigeant un diplôme universitaire.

On constate par ailleurs que le type de main-d'œuvre recherché varie grandement d'un secteur à l'autre (figure 13).

Par exemple, plus des trois quarts des entreprises dans le secteur de la construction et le secteur manufacturier affirment avoir pourvu ou essayé de pourvoir des postes dans les métiers, alors que 81 et 90 % des répondants des secteurs de l'hébergement et de la restauration et de l'agriculture ont indiqué qu'ils cherchaient plutôt à pourvoir des postes non qualifiés.

Figure 13

Types de postes à pourvoir par secteur d'activité grâce au PTET (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 660.

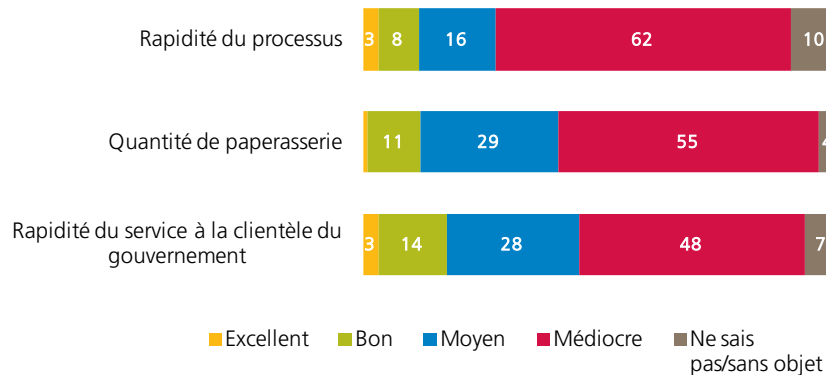
CONSTAT N° 5 : Le processus du PTET est long et laborieux.

L'hypothèse selon laquelle le PTET permet d'avoir accès à de la main-d'œuvre rapidement pour la sous-payer repose sur au moins deux prémisses erronées : 1) qu'il est facile de présenter une demande et d'obtenir l'approbation gouvernementale et 2) que les entreprises peuvent faire venir des travailleurs étrangers en peu de temps. La vérité est toute autre.

Parmi les différents aspects sur lesquels les entrepreneurs qui ont fait appel au PTET ont été interrogés, les énoncés qui ont reçu le plus de réponses négatives concernaient la rapidité et la complexité du processus, que respectivement 62 % et 55 % des répondants ont qualifiées de « médiocres » (Figure 14). La rapidité du service à la clientèle du gouvernement a également été qualifiée de « médiocre » par près de la moitié des répondants. Les PME participant au PTET ont indiqué que si des améliorations devaient être apportées au processus administratif, ces trois éléments (la rapidité du processus, sa complexité [paperasserie] et la rapidité du service à la clientèle) devaient être abordés en priorité.

Figure 14

Perception qu'ont les petites entreprises de la rapidité et de la complexité du processus du PTET ainsi que de la rapidité du service offert par le gouvernement (% des répondants)

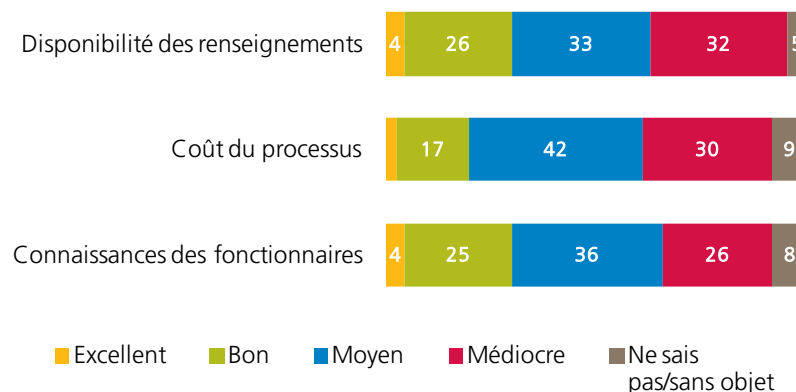


Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 657.

Les propriétaires d'entreprise ont également été interrogés sur la disponibilité des renseignements, le coût du processus et les connaissances des fonctionnaires affectés au PTET. Ici, les commentaires ont été un peu plus positifs (Figure 15) : un peu moins du tiers des répondants ont indiqué que la disponibilité des renseignements et les connaissances des fonctionnaires étaient « bonnes » ou « excellentes ». Si les connaissances des fonctionnaires représentent la catégorie qui a reçu les meilleurs résultats, une PME sur quatre considère toujours cet aspect comme « médiocre », ce qui indique qu'il pourrait tout de même être amélioré.

Figure 15

Perception des petites entreprises concernant la disponibilité des renseignements, le coût du processus et les connaissances des fonctionnaires (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 657.

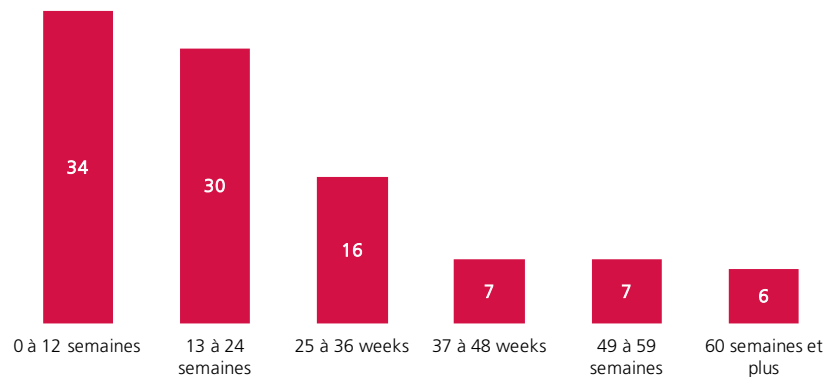
Nous avons demandé aux propriétaires de PME qui ont fait appel en vain au PTET pourquoi ils n'étaient pas arrivés à embaucher des TET. Les trois raisons les plus fréquemment mentionnées ont été : « le processus était trop long » (64 %), « la

paperasserie à remplir était trop compliquée » (41 %) et « le gouvernement fédéral a rejeté ma ou mes demandes d'avis relatifs au marché du travail » (39 %).

Nous avons aussi demandé aux propriétaires d'entreprise combien de semaines il leur faut pour embaucher un TET, entre le moment où ils remplissent la documentation nécessaire (demande d'avis relatif au marché du travail) et la première journée de travail du TET (Figure 16).

Figure 16

Délais de traitement (nombre moyen de semaines nécessaires pour embaucher un travailleur étranger temporaire) (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 456.

Il est incroyable de constater que dans plus d'un tiers des cas (36 %), le processus a nécessité au total 25 semaines ou plus (soit au moins six mois). Seulement environ un tiers des répondants (34 %) ont déclaré que le processus avait duré 12 semaines ou moins.

CONSTAT N° 6 : Il est beaucoup plus coûteux d'embaucher des TET que les travailleurs canadiens.

L'un des mythes les plus répandus au sujet du PTET est que les travailleurs étrangers temporaires sont une source de main-d'œuvre bon marché et que c'est pour cette raison que les entrepreneurs les préfèrent aux travailleurs canadiens. Or, les résultats du sondage montrent que la réalité est tout autre. Avant de pouvoir embaucher un travailleur étranger, les entrepreneurs doivent généralement franchir plusieurs étapes, incluant :

- ▶ publier une offre d'emploi dans tout le Canada, y compris dans le système d'assurance-emploi;
- ▶ faire approuver le salaire offert au travailleur étranger par le gouvernement fédéral;
- ▶ payer le billet d'avion aller-retour du travailleur;
- ▶ aider le travailleur à trouver un logement.

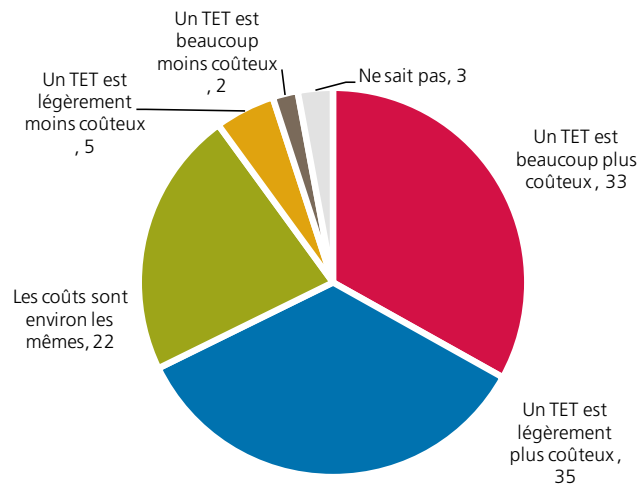
Les entrepreneurs doivent aussi souvent payer des frais de recrutement, qui varient entre 5 000 \$ à 10 000 \$ par travailleur.

Dans le sondage, les propriétaires d'entreprise ont eu à répondre à la question suivante : « *En général, comment compareriez-vous les coûts d'embauche d'un TET par rapport à un Canadien (p. ex. salaires, recrutement, gestion de la paperasse et autres coûts liés à l'embauche et à la rétention des travailleurs)?* »

Soixante-huit pour cent des propriétaires d'entreprise ont indiqué qu'il était beaucoup plus coûteux (33 %) ou légèrement plus coûteux (35 %) d'embaucher un travailleur étranger. Vingt-deux pour cent des répondants ont affirmé que les coûts étaient les mêmes et 7 % seulement ont répondu que les employés canadiens coûtaient plus cher (Figure 17).

Figure 17

Différence entre les coûts d'embauche et de rétention d'un TET par rapport à un Canadien (% de répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 480.

Précisons que, pour cette question, les résultats sont sensiblement les mêmes d'un bout à l'autre du pays, ce qui porte à croire que la différence de coût n'est pas autant liée aux différences de réglementation entre les provinces qu'à ce qu'il en coûte aux entreprises pour se conformer aux exigences du PTET.

Même les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration et du secteur agricole – des secteurs qui attirent plus de travailleurs peu qualifiés ou semi-qualifiés que les autres – affirment qu'il est beaucoup plus coûteux d'embaucher des TET que des travailleurs canadiens. Près de la moitié (48 %) des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration ont affirmé qu'il était beaucoup plus coûteux de faire appel à des TET. Il paraît évident que la plupart des PME du Canada, si on leur en donne le choix, préfèrent embaucher des Canadiens.

Tous les résultats du sondage montrent que le PTET est long, laborieux et coûteux pour les propriétaires d'entreprise. Pourquoi donc un employeur se donnerait-il la

peine d'effectuer tout ce processus si des Canadiens étaient disponibles et prêts à faire le travail?

« Le programme est très coûteux et exige une foule de démarches administratives. Il est et restera toujours une solution de recrutement de dernier recours. Pour les PME, il sera toujours plus intéressant sur le plan économique d'embaucher des Canadiens lorsque c'est possible, pour éviter les complications du PTET. »

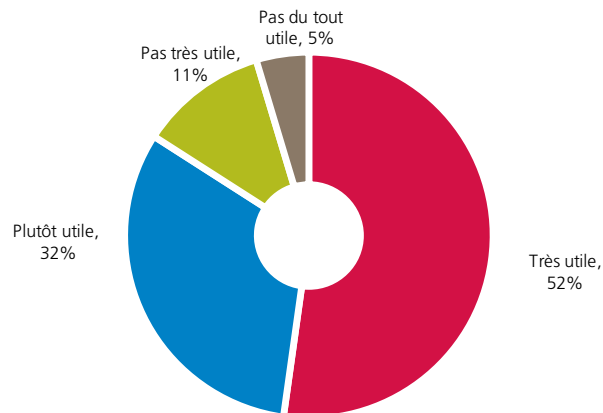
- Membre du secteur de la restauration rapide, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

CONSTAT N° 7 : L'accès à des TET permet de préserver les emplois au Canada

Malgré toutes les démarches qu'ils doivent effectuer et tout l'argent qu'ils doivent verser pour participer au programme et faire venir des travailleurs étrangers, les entrepreneurs qui y ont recours y voient de nombreux avantages, non seulement pour leur entreprise, mais également pour leurs travailleurs canadiens. De fait, 84 % des répondants ont déclaré que le PTET avait été « plutôt utile » (32 %) ou « très utile » (52 %) pour résoudre leurs problèmes d'embauche (Figure 18).

Figure 18

Dans quelle mesure le PTET vous a-t-il été utile pour résoudre vos problèmes d'embauche? (% des répondants)

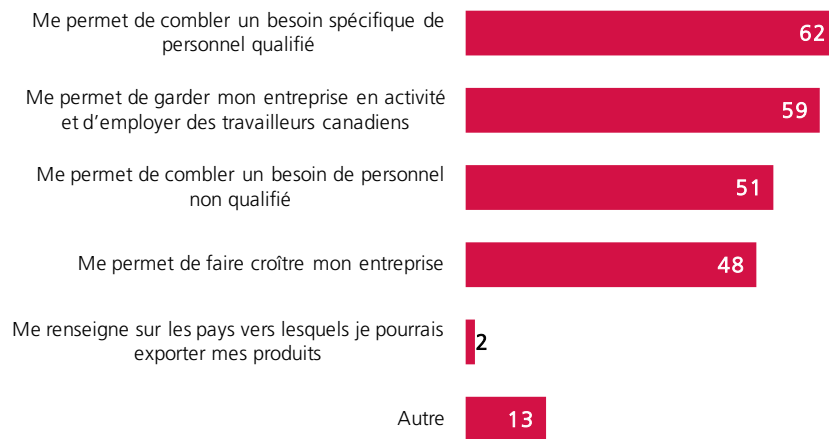


Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 496.

Nous avons également posé aux propriétaires d'entreprise la question suivante : « *Quels sont, pour votre entreprise, les avantages que représente l'embauche de travailleurs étrangers temporaires?* » Soixante-deux pour cent des répondants ont dit qu'elle permettait de combler un besoin spécifique de personnel qualifié tandis que 51 % ont dit qu'elle permettait de combler un besoin de personnel non qualifié (Figure 19).

Figure 19

Avantages de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 480.

Il faut souligner que près de six répondants sur dix (59 %) ont déclaré que le fait d'avoir accès à une main-d'œuvre étrangère temporaire leur avait permis de garder leur entreprise en activité et de préserver les emplois de leurs travailleurs canadiens. Un autre 48 % des répondants a affirmé que le programme leur avait permis de faire croître leur entreprise. Voici quelques témoignages d'entrepreneurs :

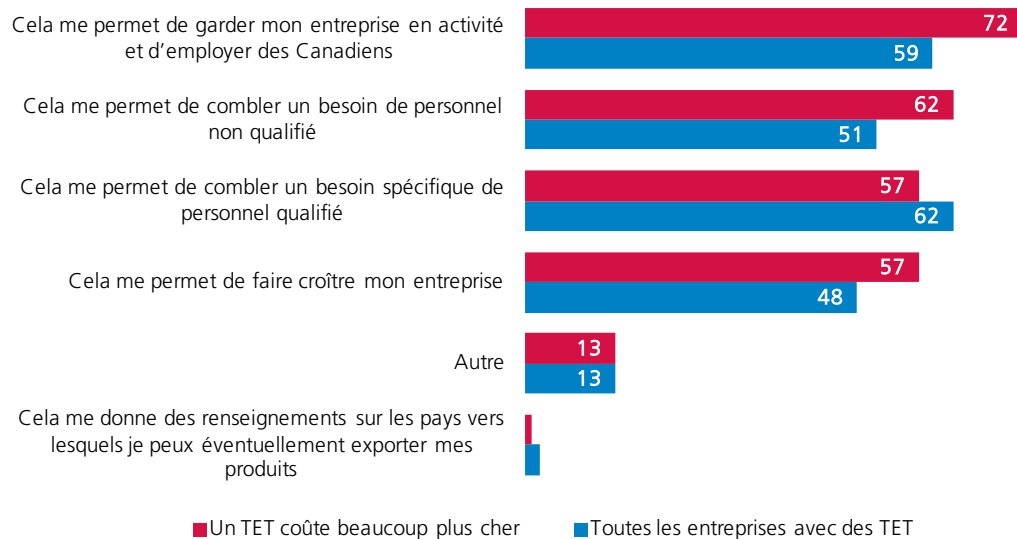
- ▶ « Avant d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, je travaillais au moins 70 heures par semaine, sept jours sur sept, et je passais de trois à quatre mois sans prendre un seul jour de congé. J'avais le choix entre faire faire des heures supplémentaires à mes employés jusqu'à ce qu'ils démissionnent et fermer, faute de personnel. »
- ▶ « Le PTET me permet d'avoir suffisamment d'employés dans mes entreprises en activité pour pouvoir en fonder des nouvelles. Dans le contexte actuel, j'ai dû retarder l'ouverture de nouvelles entreprises à cause de la réduction de l'offre de main-d'œuvre et de travailleurs étrangers temporaires. »
- ▶ « Le programme m'a permis d'améliorer la qualité de mon service à la clientèle, de réduire le stress de mes travailleurs canadiens, d'accroître mon chiffre d'affaires et de créer de nouveaux emplois. »
- ▶ « Le travailleur étranger temporaire que nous embauchons pourra former d'autres employés. De cette manière, nous avons plus d'employés à avoir les mêmes compétences que lui. »
- ▶ « Nous pouvons maintenant garantir le respect continu des normes de service et limiter les interruptions pour nous consacrer aux affaires plutôt qu'à la gestion de crise. »

Les entreprises qui disent que les TET « coûtent beaucoup plus cher » estiment que le programme et les TET leur apportent encore plus d'avantages (Figure 20). Elles sont plus susceptibles d'employer des Canadiens (72 %) et de faire croître leur

entreprise en embauchant des TET (57 %) que l'ensemble des répondants (respectivement 59 % et 48 %).

Figure 20

Avantages tirés de l'embauche de travailleurs étrangers pour les entreprises qui déclarent que ceux-ci « coûtent beaucoup plus cher » (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n =159.

« Sans le PTET, ce serait un vrai désastre. Nous ne serions pas en mesure de maintenir la production, car il y a une pénurie de main-d'œuvre. Donc, nous fermerions la compagnie et il y aurait des pertes d'emploi pour nos travailleurs québécois. »

- Membre du secteur agricole, Rive-Nord de Montréal (Québec)

CONSTAT N° 8 : Les propriétaires de PME aident les TET à s'intégrer dans l'entreprise et dans la communauté.

Certaines personnes s'inquiètent des problèmes liés à l'intégration des TET dans la communauté d'accueil. D'après le sondage réalisé par la FCEI, ces inquiétudes sont très exagérées. À la question « *Quels problèmes avez-vous pu avoir en embauchant des travailleurs étrangers temporaires?* », la majorité des propriétaires d'entreprise ont répondu qu'ils n'avaient constaté aucun problème (Figure 21).

On constate que 29 % des répondants ont dit s'être heurtés à un problème de langue. Cela est tout à fait normal et tend à s'atténuer au fur et à mesure que les travailleurs s'habituent à vivre au Canada et à parler français ou anglais. De plus, 15 % des répondants ont indiqué manquer de services pour favoriser l'intégration de leurs TET, et seulement 7 % ont mentionné que la réaction des travailleurs canadiens de leur entreprise posait un problème.

Figure 21

Problèmes liés à l'intégration de TET dans l'entreprise et dans la communauté (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 456.

Il y a d'autres personnes qui croient par ailleurs que les entrepreneurs qui font venir des TET au Canada les laissent à eux-mêmes au lieu de les aider à s'intégrer socialement. D'après le sondage, ce n'est pas le cas. La question suivante a été posée aux entrepreneurs : « Quelles mesures avez-vous prises pour intégrer les TET dans votre entreprise et/ou dans votre communauté? » (Figure 22).

Figure 22

Quelles mesures avez-vous prises pour intégrer les TET dans votre entreprise et/ou dans votre communauté? (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 454.

Deux tiers des répondants (67 %) ont dit aider leurs TET à s'installer, près de la moitié (47 %) disent leur avoir offert une formation d'appoint et 45 % ont dit avoir

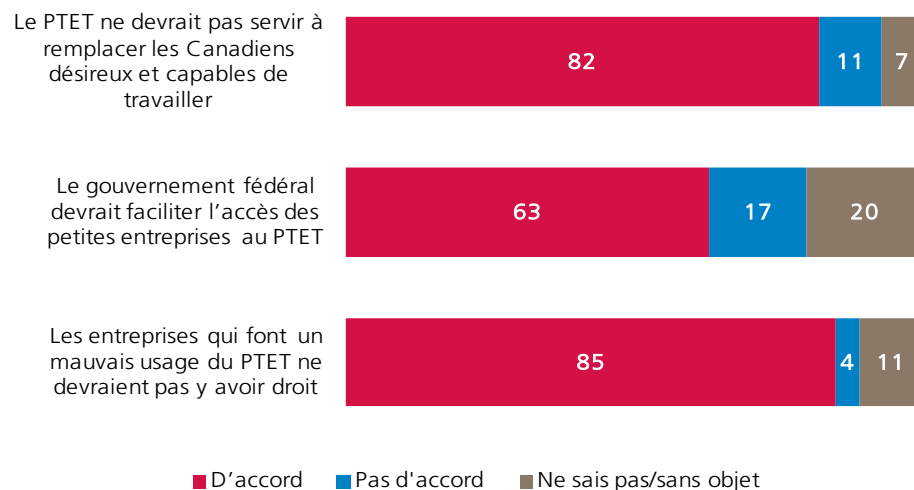
offert du mentorat et organisé des activités sociales (Figure 16). Seulement 18 % des répondants ont indiqué qu'aucun soutien supplémentaire n'avait été nécessaire.

CONSTAT N° 9 : Les propriétaires de PME disent que le PTET devrait servir en cas de besoin légitime et que les entreprises qui en font mauvais usage devraient être sanctionnées.

Nous avons déjà mentionné dans ce rapport que des groupes qui cherchent à mettre fin au programme ou à en limiter grandement la portée ont allégué que certains employeurs faisaient un mauvais usage du PTET. Nous croyons que les données du présent rapport illustrent bien le fait que le processus qui accompagne le PTET n'est ni facile ni économique. Cependant, plusieurs seraient surpris de constater comment le point de vue des propriétaires de PME canadiennes reflète les réserves du public à l'égard du PTET.

Figure 23

Point de vue des propriétaires d'entreprise sur les énoncés suivants (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 4 729.

Parmi les répondants au sondage (aussi bien les entreprises qui font appel au PTET que celles qui ne l'utilisent pas), 82 % pensent que le PTET ne devrait pas servir à remplacer les Canadiens désireux et capables de travailler par des travailleurs étrangers (Figure 23). Les entrepreneurs se sont aussi montrés très sévères à l'égard des propriétaires d'entreprise qui enfreignent les règles du programme. Une majorité écrasante d'entre eux (85 %) s'est montrée favorable à la révocation de l'accès au programme pour les entreprises qui en font mauvais usage.

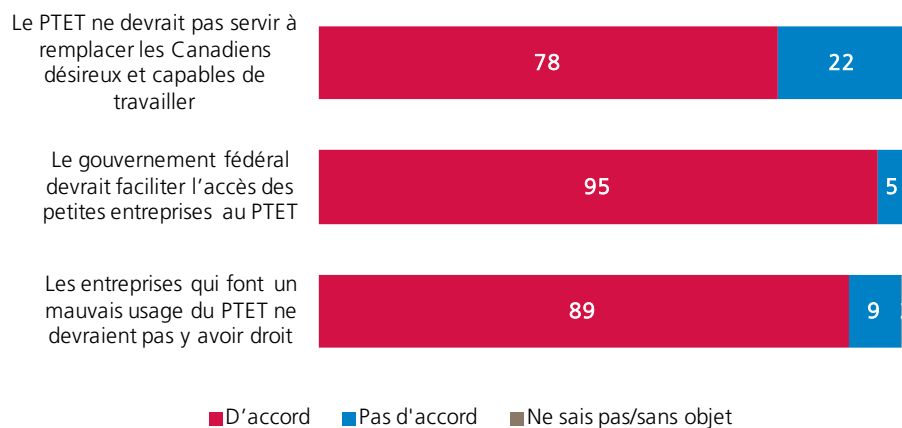
D'après les commentaires recueillis dans le sondage, les membres de la FCEI estiment que les propriétaires d'entreprise qui respectent les règles et qui ont un besoin légitime devraient avoir accès au programme, de manière responsable et dans les meilleurs délais. Enfin, 63 % des répondants considèrent que le gouvernement

fédéral devrait faciliter davantage l'accès des petites entreprises au PTET, tandis que seuls 17 % sont en désaccord avec cette proposition et 20 % sont indécis.

L'équité et la responsabilité sont des valeurs tout aussi importantes pour les entrepreneurs participant au PTET que pour les PME en général (Figure 24). Parmi les entrepreneurs qui font appel au programme, près de neuf répondants sur dix (89 %) ont affirmé que les entreprises qui en font un mauvais usage ne devraient pas y avoir droit. Près de quatre entrepreneurs sur cinq (78 %) ont déclaré que les Canadiens qui étaient désireux et capables de travailler ne devaient pas perdre leur emploi au profit de travailleurs étrangers temporaires.

Figure 24

Point de vue des PME qui participent au PTET sur les énoncés suivants (% des répondants) :



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-30 octobre 2013, n = 490.

« Les entrepreneurs qui font un usage abusif du programme doivent être sanctionnés. Les Canadiens doivent avoir accès à des emplois, mais on doit également pouvoir recourir au programme là où on manque de travailleurs. C'est la seule formule qui fonctionne. »

- Membre de la FCEI dans le commerce de détail, Fort Saint John, Colombie-Britannique

Conséquences des réformes de 2013 du PTET

En avril 2013, le gouvernement fédéral a annoncé que d'importants changements seraient apportés au PTET. Il fait peu de doutes que ceux-ci auront des effets négatifs sur les PME participantes. Les sections suivantes expliquent en détail l'impact de certains de ces changements.

Frais d'utilisation

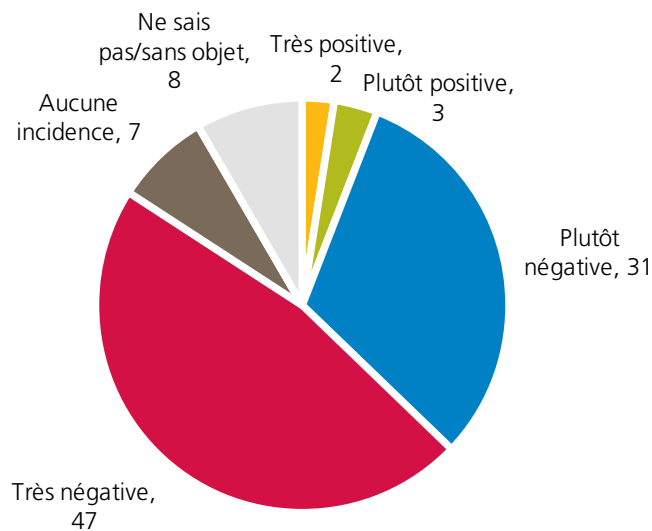
L'un des changements les plus médiatisés a été l'ajout de frais d'utilisation non remboursables de 275 \$ par poste à pourvoir, frais qui ont été depuis relevés à

1 000 \$, plus 100 \$ de frais d'administration. À priori raisonnables, particulièrement si les besoins sont criants, ces frais peuvent s'accumuler rapidement, sans aucune garantie de succès. Rappelons qu'ils ne sont pas remboursables, même en cas de rejet de la demande.

Questionnés au sujet de l'incidence des frais de 275 \$, plus des trois quarts des entrepreneurs sondés ont déclaré qu'ils s'attendaient à ce que ceux-ci aient une incidence « très négative » (47 %) ou « plutôt négative » (31 %). Seuls 5 % des répondants estimaient que ces nouveaux frais auraient une incidence positive, et 7 % ont répondu que ces frais n'auraient aucune incidence (Figure 25). Maintenant qu'ils sont montés à 1 000 \$, il est certain que ces frais seront encore plus mal perçus.

Figure 25

Incidence de la mise en place de nouveaux frais d'utilisation (% des répondants)



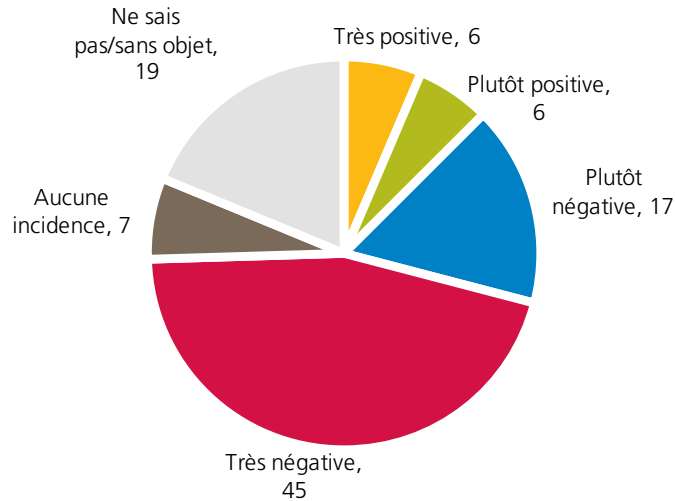
Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 645.

Les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration voient ce changement d'un très mauvais œil. En effet, 62 % d'entre elles ont déclaré s'attendre à ce que ces frais aient une incidence très négative sur leurs activités. En comparaison, sur l'ensemble de répondants, cette réponse a été donnée dans 47 % des cas.

Avis relatif au marché du travail en mode accéléré (AMT-A)

Au sujet de l'élimination du processus d'avis relatif au marché du travail accéléré (AMT-A), 45 % des propriétaires d'entreprise ont affirmé s'attendre à ce qu'elle ait une incidence « très négative » (Figure 26). Dix-sept pour cent ont dit s'attendre à une incidence « plutôt négative » et seulement 12 % ont dit s'attendre à une incidence « positive » ou « très positive ».

Figure 26

Incidence de la suspension des AMT-A (% des répondants)

Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-30 octobre 2013, n = 645.

La ventilation des données par taille d'entreprise révèle que les moyennes entreprises sont plus nombreuses à prévoir une incidence négative étant donné qu'elles sont vraisemblablement les plus nombreuses à avoir recours à cette option. Cinquante-cinq pour cent des entreprises de 20 employés ou plus ont dit s'attendre à ce que l'élimination de l'AMT-A ait une incidence « très négative », comparativement à 40 % des petites entreprises.

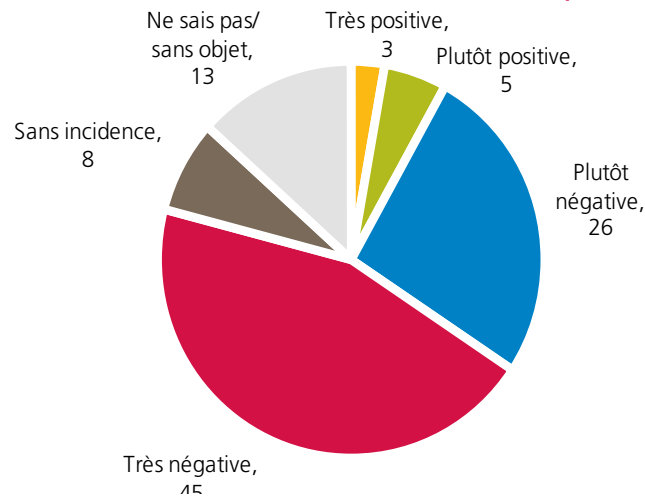
Plans de transition

Dernier grand changement apporté au programme : les employeurs doivent désormais présenter un « plan ferme » de transition qui explique la façon dont ils comptent remplacer les travailleurs étrangers temporaires par des travailleurs canadiens. Cette nouvelle exigence a été accueillie avec beaucoup de réserve par les entrepreneurs, qui redoutent, dans le meilleur des cas, encore plus de paperasse et des délais encore plus longs (Figure 27).

Soixante et onze pour cent des propriétaires d'entreprise disent s'attendre à ce que cette nouvelle exigence ait une incidence négative (« très négative » pour 45 % et « plutôt négative » pour 26 %). Seulement 8 % ont dit ne s'attendre à aucune incidence, et un autre 8 % ont dit croire que cela pourrait avoir une incidence positive.

Figure 27

Incidence de l'instauration d'un nouveau plan de transition vers un effectif entièrement canadien (% des répondants)



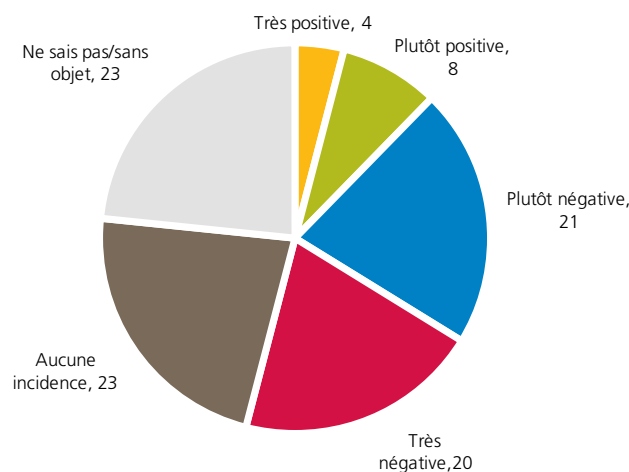
Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 645.

Flexibilité des salaires

La règle de « flexibilité des salaires » de 15 % a été adoptée à l'origine pour que les salaires des TET ne dépassent pas ceux des travailleurs canadiens dans certains milieux de travail. Le gouvernement indique que les entreprises à s'être prévaluées de cette règle sont peu nombreuses, probablement parce que les entreprises ont généralement les moyens de payer des salaires plus élevés. Quarante et un pour cent des répondants au sondage ont dit s'attendre à ce que ce changement ait une incidence négative, alors que 23 % ont dit ne s'attendre à aucune incidence. Vingt-trois pour cent des répondants ont dit ne pas savoir ou être incertains, et seulement 12 % ont dit anticiper des conséquences positives (Figure 28).

Figure 28

Incidence de l'élimination de la flexibilité des salaires (% des répondants)



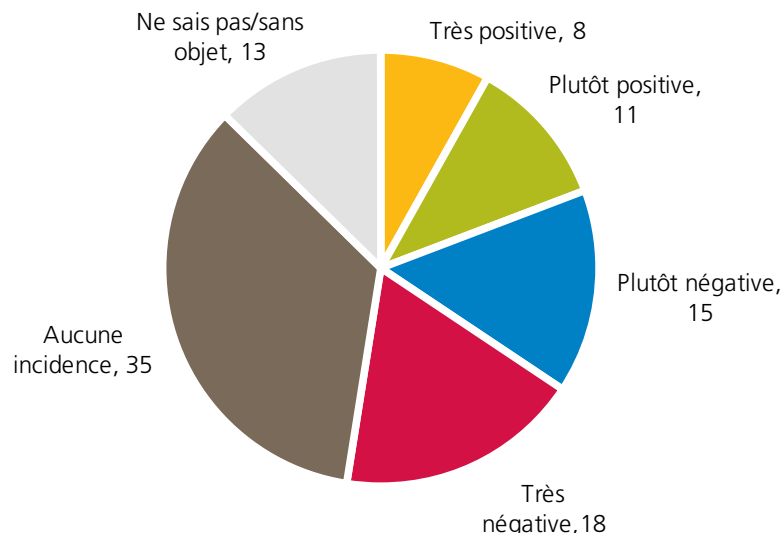
Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 645.

Désignation du français et de l'anglais comme les seules langues pouvant être exigées pour un poste

Si certains membres de la FCEI ont exprimé des réserves à l'égard des changements relatifs aux exigences linguistiques, la plupart des membres ne semblent pas s'en inquiéter outre mesure, et une grande majorité d'entre eux ont déclaré ne pas considérer la question comme un problème (Figure 29).

Figure 29

Incidence de la désignation du français et de l'anglais comme seules langues exigées pour un poste (% des répondants)



Source : FCEI, sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires, septembre-octobre 2013, n = 645.

Résumé

L'imposition de nouveaux frais d'utilisation et l'exigence d'un plan de transition sont les changements qui devraient avoir l'incidence la plus négative sur les PME, car ils ajoutent aux coûts en temps et en argent, sans améliorer beaucoup le PTET. Vient ensuite l'élimination de l'AMT en mode accéléré, qui visait à l'origine à réduire certaines des lenteurs du PTET. L'élimination de la flexibilité des salaires semble poser moins de problèmes, mais près de la moitié des répondants se sont dits tout de même inquiets de l'impact de ce changement sur leurs activités. Le changement qui se révèle le moins préoccupant est la désignation du français et de l'anglais comme seules langues pouvant être exigées pour un poste, mais il est tout de même perçu comme problématique par le tiers des répondants.

Avec la nouvelle série de changements mise en œuvre, il y a fort à parier que ceux-ci auront une incidence encore plus négative sur les entreprises qui ont recours au PTET, et l'incidence qu'ils auront sur l'avenir de certaines de ces entreprises, les services qu'elles offrent et les emplois des Canadiens qui y travaillent reste encore à déterminer.

« Ce programme est essentiel pour notre entreprise. Le gouvernement n'écoute pas les bons intervenants : il écoute ceux qui n'ont aucun contact direct avec les travailleurs étrangers et il se laisse influencer par les mauvais groupes. Nous avons indéniablement besoin de ce programme. »

- Membre du secteur de l'hébergement et de la restauration, Calgary (Alberta)

Résumé des plus récents changements au PTET

Le 20 juin 2014, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une nouvelle série de changements importants au Programme des travailleurs étrangers temporaires :

- ▶ Exclusion totale du programme pour la plupart des postes dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et dans le secteur du commerce de détail dans la plupart des régions du Canada où le taux de chômage est supérieur à 6 %. Cette exclusion s'applique, entre autres, aux emplois suivants :
 - o Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé
 - o Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage
 - o Caissiers/caissières et commis
 - o Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé
- ▶ Les autres emplois à rémunération « bas salaires » sont ceux dont la rémunération est inférieure au salaire médian provincial (environ 20 \$/h dans la plupart des régions).
- ▶ Des frais non remboursables de 1 000 \$ par poste rien que pour faire approuver le poste (l'entreprise perd cet argent si le poste n'est pas approuvé), plus 100 \$ de « frais ouvrant droit à un privilège ». Cette règle s'applique aux TET et à tous les niveaux de salaire, sauf les travailleurs agricoles saisonniers.
- ▶ Les employeurs de travailleurs non qualifiés qui comptent 10 employés ou plus dans leur entreprise, et qui ont recours au PTET, devront respecter une limite maximale de 10 % de travailleurs étrangers temporaires. L'application de cette règle pour ceux qui embauchent actuellement des TET se fera graduellement au cours des deux prochaines années.
- ▶ La durée de validité des permis de travail pour les TET à bas et hauts salaires sera réduite de deux à un an et les TET débutants (non qualifiés) ne pourront rester au Canada qu'un maximum de 24 mois.
- ▶ Il faudra dorénavant documenter toutes les demandes d'emploi, chaque entrevue et les raisons pour lesquelles un candidat n'a pas été embauché, ce qui entraînera une énorme quantité de paperasserie.
- ▶ Toujours pas de voie d'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs étrangers temporaires non qualifiés.

Les emplois à hauts salaires (supérieurs au salaire médian provincial), les travailleurs agricoles saisonniers et les aides familiaux résidents sont exemptés de plusieurs de

ces mesures. Les employeurs qui feront une demande pour un travailleur à haut salaire devront payer les frais non remboursables de 1 000 \$ et disposeront d'une période de transition maximale d'un an pour passer à un effectif entièrement canadien. Actuellement, les changements annoncés ne s'appliquent pas au Québec, mais le gouvernement fédéral discute en ce moment avec le gouvernement provincial afin que les mesures s'appliquent à l'ensemble du pays.

Au cours des prochains mois, la FCEI consultera ceux de ses membres qui utilisent le PTET afin de déterminer la gravité des répercussions des récents changements sur les PME.

Conclusion

Nous avons expliqué en détail en quoi la pénurie de main-d'œuvre qualifiée justifie le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et comment les entrepreneurs canadiens font appel à ce programme pour surmonter les défis que représente cette pénurie. En résumé :

- ▶ Une forte proportion d'entrepreneurs canadiens constate qu'elle a affaire à une pénurie grave, persistante et croissante de travailleurs qualifiés.
- ▶ Les propriétaires d'entreprise, y compris ceux qui ont recours au PTET, embauchent et forment d'abord des travailleurs canadiens.
- ▶ Pour les entrepreneurs canadiens, faire venir des travailleurs temporaires de l'étranger ne peut être qu'une solution de dernier recours. La plupart d'entre eux ont en effet augmenté les salaires et bonifié les avantages sociaux qu'ils offrent, mais sans grand résultat. Seule une proportion relativement faible d'entrepreneurs déclare avoir tenté de recruter des travailleurs à l'étranger.
- ▶ Lorsqu'aucun travailleur canadien n'est disponible, les programmes comme le PTET sont essentiels pour les propriétaires d'entreprise qui cherchent désespérément de la main-d'œuvre qualifiée.
- ▶ La majorité des entreprises embauchent moins de cinq TET à la fois.
- ▶ Le Programme des travailleurs étrangers temporaires comporte bien des problèmes : les délais sont longs, et les formalités administratives laborieuses.
- ▶ Un bon tiers des membres de la FCEI affirment qu'il est beaucoup plus coûteux d'embaucher un TET qu'un travailleur canadien.
- ▶ Les entreprises trouvent qu'il y a de gros avantages à embaucher des travailleurs étrangers, la capacité de continuer à offrir du travail à des Canadiens et à faire croître leurs affaires n'étant pas le moindre.

Les membres de la FCEI sont très inquiets des changements apportés au PTET en 2013. Ils redoutent que ceux-ci ne rendent le programme encore plus coûteux et contraignant, et qu'ils limitent leur capacité à y recourir, ce qui se répercutera fortement sur leur capacité à faire fonctionner efficacement leur entreprise. Les changements mis en œuvre en juin 2014 ne feront qu'aggraver encore les choses.

Il n'existe pas de solution unique pour venir à bout des pénuries de travailleurs et de compétences qui sévissent au Canada. Dans certains cas, la Subvention canadienne

pour l'emploi pourrait, par exemple, être utile si elle donnait rapidement accès à de la main-d'œuvre intéressée par une formation. La FCEI continuera à travailler avec les autorités provinciales afin que les programmes d'apprentissage, les programmes de crédit d'impôt pour la formation et les stratégies provinciales en matière de main-d'œuvre préparent les Canadiens aux emplois offerts sur le marché du travail.

Le système électronique appelé « Entrée express » devrait permettre de mieux rapprocher les immigrants qualifiés qui souhaitent s'établir au pays et les employeurs canadiens qui ont des postes à pourvoir. Enfin, la relance en mai 2013 du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) a été bien accueillie. Le nouveau programme vise désormais surtout les jeunes travailleurs qualifiés et ceux qui maîtrisent les langues officielles.

D'un autre côté, si les entrepreneurs ne sont pas en mesure d'engager le personnel dont ils ont absolument besoin pour faire tourner leur entreprise, la rentabilité et même la viabilité sous-jacente de nombreuses entreprises seront compromises, tout comme l'ensemble des emplois occupés par des travailleurs canadiens.

Recommandations

En attendant un meilleur alignement des travailleurs canadiens et des immigrants avec les postes disponibles, il faut que le PTET continue de jouer un rôle vital pour certains entrepreneurs. La FCEI souhaite collaborer avec le gouvernement fédéral à la recherche de moyens assurant que le PTET soit utilisé selon les règles et réponde aux besoins des entreprises indépendantes.

Nous proposons plusieurs mesures inspirées des commentaires de nos membres qui permettraient de régler certains des problèmes les plus fréquents liés au PTET, tout en continuant de reconnaître que des pénuries de main-d'œuvre graves persistent dans certains secteurs et dans certaines régions du Canada.

1. Ajouter au PTET un volet distinct pour les emplois de base dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et du commerce de détail

Aucune entreprise ne devrait se voir interdire d'emblée la possibilité de faire la preuve qu'elle a besoin d'utiliser le PTET. Étant donné la nature unique des entreprises des secteurs de l'hébergement et de la restauration et du commerce de détail, la FCEI propose le rétablissement de l'accès au PTET pour les employeurs de ces secteurs par l'ajout d'un volet distinct à ce programme. Par exemple, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers reconnaît les difficultés d'embauche de personnel propres au secteur. Les problèmes sont surtout exacerbés dans les petites communautés où l'industrie des ressources naturelles est florissante, mais, dans tout le Canada, les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration ont souvent elles aussi de la difficulté à trouver des travailleurs. Il s'agirait ensuite de négocier des accords bilatéraux avec certains pays afin d'accélérer l'accès au Canada des immigrants venant de ces pays, y compris pour y occuper des emplois non qualifiés.

2. Assouplir le plafond de 10 % et la règle de taux du chômage de 6 %

Conformément aux changements mis en œuvre en juin 2014, les entreprises avec 10 employés ou plus qui emploient des travailleurs non qualifiés devront respecter une limite maximale de 10 % de travailleurs étrangers temporaires. L'application de cette mesure pour les employeurs qui embauchent actuellement des TET se fera graduellement au cours des deux prochaines années. De plus, dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et du commerce de détail des régions du Canada où le taux de chômage est supérieur à 6 %, la majorité des postes seront totalement exclus du PTET. Il est clair qu'il y a certaines zones dans ces provinces et ces régions et certains secteurs dans l'économie où le chômage est supérieur à 6 %, mais il n'y a pratiquement pas de candidats potentiels pour les emplois disponibles. Le gouvernement devrait à tout le moins faire preuve d'un minimum de souplesse en autorisant les employeurs actifs dans ces zones et ces secteurs à continuer d'avoir accès au PTET.

3. Ouvrir une voie vers la résidence permanente pour tous les travailleurs étrangers temporaires

Le Canada accueille chaque année des milliers de TET de professions peu spécialisées qui ne peuvent pas accéder à la résidence permanente, alors que celle-ci est offerte à des milliers de travailleurs de professions spécialisées ayant un niveau d'éducation élevé, mais pas la garantie d'un emploi au Canada. La FCEI propose donc que le système d'immigration prévoie que tous les TET, y compris les travailleurs non qualifiés, disposent d'une voie vers la résidence permanente (p. ex. en élargissant la catégorie de l'expérience canadienne ou en ouvrant l'accès des Programmes des candidats des provinces à un plus grand nombre de TET).

4. Établir une charte des droits des travailleurs étrangers temporaires

Les TET pouvant être plus vulnérables que les travailleurs canadiens dans certaines circonstances, la FCEI recommande l'élaboration d'une charte des droits des travailleurs étrangers temporaires qui stipulerait les nombreuses responsabilités que les employeurs ont convenu d'assumer en utilisant le PTET. Les employeurs auraient la responsabilité de fournir un document signé au travailleur ainsi qu'au gouvernement, et des vérifications ponctuelles effectuées par le gouvernement assureraient le respect de cette charte. On y trouverait les points suivants :

- ▶ Les conditions de travail, le salaire et les avantages sociaux promis;
- ▶ La description du logement fourni par l'employeur, y compris les normes à respecter, et la possibilité, pour le travailleur, de refuser ce logement.
- ▶ Une procédure interne claire de résolution des différends pour les employeurs et les employés permettant le recours à des organismes gouvernementaux ou à des agences de services aux immigrants en cas de problèmes non résolus;
- ▶ La possibilité de changer d'employeur si celui-ci ne remplit pas ses obligations.

5. Appliquer les règles de façon plus stricte au lieu d'en créer d'autres

Les membres de la FCEI ne tolèrent en aucun cas le recours inapproprié ou abusif au PTET et aux travailleurs étrangers temporaires, et sont très majoritairement en

faveur de lourdes sanctions imposées aux contrevenants. Il faudrait donc assurer l'application plus stricte des nombreuses règles déjà en vigueur plutôt qu'augmenter encore les formalités administratives.

6. Définir un volet pour les employeurs certifiés

Il faut que le gouvernement fédéral envisage d'autres façons de traiter les questions relatives aux travailleurs étrangers temporaires. La FCEI recommande la création d'un système d'agrément assorti de conditions d'acceptation rigoureuses, et d'un processus de traitement accéléré des avis relatifs au marché du travail (AMT) qui serait ensuite appliqué. Les employeurs qui ont prouvé dans le passé qu'ils respectaient les règles seraient dispensés de remplir la paperasse de base exigée pour les premières demandes liées au PTET.

7. Une façon plus raisonnable d'appliquer les frais

Les deux dernières séries de changements au PTET ont eu pour effet de faire monter substantiellement les frais à payer : 1 000 \$ de frais par demande plus 100 \$ de « frais ouvrant droit à un privilège ». De plus, de nombreuses entreprises dont la demande avait été acceptée par le passé et qui semblent encore être admissibles selon les nouvelles règles se la voient maintenant refuser. Comme si cela n'était pas suffisant, les frais de demande ne sont pas remboursables. Il faudrait au moins que tout employeur dont la demande de TET est rejetée se fasse rembourser les 1 000 \$ de frais de demande, moins les frais d'administration de 100 \$.

8. Établir un nouveau modèle d'établissement des salaires

Le système actuel d'établissement des salaires pour les TET ne tient pas compte de la réalité des petites entreprises et assure à certains TET de meilleurs salaires que les travailleurs canadiens. La FCEI propose que les salaires des TET soient établis en fonction des salaires déjà offerts dans l'entreprise. Si un propriétaire d'entreprise peut prouver qu'il fait déjà travailler des Canadiens à des postes similaires à un certain niveau de salaire, il devrait être autorisé à embaucher des travailleurs étrangers temporaires au même niveau. S'il n'est pas capable de le faire, le salaire qui prévaut s'appliquerait.

9. Remplacer le plan de transition proposé et les nouveaux seuils de main-d'œuvre (limites de 30, 20 et 10 %) par un plan axé sur une main-d'œuvre mixte

L'exigence actuelle de se doter d'un plan ferme pour passer à une main-d'œuvre entièrement canadienne est problématique pour certains employeurs qui souffrent d'un manque chronique important de travailleurs qualifiés. Le plan de transition s'applique aux employés travaillant depuis plus de quatre mois dans une entreprise ayant plus de dix employés. La FCEI suggère la révision de ce plan afin de permettre aux employeurs de faire la transition vers une main-d'œuvre plus mixte – composée de travailleurs canadiens et de TET – surtout si la résidence permanente est offerte à ces derniers. Par exemple, un employeur aurait le droit d'embaucher un TET pour chacun de ses travailleurs canadiens occupant un emploi de la même catégorie au même salaire.

10. Tenir compte des effectifs et non des heures pour les niveaux cibles

La FCEI pense que le calcul actuel du pourcentage de TET autorisés dans une entreprise n'est pas une juste représentation de la participation des travailleurs canadiens à ces entreprises. Elle recommande plutôt que ce calcul repose sur le pourcentage de personnes employées. La manière actuelle de calculer les pourcentages d'heures de travail ne reflète pas la proportion des heures travaillées par les travailleurs canadiens. Par exemple, dans une entreprise qui emploie des étudiants à temps plein pendant les congés scolaires, la participation canadienne n'est peut-être pas prise en compte dans le calcul actuel qui ne porte que sur une semaine de travail choisie par le gouvernement. Une approche axée sur les effectifs encouragerait les entreprises à embaucher des travailleurs canadiens, ce qui permettrait à chaque employé d'avoir une valeur égale.

11. Réformer le système d'immigration permanente pour que les travailleurs des catégories peu spécialisées y aient accès

La FCEI appuie le nouveau système appelé « Entrée express » qui permet aux employeurs de jouer un plus grand rôle dans le choix des immigrants. Malheureusement, quand on y regarde de plus près, on s'aperçoit que ce système ne serait toujours pas utile aux employeurs cherchant à pourvoir des postes non qualifiés classés comme « postes peu spécialisés ». Compte tenu des efforts actuellement déployés par le gouvernement pour rendre le système d'immigration permanente plus sensible aux offres d'emploi et pour que le système soit mieux aligné sur les besoins de l'économie, la FCEI suggère que les employeurs ayant des besoins de main-d'œuvre à tous les niveaux de compétence soient autorisés à participer au choix des travailleurs par le biais du système « Entrée express ».

12. Faire en sorte que les TET actuellement au Canada aient suffisamment de temps pour compléter le processus de demande de résidence permanente

Par suite des changements récents, de nombreux TET qui se trouvent actuellement au Canada en attendant le traitement de leur dossier en vertu d'un Programme des candidats de la province (PCP) pourraient se trouver obligés de regagner leur pays d'origine à l'expiration de leur permis de travail.

Les membres de la FCEI signalent que les TET actuellement à leur emploi se trouvent dans une situation extrêmement stressante et incertaine face à leur avenir au Canada. À notre avis, le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces et les territoires : a) en mettant rapidement en place des mesures transitoires ponctuelles permettant à tous les TET qui sont actuellement au Canada et dont la demande de résidence permanente est en cours d'évaluation de rester au Canada et d'y travailler jusqu'à ce que ce processus ait été mené à terme; et b) en envisageant une augmentation ponctuelle des niveaux des PCP pour satisfaire toutes les demandes légitimes. Cela pourrait comporter une prolongation des visas de travail et, au besoin, de l'approbation des Études d'impact sur le marché du travail (EIMT) des employeurs de ces TET.

Cela permettrait à ces personnes de rester au Canada et à leurs employeurs de continuer à bénéficier de l'apport de ces employés précieux et productifs en tant que membres permanents de leur équipe. Il est absurde d'encourager les TET, de concert avec leurs employeurs, à demander le statut de résident permanent par le biais des

programmes de candidats des provinces tout en les forçant à quitter le pays avant que leurs demandes de résidence permanente aient été traitées.

13. Revoir tous les programmes et politiques du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux qui ont trait à la formation de la main-d'œuvre

Même s'il existe de nombreux programmes gouvernementaux qui ciblent les employeurs de certains secteurs, le Canada a toujours besoin d'un apport régulier de travailleurs non qualifiés ou ayant un niveau de compétence peu élevé. Les salaires ont une place importante dans cette discussion, mais les gouvernements ont un rôle à jouer dans l'élimination des préjugés de nombreux Canadiens à l'encontre de certains types de professions. Il faut que les gouvernements reviennent tous les programmes, notamment l'assurance-emploi, les prêts et bourses pour les études postsecondaires, la formation professionnelle et la Subvention canadienne pour l'emploi, afin de faire en sorte qu'ils favorisent à l'avenir l'embauche de travailleurs à tous les niveaux de compétence, au lieu de la freiner.

De plus, nous appuyons les efforts du gouvernement fédéral en vue de refondre les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces. Nous recommandons que le système de formation du Canada soit modifié afin de mieux répondre aux besoins des PME. Étant donné les dispositions supplémentaires qui interdisent aux secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et de la restauration d'utiliser le programme, il serait peut-être bon d'envisager de nouveaux programmes de formation pour ces secteurs.

Il faut également améliorer les communications avec les propriétaires de PME du Canada afin que ceux-ci sachent comment les EDTM peuvent les aider à satisfaire leurs besoins en formation et ceux de leur entreprise. C'est essentiel si on veut qu'ils aient accès aux programmes.

14. Préserver et étendre le PTAS

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) s'est avéré d'une grande efficacité pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre du secteur agricole. Il permet aux employeurs de recruter des travailleurs étrangers temporaires en cas de non-disponibilité de citoyens canadiens ou de résidents permanents pour les postes à pourvoir. Pour être admissibles au PTAS, les employeurs doivent répondre à trois critères : les TET embauchés doivent être des citoyens du Mexique ou d'un des pays des Caraïbes participants, la production doit être dans des secteurs spécifiques et les TET doivent effectuer du travail lié à l'agriculture primaire sur la ferme. Le PTAS fonctionne conformément aux ententes bilatérales entre le Canada et les pays participants, lesquelles précisent comment : choisir et recruter des TET, s'assurer que les travailleurs ont les documents requis, maintenir un bassin de travailleurs qualifiés et nommer des représentants pour aider les travailleurs au Canada. Le PTAS a très bien fonctionné pour le secteur agricole primaire et il devrait être préservé et s'étendre aux professions des industries de la transformation de la viande et du poisson. Il devrait également servir de modèle pour les autres secteurs confrontés à de graves pénuries de main-d'œuvre.

15. Surveiller les répercussions des changements au PTET

Le gouvernement fédéral doit se montrer sensible au fait que la longue liste de changements apportés au PTET risque d'avoir des répercussions néfastes et importantes sur certains secteurs de l'économie et certaines zones ou régions du pays. Il doit reconnaître que, contrairement aux entreprises de grande envergure, la plupart des PME ont moins de capacité à s'adapter aux changements apportés au PTET. Il faut que l'impact de ces changements soit surveillé de près afin que les entreprises de moindre envergure ne soient pas indûment et injustement pénalisées.

Nous reconnaissons que plusieurs de ces recommandations constituent un changement important, mais nous serions heureux d'en discuter dans le cadre d'un débat national plus approfondi sur les PME, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences et le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Une autre alternative

Créer, dans le système d'immigration permanente, un volet « visa d'introduction au Canada » pour les travailleurs peu qualifiés

L'une des nombreuses critiques dont a fait l'objet le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) était que de nombreux employeurs y avaient recours pour combler leurs besoins en main-d'œuvre permanente, et non temporaire. Cette observation était juste. Les employeurs situés dans les régions et les secteurs où la demande était forte se sont servi du PTET pour pourvoir des postes permanents dans des catégories professionnelles peu qualifiées parce que, en dehors d'un accès limité aux Programmes de candidats de certaines provinces, l'accès au système d'immigration permanente leur est presque entièrement interdit.

La FCEI propose, tout en gardant un volet pour les employeurs ayant des besoins vraiment temporaires, que le PTET soit remplacé par un programme de visas d'introduction au Canada. Plutôt qu'un programme temporaire, ce serait une première étape vers la résidence permanente. Le travailleur étranger s'engagerait à travailler pendant deux ans pour un employeur tout en s'intégrant à la société canadienne. Moyennant certaines restrictions, cette nouvelle facette du système d'immigration permanente favoriserait la stabilité du marché du travail pour les employeurs et augmenterait les opportunités pour les travailleurs étrangers attirés par le Canada.

Caractéristiques proposées du visa d'introduction au Canada

- ▶ Visa de travail initial de 2 ans permettant de travailler dans un secteur ou une région où la demande est forte
- ▶ Représenterait une étape de parvenir pour parvenir à la résidence permanente après 2 ans
- ▶ Ciblerait les travailleurs possédant des compétences de base
- ▶ L'employeur devrait payer des salaires équivalents à ceux payés dans l'entreprise, plutôt que ceux octroyés dans le même secteur d'activité.

- ▶ Pour avoir droit à un visa d'introduction, l'employeur devrait avoir un employé canadien au même taux de salaire
- ▶ Capacité de changer d'employeur, et non de secteur ou de région, si l'employeur ne respecte pas ses engagements
- ▶ Application rigoureuse des règles du programme au palier fédéral ou provincial

Méthodologie

Les conclusions du présent rapport reposent sur les résultats d'un sondage effectué en septembre-octobre 2013 pour lequel il y a eu 6 625 répondants. Les réponses reçues reflètent le point de vue des PME de toutes les régions et de tous les secteurs d'activité du Canada. La marge d'erreur est de plus ou moins 1,2 point de pourcentage, 19 fois sur 20.

Sur l'ensemble des répondants qui ont indiqué avoir récemment fait appel au PTET, 494 ont affirmé avoir réussi à embaucher des travailleurs étrangers temporaires au cours des trois dernières années, et 192 ont dit ne pas y être parvenus.

Annexe A : Précisions sur le processus du PTET

Il existe une grande confusion au sujet de la structure du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du type de travailleurs qui entrent dans la catégorie des travailleurs étrangers temporaires (TET). En mai 2014, le ministre Jason Kenney a fourni aux organisations patronales et à des syndicats des données visant à faciliter la compréhension de ces éléments.

Il existe deux grandes catégories de TET : ceux qui ont besoin d'un avis relatif au marché du travail (AMT) pour entrer au Canada, et ceux qui n'en ont pas besoin. L'obtention d'un AMT favorable est la première étape à franchir pour faire venir au pays un travailleur étranger temporaire. Un AMT favorable est une attestation délivrée par le gouvernement qui reconnaît qu'une entreprise a tenté par différents moyens de recruter, sans y parvenir, du personnel pour pourvoir un poste donné. L'entreprise qui l'obtient peut ensuite se prévaloir du PTET. Remplir la demande d'AMT et se soumettre aux formalités est un processus qui peut être très long, coûteux et laborieux.

Les travailleurs mutés au sein d'une entreprise, les conjoints et les personnes qui sont régies par une entente de mobilité pour les jeunes n'ont pas besoin d'un AMT. En 2012, ces personnes représentaient 62 % de tous les travailleurs étrangers temporaires entrés au Canada.

Sur l'ensemble des travailleurs nécessitant un AMT pour entrer au Canada, 31 % sont des travailleurs agricoles saisonniers et 8 % sont des aides familiaux résidents. Les travailleurs très spécialisés et les travailleurs peu spécialisés, qui ont fait l'objet de controverses ces derniers mois, représentent respectivement 35 % (28 321 travailleurs) et 26 % (20 636 travailleurs) du nombre total de travailleurs étrangers qui nécessitent un AMT.

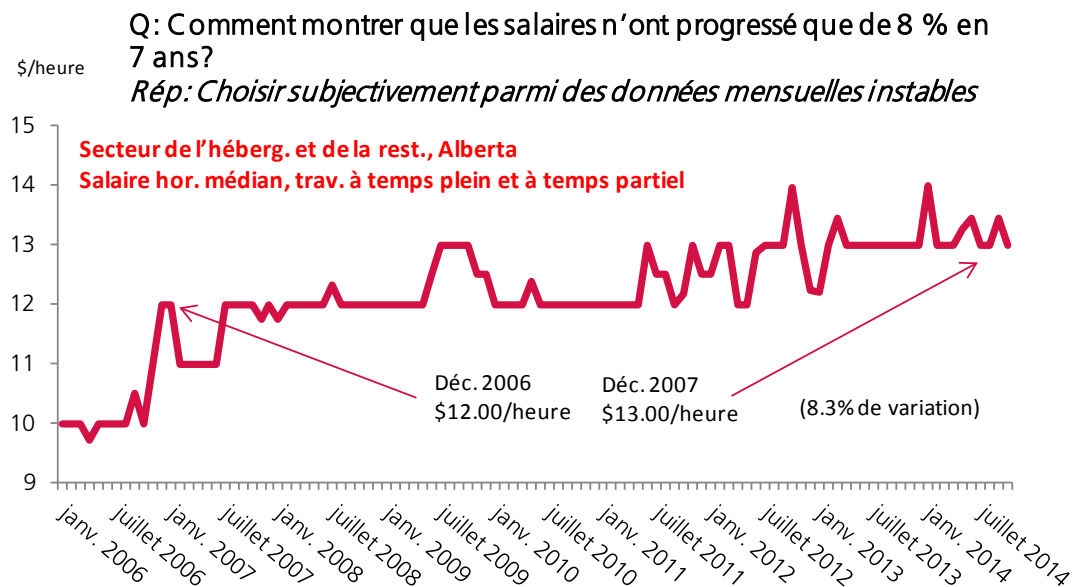
Ajoutons que de tous les travailleurs étrangers temporaires entrés au Canada en 2012, moins d'un dixième (9,7 %) ont été recrutés pour occuper des emplois non qualifiés.

Annexe B : Rectifier des statistiques trompeuses

Pour prouver qu'il est nécessaire de resserrer le programme des TET, le ministre de l'Emploi, Jason Kenney, a fréquemment cité des chiffres de Statistique Canada qui, selon lui, laissaient entendre que les salaires médians dans le secteur de l'hébergement et de la restauration en Alberta n'avaient augmenté que de 8 % de 2006 à 2013.

Cela donne à penser que les employeurs ne font pas monter le prix de la main-d'œuvre, d'où l'absence de preuve indirecte d'une pénurie. M. Kenney, et ceux qui partagent son point de vue, commettent trois erreurs en tirant cette conclusion. La première est d'essayer de se servir de chiffres très agrégés sur des secteurs industriels et géographiques pour dire quelque chose de sensé sur des pénuries de main-d'œuvre. Or, les pénuries de main-d'œuvre sont profondément ancrées dans des régions et des types de compétences très spécifiques, de façons qui ne sauraient être mesurées avec précision avec les outils actuels. La deuxième erreur est de laisser entendre que les chiffres des salaires médians par secteur et par province représentent parfaitement la réalité. En fait, ces chiffres varient considérablement d'un mois à l'autre – fluctuant de plus d'un dollar l'heure dans certains cas (Figure 1). La troisième erreur est de choisir, entre deux dates, le taux de variation le plus bas possible dans cette série mal conçue.

Figure 1 :

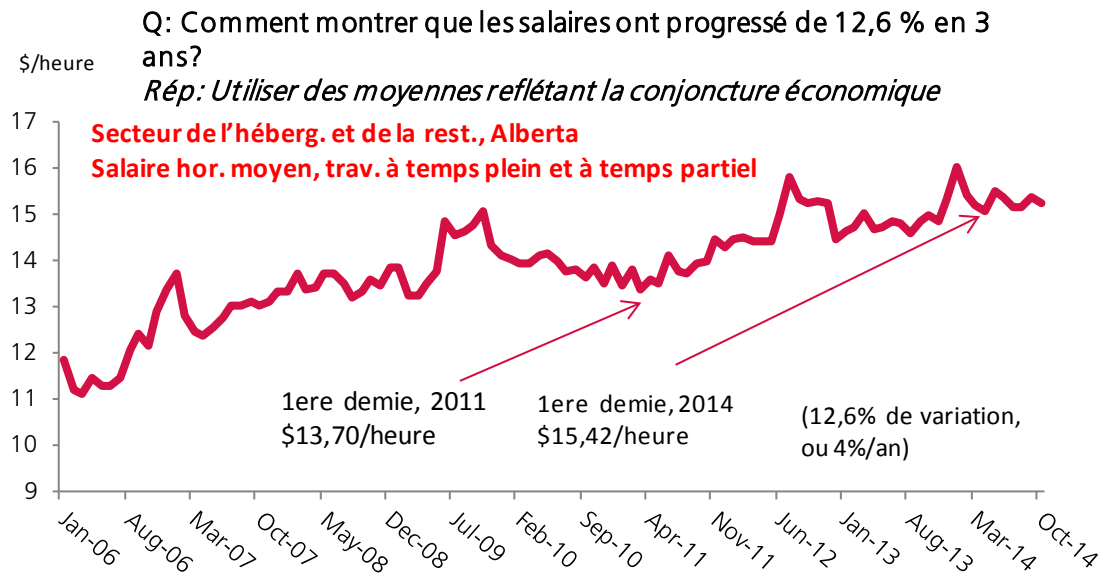


Le taux de 2006 qui est cité vient d'un pic anormalement élevé des données, comparativement à une estimation inférieure à la normale en 2013. Si l'on avait choisi des dates légèrement différentes, disons de janvier 2006 à janvier 2014, le pourcentage de changement aurait été de 40 % — tout aussi trompeur, mais loin des 8 % cités par M. Kenney.

Si l'on désire obtenir une perspective plus précise de la croissance des salaires propre à ce secteur, il faut choisir une série plus stable et ne pas se fier aux données mensuelles. En examinant les niveaux de salaires moyens plutôt que médians, puis

en choisissant des semestres qui correspondent mieux au cycle économique, nous constatons que les salaires du secteur de l'hébergement et de la restauration ont augmenté de 12,6 % entre le creux de la récession (13,70 \$ l'heure) au cours de la première moitié de 2011 et le premier semestre de 2014 (15,42 \$ l'heure) (Figure 2).

Figure 2 :



Ces chiffres moyens du secteur ne sont encore pas assez précis pour faire la lumière sur la pénurie de main-d'œuvre en question, mais au moins ils montrent que le taux moyen annuel composé de croissance des salaires est d'environ 4,0 %, ce qui est bien supérieur au taux d'inflation et au taux de croissance des salaires observé dans le reste du pays.

Annexe C : Sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires

RESULTATS : Sondage sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les travailleurs étrangers temporaires

Méthode d'enquête : Web
 Période de sondage : 4 septembre – 30 octobre 2013
 Date de la mise en tableaux : 31 octobre 2013
 Total de réponses : 6 625

% des réponses :

1. Tout d'abord, nous souhaitons vous poser quelques questions sur votre expérience concernant l'embauche de nouveaux employés.

Sans vous compter, combien d'employés à temps plein et à temps partiel avez-vous dans votre entreprise à l'heure actuelle? (Entrez un nombre) 0 - 999

19,3

2. Au cours des trois dernières années, avez-vous eu de la difficulté à embaucher de nouveaux employés? (Sélectionnez une seule réponse)

3,5 Non, je suis le seul employé de mon entreprise
 13,1 Non, je n'ai pas cherché à embaucher
 17,2 Non, je n'ai pas eu de difficulté à pourvoir mes postes vacants
 33,5 Oui, un peu
 32,6 Oui, beaucoup

3. Comment décrivez-vous votre expérience de l'embauche au cours des trois dernières années en ce qui concerne chacun des groupes d'individus suivants? (Sélectionnez une réponse par ligne)

	J'ai embauché du personnel	J'ai essayé d'embaucher du personnel, mais les candidats n'avaient pas les compétences ou l'expérience nécessaire	J'ai essayé d'embaucher du personnel, mais je n'ai reçu aucune demande d'emploi	Je n'ai pas embauché de personnel
Travailleurs âgés (60 ans ou plus)	25,1	8,7	13,1	53,2
Jeunes travailleurs (moins de 25 ans)	55,5	24,5	7,2	12,8
Personnes avec un handicap	8,5	4,7	8,4	78,3
Travailleurs étrangers (ressortissants étrangers disposant d'un permis de travail au Canada)	19,4	4,5	8,3	67,8
Nouveaux immigrants (résidents permanents et nouveaux Canadiens arrivés au Canada moins de 5 ans avant que vous ne les recrutiez)	22,2	7,5	9,1	61,3
Autochtones/Premières nations	11,1	6,5	12,3	70,1

4. Évaluez l'efficacité de chacune des méthodes suivantes pour vous aider à trouver et à embaucher de la main-d'œuvre? (Sélectionnez une réponse par ligne)

	Très efficace	Plutôt efficace	Pas très efficace	Pas efficace	Pas utilisée	Ne sais pas
Candidatures spontanées	7,0	33,1	25,9	14,9	11,0	8,1
Recommandations d'amis ou d'employés	25,6	48,9	13,5	4,8	5,3	1,8
Affichage d'offres d'emploi dans vos locaux	2,2	11,1	15,5	12,4	49,1	9,7
Offres d'emploi dans les journaux	3,8	22,5	23,9	14,0	30,0	5,8
Offres d'emploi sur des sites Web (p. ex. Guichet emplois, Jobboom, Workopolis, Monster, Kijiji)	12,1	33,1	17,3	7,2	24,0	6,4
Offres d'emploi dans les médias sociaux (Twitter, LinkedIn, Facebook)	2,9	12,9	11,5	6,2	51,3	15,1
Centres d'emploi du gouvernement	3,1	15,7	19,0	14,5	37,6	10,1
Programmes d'embauche du gouvernement (p. ex. programmes d'apprentissage, programmes visant les jeunes travailleurs ou les travailleurs plus âgés, etc.)	3,4	15,4	14,5	10,8	42,7	13,1
Stages, programmes d'éducation coopérative, agences de dotation de personnel temporaire	4,8	14,7	11,1	8,2	45,9	15,3
Recruteurs professionnels (p. ex. agences de recrutement de cadres)	2,9	7,7	6,9	5,2	58,8	18,5

Les questions qui suivent portent tout particulièrement sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

5. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)? (Sélectionnez une réponse par ligne)

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Le PTET ne devrait pas servir à remplacer les Canadiens désireux et capables de travailler	61.0	20.9	6.2	4.8	3.5	3.5
Le gouvernement fédéral devrait faciliter l'accès des petites entreprises au PTET	36.5	26.3	7.1	9.7	14.4	6.0
Les entreprises qui font un mauvais usage du PTET ne devraient pas y avoir droit	66.2	18.9	2.2	1.4	7.1	4.1

6. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre expérience du PTET au cours des trois dernières années? (Sélectionnez une seule réponse)

10.4	J'ai eu recours au PTET et ai recruté avec succès un travailleur étranger temporaire
4.1	J'ai essayé d'utiliser le PTET, mais je n'ai pas réussi à recruter des travailleurs étrangers temporaires
18.0	Je n'ai pas eu recours au PTET, mais j'ai pensé à le faire
67.5	Je n'ai pas eu recours au PTET et n'ai pas pensé à le faire

7. Parmi les énoncés suivants, lesquels expliquent pourquoi vos efforts pour recruter un travailleur étranger temporaire n'ont pas abouti? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

20.0	Les coûts étaient trop élevés
41.0	La paperasserie à remplir était trop compliquée
63.6	Le processus était trop long
19.0	Trouver le candidat idéal était trop difficile
39.0	Le gouvernement fédéral a rejeté ma ou mes demandes d'avis relatifs au marché du travail (AMT)
27.2	Autre (veuillez préciser)

8. Parmi les énoncés suivants, lesquels expliquent pourquoi vous avez décidé de ne pas recourir au PTET? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

19.7	Les coûts étaient trop élevés
38.2	La paperasserie à remplir était trop compliquée
46.6	La procédure était trop longue
24.8	Trouver le candidat idéal s'avérait trop difficile
35.2	J'ai trouvé un candidat par d'autres moyens
27.3	Je ne pensais pas y avoir droit
15.2	Autre (veuillez préciser)

9. Dans quelle mesure le PTET vous a-t-il été utile pour résoudre vos problèmes d'embauche? (Sélectionnez une seule réponse)

52,2	Très utile
31,9	Plutôt utile
11,3	Pas très utile
4,6	Pas du tout utile

10. Avant de rechercher de la main-d'œuvre grâce au PTET, quelles démarches votre entreprise a-t-elle suivies pour retenir ses employés ou en attirer d'autres? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

73,3	J'ai élargi les limites de la région où je cherche habituellement des candidats
72,1	J'ai augmenté les salaires
41,2	J'ai mis en place un régime d'avantages sociaux pour mes employés ou élargi le régime actuel offert dans mon entreprise
45,7	J'ai assoupli les heures de travail
15,1	Autre (veuillez préciser)

11. Combien de travailleurs étrangers temporaires (TET) employez-vous à l'heure actuelle? (Veuillez indiquer un chiffre) 0 - 999

8,7

12. Dans quelle mesure votre utilisation du PTET a-t-elle changé au cours des trois dernières années? (Sélectionnez une seule réponse)

48,2	Elle a augmenté
15,4	Elle s'est affaiblie
36,5	Elle n'a pas changé

13. En moyenne, combien de semaines faut-il à votre entreprise pour embaucher un travailleur étranger temporaire, entre le moment où vous remplissez les documents nécessaires (demande d'un AMT) et sa première journée de travail? (Veuillez indiquer le nombre de semaines) 0 - 999

25,0

14. Veuillez évaluer les aspects suivants du PTET : (Sélectionnez une réponse par ligne)

	Excellent	Bon	Moyen	Médiocre	Ne sais pas/sans objet
Rapidité du processus (depuis la demande d'un AMT à la première journée de travail du TET)	3,2	8,4	16,3	62,1	10,0
Rapidité du service à la clientèle du gouvernement (p. ex. réponses aux demandes de renseignements et de participation au PTET)	3,2	14,4	27,8	47,6	7,0
Coût du processus	2,6	16,8	41,6	30,4	8,6
Disponibilité des renseignements sur la façon de présenter une demande	4,3	25,5	32,9	32,4	4,9
Quantité de paperasserie imposée à mon entreprise	0,9	11,2	28,9	54,9	4,1
Connaissances des fonctionnaires	4,4	25,3	35,8	26,1	8,4

15. En général, comment compareriez-vous les coûts d'embauche d'un TET par rapport à un Canadien (p. ex. salaires, recrutement, gestion de la paperasse et autres coûts liés à l'embauche et à la rétention de travailleurs)? (Sélectionnez une seule réponse)

33,1	C'est <u>beaucoup plus cher</u> pour mon entreprise d'employer un TET plutôt qu'un travailleur canadien
34,6	C'est <u>légèrement plus cher</u> pour mon entreprise d'employer un TET plutôt qu'un travailleur canadien
22,3	Les coûts sont environ les mêmes
5,0	C'est <u>légèrement moins cher</u> pour mon entreprise d'employer un TET plutôt qu'un travailleur canadien
2,1	C'est <u>beaucoup moins cher</u> pour mon entreprise d'employer un TET plutôt qu'un travailleur canadien
2,9	Ne sais pas

16. Quels types d'emplois avez-vous comblés ou essayé de combler avec des travailleurs étrangers temporaires? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

11,5	Postes de cadres
9,4	Postes exigeant un diplôme universitaire
55,3	Professions spécialisées et techniques (p. ex. les métiers)
10,3	Emplois intermédiaires et emplois de bureau
53,5	Postes de débutant ou exigeant peu de compétences

17. Quels sont, pour votre entreprise, les avantages que représente l'embauche de travailleurs étrangers temporaires? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

62,0	Cela me permet de combler un besoin spécifique de personnel qualifié
51,4	Cela me permet de combler un besoin de personnel non qualifié
59,0	Cela me permet de garder mon entreprise en activité et d'employer des Canadiens
48,4	Cela me permet de faire croître mon entreprise
1,7	Cela me donne des renseignements sur les pays vers lesquels je peux éventuellement exporter mes produits
13,4	Autre (veuillez préciser)

18. Le gouvernement a annoncé récemment plusieurs changements concernant le PTET. Veuillez évaluer l'incidence que ces changements pourraient avoir sur votre entreprise. (Sélectionnez une réponse par ligne)

	Très positive	Plutôt positive	Plutôt négative	Très négative	Aucune incidence	Ne sais pas/sans objet
Suspension des avis relatifs au marché du travail accélérés (AMT-A).	6,4	6,1	16,6	45,5	6,7	18,8
Mise en place de nouveaux frais d'utilisation de 275 \$ pour chaque poste faisant l'objet d'une demande d'AMT (non remboursables).	2,5	3,4	31,3	47,0	7,4	8,4
Élimination de la flexibilité des salaires qui permet aux employeurs de verser aux TET des salaires jusqu'à 15 % inférieurs au salaire courant afin de rémunérer ces derniers au même salaire que les employés canadiens.	4,0	8,3	21,5	20,2	22,6	23,4
Obligation, pour les employeurs qui comptent sur des travailleurs étrangers temporaires, d'avoir un « plan ferme » (à préciser) qui explique la façon dont ils comptent passer à un effectif canadien.	2,8	5,3	26,3	44,7	7,6	13,3
Désigner l'anglais et le français comme étant les seules langues pouvant être exigées pour un poste, sauf si le besoin d'une autre langue est démontré.	8,1	11,1	15,2	18,1	34,8	12,7

19. Quels problèmes avez-vous pu avoir en embauchant des travailleurs étrangers temporaires? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

- 12,5 Les compétences et les titres de qualification démontrés par les TET ne satisfaisaient pas aux exigences liées aux emplois disponibles dans mon entreprise
- 14,9 Manque de services permettant aux travailleurs étrangers temporaires de s'intégrer dans mon entreprise ou dans la communauté
- 6,8 Manque de volonté des TET de s'intégrer dans mon entreprise ou dans la communauté
- 28,7 Barrières linguistiques
- 6,1 Des différences culturelles et religieuses étaient incompatibles avec les exigences liées aux postes en question
- 7,2 La présence de TET dans mon entreprise soulève des préoccupations chez mes employés canadiens au sujet de la sécurité de leur propre emploi
- 55,0 Je n'ai eu aucun problème
- 9,4 Autre (veuillez préciser)

20. Quelles mesures avez-vous prises pour intégrer les TET dans votre entreprise et/ou dans votre communauté? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

- 20,7 J'ai offert une formation linguistique
- 46,7 J'ai offert une formation d'appoint afin de satisfaire aux exigences liées à l'emploi
- 13,4 J'ai fourni une formation de sensibilisation culturelle à mes employés actuels
- 67,0 J'ai aidé mes employés à s'installer (p. ex. trouver un hébergement, une banque, etc.)
- 44,7 J'ai offert du mentorat ou des activités sociales
- 7,5 Mon entreprise n'a pas la capacité de fournir un soutien supplémentaire
- 18,3 Je n'ai pas eu besoin de fournir un soutien supplémentaire
- 5,9 Autre (veuillez préciser)