



Emploi et Développement social Canada

[Accueil](#) > [Publications et rapports](#) > [Évaluations](#)

Évaluation : Programme des travailleurs étrangers temporaires

Titre officiel : Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail

Téléchargement PDF

Télécharger la [version PDF \(259Mo\)](#) de ce contenu.

Formats substitués

Les formats en gros caractères, en braille, sur cassette audio, sur CD audio, sur fichier de texte sur disquette sur CD et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en appelant au 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléimprimeur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

Ce rapport renferme les conclusions de l'évaluation des volets touchant le marché du travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) réalisée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Cette évaluation du PTET couvre la période de 2007 à 2010, mais elle ne tient pas compte des réformes et des améliorations importantes apportées au programme depuis 2010. Ces changements n'avaient pas été mis en œuvre au moment où l'évaluation a été réalisée.

Le rapport a révélé certains problèmes au sein du programme. Le gouvernement du Canada est d'accord avec les recommandations formulées dans le rapport et il a déjà apporté de nombreuses améliorations au PTET.

Par ailleurs, tel qu'il l'a annoncé dans le Plan d'action économique de 2013, le gouvernement prend d'autres mesures pour réformer le PTET.

Ces changements permettront de renforcer et d'améliorer le PTET afin de favoriser la reprise et la croissance économiques du pays, et de veiller à ce qu'un plus grand nombre d'employeurs embauchent des Canadiens avant d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires.

Liste des abréviations

AMT - Avis relatif au marché du travail
ASFC - Agence des services frontaliers du Canada
CIC - Citoyenneté et Immigration Canada
PAFR - Programme des aides familiaux résidents
PTAS - Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET - Programme des travailleurs étrangers temporaires
RHDCC - Ressources humaines et Développement des compétences Canada
STE - Système des travailleurs étrangers de RHDCC
TET - Travailleurs étrangers temporaires

Sommaire

Contexte

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers dans le but de combler leurs besoins de main-d'œuvre à court terme lorsqu'aucun travailleur canadien ou résident permanent n'est disponible. Il y a quatre volets au PTET pour lesquels un avis relatif au marché du travail (AMT) favorable est nécessaire afin d'embaucher un

travailleur étranger. Il s'agit des professions nécessitant un niveau de scolarité et de formation élevé, des professions nécessitant un niveau de scolarité ou de formation peu élevé, du Programme des travailleurs agricoles saisonniers et du Programme des aides familiaux résidents. Avant de fournir un AMT, on évalue la nécessité d'embaucher un travailleur étranger et la non-disponibilité de travailleurs canadiens afin de pourvoir le poste, ainsi que les répercussions que pourrait avoir l'embauche du travailleur étranger sur le marché du travail canadien.

Une évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail a été lancée en juillet 2010 et couvre la période allant de janvier 2007 à décembre 2010. Elle porte sur les questions relatives à la pertinence et au rendement du programme en utilisant de multiples sources de données.

Principaux résultats de l'évaluation

On a constaté que le PTET complétait les autres programmes d'immigration économique fédéraux et qu'il cadrait avec les priorités du gouvernement de créer un Canada fort et concurrentiel.

Les employeurs ont indiqué que le PTET les aidait à répondre à leurs besoins de main-d'œuvre et que, sans le programme, ils n'auraient pas été en mesure de pourvoir des postes ou n'auraient pas eu d'autres solutions de rechange. Le programme s'est révélé efficace pour répondre aux besoins de dotation à court terme des employeurs participants. Cependant, les employeurs ont soulevé des préoccupations dans les cas où ils ont immédiatement besoin de travailleurs ou lorsqu'ils en ont besoin pour de longues périodes.

La plupart des travailleurs étrangers temporaires (TET) interrogés ont indiqué que leurs réelles conditions de travail étaient plus ou moins les mêmes que celles prévues dans leurs contrats. Parmi les différences soulignées, les plus courantes concernaient les heures de travail, le paiement des heures supplémentaires ou les tâches à réaliser.

De l'avis des employeurs et des informateurs clés qui ont été interrogés, les règlements actuels du programme et les exigences en matière d'AMT atténuent le risque de répercussions négatives du programme sur les possibilités d'emploi pour les Canadiens et les résidents permanents. Des préoccupations ont été soulevées dans la littérature et par certains intervenants concernant la possibilité que le PTET exerce une pression à la baisse sur les taux de rémunération actuellement en vigueur et amène des employeurs à déployer moins d'efforts pour recruter et former des Canadiens dans des régions ou des secteurs particuliers qui comptent beaucoup sur le programme pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Dans le cadre de l'évaluation, on a constaté que les efforts investis dans l'examen et le traitement des demandes d'AMT qui n'aboutissent pas à l'embauche de travailleurs étrangers nuisaient au rapport coût-efficacité de la mise en œuvre du programme.

Recommandations

Les huit recommandations suivantes découlent de l'évaluation :

- RHDCC devrait faire en sorte que les stratégies nécessaires pour faciliter le traitement rapide et efficace des demandes d'AMT soient mises en place, principalement dans les régions et les périodes où l'on a fortement recours au programme et pendant la mise en œuvre du cadre de conformité.
- RHDCC devrait imposer aux employeurs des droits non remboursables pour les demandes d'AMT, ce qui permettrait de couvrir certains des coûts liés à l'exécution du programme et, peut-être, de réduire le nombre de demandes qui ne se traduisent pas par la dotation de postes.
- Il faudrait apporter des améliorations sur le plan des communications et de la coordination des activités entre RHDCC et CIC afin d'accroître la compréhension et l'efficacité du processus d'évaluation des demandes d'AMT.
- RHDCC devrait instaurer un mécanisme de surveillance permanent des employeurs, notamment en faisant le suivi auprès d'un échantillon de travailleurs étrangers temporaires, pour veiller à ce que les obligations découlant des contrats de travail soient respectées.
- RHDCC et CIC devraient améliorer leurs systèmes de collecte de données sur les coordonnées des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires participant au programme pour que les renseignements servant au suivi et à la production de rapports soient suffisants et complets. De plus, les deux ministères devraient renforcer les liens entre les données des travailleurs étrangers

temporaires et celles des employeurs. Cela permettra de recueillir les renseignements supplémentaires requis aux termes de la nouvelle réglementation et de broser un tableau plus complet du programme.

- RHDCC devrait mettre au point une méthode de calcul des dépenses par activité de programme pour le PTET, surtout pour les activités liées au traitement des demandes d'AMT, afin de mieux comprendre les dépenses et l'efficacité de ces activités.
- RHDCC devrait continuer d'observer les répercussions du programme sur le marché du travail canadien dans les régions et les secteurs d'activité qui comptent le plus sur le programme.
- RHDCC et CIC devraient chercher les occasions de renforcer les liens entre le PTET et les programmes d'immigration économique fédéraux, pour ouvrir un plus grand nombre d'avenues menant les travailleurs étrangers temporaires à l'obtention du statut de résident permanent.

Réponse de la direction

Une évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) visés par l'avis relatif au marché du travail a été lancée en juillet 2010 et couvre la période de janvier 2007 à décembre 2010. Elle porte sur les questions relatives à la pertinence et au rendement (efficacité, efficience et économie) du PTET.

Le PTET est administré dans le cadre de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et de son règlement d'application, et sa gestion est partagée entre Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)/Service Canada. RHDCC/Service Canada examine les demandes des employeurs qui veulent embaucher des travailleurs étrangers temporaires (TET) et émet un avis sur les répercussions probables sur le marché du travail canadien, tandis que CIC se penche sur les demandes de visas et de permis de travail des TET, délivre les visas et accorde les permis de travail. L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) détermine l'admissibilité au point d'entrée lorsque les travailleurs arrivent au Canada, et délivre les permis de travail au nom de CIC.

Le 1^{er} avril 2011, CIC et RHDCC ont adopté une série de modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* afin de renforcer la protection accordée aux travailleurs étrangers temporaires et d'améliorer l'intégrité du PTET. Aux termes de ces modifications, chaque employeur qui présente une nouvelle demande pour embaucher un travailleur étranger temporaire doit faire l'objet d'un examen de conformité aux engagements convenus avec les travailleurs étrangers temporaires précédemment embauchés avant de se voir émettre un avis relatif au marché du travail (AMT) ou un permis de travail aux conditions convenues avec les TET précédents avant de se voir émettre un AMT. Ces modifications font en sorte que les employeurs qui ne versent pas de salaires convenables ou qui n'offrent pas de conditions de travail conformes aux offres d'emploi proposées aux TET ne peuvent plus en embaucher. Les employeurs doivent également se conformer aux nouvelles exigences réglementaires relatives à l'évaluation de l'authenticité d'une offre d'emploi faite à un TET. L'évaluation de l'authenticité d'une offre d'emploi renforce la capacité de RHDCC et de CIC de s'assurer que l'employeur et l'offre d'emploi sont authentiques.

Citoyenneté et Immigration Canada et RHDCC continuent de prendre des mesures par l'intermédiaire des plans d'action économique de 2012 et de 2013 et d'améliorations apportées au programme afin de mieux harmoniser le PTET et les exigences du marché du travail, de veiller à ce que les entreprises fassent leur possible pour embaucher de Canadiens avant de se tourner vers des travailleurs étrangers et d'éviter le remplacement d'employés canadiens par des travailleurs étrangers. Les améliorations apportées aujourd'hui et demain au PTET vont se traduire par des modifications législatives, réglementaires et stratégiques qui permettront d'améliorer l'efficacité et l'intégrité du programme. En sa qualité de partenaire, l'Agence des services frontaliers du Canada continuera de collaborer avec RHDCC et CIC ainsi que d'appuyer les deux ministères dans l'exécution du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandations

Les recommandations suivantes découlent de l'évaluation :

1. **RHDCC devrait faire en sorte que les stratégies nécessaires pour faciliter le traitement rapide et efficace des demandes d'AMT soient mises en place, principalement dans les régions et les périodes où l'on a fortement recours au programme et pendant la mise en œuvre du cadre de conformité.**

Réponse de la direction

RHDCC approuve la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesures prises

- RHDCC/Service Canada a créé le Centre de spécialisation du Programme des aides familiaux résidents et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers en Ontario, ainsi que le Centre de spécialisation multivolets au Nouveau-Brunswick afin de centraliser le traitement pour certaines professions de façon à réduire le temps de traitement et à faire en sorte que les évaluations des demandes d'AMT soient plus uniformes.
- RHDCC/Service Canada et CIC travaillent de concert dans les négociations des annexes concernant les travailleurs étrangers temporaires avec les provinces et les territoires. Ces annexes donnent un rôle accru aux provinces et aux territoires dans la gestion des entrées de travailleurs étrangers temporaires en clarifiant leur pouvoir d'annuler la nécessité d'un AMT dans les cas où ils jugent indiqué de le faire, et de lancer des projets pilotes pour tenir compte de leurs priorités économiques régionales. De telles ententes ont été signées avec l'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et le Yukon. Un protocole d'entente distinct a été conclu avec le Québec. Aux termes de ce protocole, la province a le pouvoir de préciser les professions très demandées pour lesquelles le traitement des demandes d'AMT est effectué par Immigration et Communautés culturelles Québec et Service Canada (région du Québec).
- Dans le cadre des modifications au régime de l'assurance-emploi annoncées dans le budget de 2012, RHDCC/Service Canada améliorera aussi l'administration du PTET par un meilleur échange de l'information avec le régime d'assurance-emploi pour faire en sorte que les travailleurs étrangers temporaires ne prennent pas la place de travailleurs canadiens. L'information sur les emplois disponibles qui pourraient autrement être occupés par des travailleurs étrangers temporaires sera aussi envoyée régulièrement aux prestataires de l'assurance-emploi afin de les aider à trouver du travail. De plus, en collaboration avec les provinces et les territoires intéressés, RHDCC examinera des mécanismes pour l'échange de données globales et propres aux employeurs portant sur les AMT, afin de documenter les investissements dans la formation des prestataires de l'assurance-emploi.

2. RHDCC devrait imposer aux employeurs des droits non remboursables pour les demandes d'AMT.

Réponse de la direction

RHDCC approuve la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesure prise

- RHDCC va imposer des droits pour le traitement des AMT, ce qui permettra au PTET de mieux récupérer les coûts liés à l'exécution du programme (y compris les coûts associés à la conformité et à la surveillance) et de déplacer le fardeau des coûts imposés par le traitement des demandes d'AMT des contribuables aux employeurs. On devrait commencer à imposer les droits de traitement des AMT en 2013.

3. Il faudrait apporter des améliorations sur le plan des communications et de la coordination des activités entre RHDCC et CIC afin d'accroître la compréhension et l'efficacité du processus d'évaluation des demandes d'AMT.

Réponse de la direction

CIC et RHDCC approuvent la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesures prises

- Les modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* adoptées en avril 2011 précisent les rôles et les responsabilités respectives de CIC et de RHDCC à l'égard du PTET. Elles précisent aussi les facteurs particuliers dont les deux ministères doivent tenir compte dans la vérification de l'authenticité des offres d'emploi et dans la détermination de la conformité des salaires et des conditions de travail et d'emploi en regard de ce qui est énoncé

dans l'AMT. Citoyenneté et Immigration Canada et RHDCC ont travaillé de concert à l'élaboration de directives opérationnelles pour les agents et les clients pour appuyer la mise en application de la nouvelle réglementation.

- Un protocole d'entente sur l'échange de renseignements a été signé entre CIC et RHDCC en 2009. Le protocole d'entente a été retouché en vue de l'entrée en vigueur des modifications réglementaires adoptées en 2011. Il prévoit l'échange de renseignements personnels en vue d'appuyer des initiatives de protection de l'intégrité du programme, comme l'administration du cadre de conformité du PTET.
- CIC et RHDCC ont répertorié les données à mettre en commun au moyen d'une interface de système améliorée, et les exigences fonctionnelles ont été définies. Les ministères envisagent une solution de rechange temporaire pour permettre l'échange des principales données existantes. Les modifications de système dépendent des ressources disponibles.
- L'interopérabilité des systèmes de gestion de l'information des deux ministères pose toujours des difficultés. RHDCC continue de déployer des efforts pour surmonter ces difficultés en apportant des modifications à son Système relatif aux travailleurs étrangers afin d'améliorer l'interface avec les principaux systèmes de CIC. Le Système relatif aux travailleurs étrangers comporte actuellement un champ pour les notes au dossier destinées à CIC. Ce champ permet aux agents de Service Canada de fournir à CIC des renseignements supplémentaires relatifs aux AMT afin de prendre des décisions mieux éclairées concernant les permis de travail. Une « boîte de réception » pour la mise en commun de l'information entre RHDCC et CIC est aussi en place pour permettre les échanges et demander des renseignements sur les AMT, les permis de travail et les problèmes de traitement. Cela facilite grandement les communications sur des dossiers individuels et oriente l'élaboration de stratégies et de directives opérationnelles pour les agents sur le terrain. Un groupe de travail des directeurs de CIC, de RHDCC et de l'ASFC pour le PTET a aussi été mis sur pied pour échanger de l'information et faciliter la coordination stratégique et opérationnelle entre les ministères.
- La responsabilité de l'orientation fonctionnelle des agents de CIC a récemment été centralisée au sein de la Direction générale de la gestion opérationnelle et de la coordination. Plutôt que de multiplier les points de contact dans l'ensemble du Ministère (à l'administration centrale, dans les bureaux régionaux partout au Canada et dans les missions à l'étranger), il y a maintenant un guichet unique pour toutes les questions liées à l'orientation fonctionnelle provenant du personnel sur le terrain. Ce changement devrait aider les agents à prendre des décisions plus uniformes.

4. RHDCC devrait instaurer un mécanisme de surveillance permanent des employeurs, notamment en faisant le suivi auprès d'un échantillon de travailleurs étrangers temporaires.

Réponse de la direction

RHDCC approuve la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesures prises

- RHDCC/Service Canada continue de prendre des mesures pour améliorer l'intégrité du programme en apportant des modifications législatives, réglementaires et stratégiques. Aux termes de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et des modifications imminentes au *Règlement*, RHDCC aura le pouvoir d'obliger les employeurs à produire des documents sur demande, de faire des visites sur place, d'interroger les travailleurs étrangers temporaires et d'interdire l'accès au programme aux employeurs qui ne se conforment pas aux dispositions convenues. RHDCC examine aussi les autorisations qui faciliteraient le passage des travailleurs étrangers temporaires d'un employeur à l'autre dans les cas où une non-conformité est découverte, si l'on estime qu'il est nécessaire d'intervenir pour protéger les intérêts des travailleurs. Il en résultera un système amélioré d'examen de la conformité des employeurs.
- RHDCC et CIC ont aussi contribué à un certain nombre d'initiatives en collaboration avec d'autres ministères, afin de renforcer les mesures de protection et de prévenir la traite de personnes dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes. RHDCC et CIC ont aussi publié un dépliant traduit en sept langues pour informer les travailleurs étrangers temporaires de leurs droits au Canada et des recours dont ils peuvent se prévaloir si ces droits ne sont pas respectés.

- L'échange de renseignements entre RHDCC et les ministères provinciaux et territoriaux concernés sera déterminant dans l'instauration d'un régime de conformité fiable pour le PTET. Des ententes sur l'échange de renseignements aideront à renforcer davantage l'intégrité du programme et les mesures de protection des travailleurs étrangers temporaires en permettant aux provinces et aux territoires de divulguer de l'information sur la conformité des employeurs en regard des codes du travail provinciaux et territoriaux, ainsi que des normes en matière de santé et sécurité. Les renseignements transmis serviront à déterminer si un avis favorable ou défavorable doit être émis, si un permis de travail doit être délivré, et s'il faut interdire aux employeurs non conformes d'embaucher des travailleurs étrangers. Les ententes vont aussi permettre à RHDCC et à CIC de transmettre aux provinces et territoires de l'information sur les employeurs ayant recours au PTET pour les aider dans l'application des normes en matière de main-d'œuvre et de santé et sécurité au travail. De telles ententes ont jusqu'à maintenant été conclues avec l'Alberta, le Manitoba, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan, et d'autres sont en voie de l'être avec l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador et le Yukon.
- Un nouveau groupe de travail fédéral-provincial-territorial a été mis sur pied pour discuter des questions en suspens, dégager des objectifs communs et déterminer les principaux éléments d'information à échanger en vue d'appuyer des objectifs de mise en application des programmes respectifs. Cela devrait faciliter les échanges constructifs entre les experts en matière de protection des renseignements personnels des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, et mener à la conclusion d'ententes plus efficaces, ainsi qu'à des investissements ciblés dans les améliorations des systèmes de gestion de l'information dans l'optique d'une meilleure interopérabilité.
- Le travail se poursuit pour améliorer les protocoles de collecte, d'analyse et d'échange de renseignements qui servent à la mise en commun des renseignements et à la mise en œuvre du programme et pour améliorer les capacités du Système relatif aux travailleurs étrangers afin de renforcer l'intégrité des données et de soutenir les activités de conformité élargies du PTET autorisées aux termes du nouveau règlement. De plus, un cadre de mesure du rendement a été élaboré en vue du suivi des principaux objectifs de la refonte du PTET, notamment une meilleure efficacité et une plus grande intégrité.

5. RHDCC et CIC devraient améliorer leurs systèmes de collecte de données sur les coordonnées des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires participant au programme pour que les renseignements servant au suivi et à la production de rapports soient suffisants et complets.

De plus, CIC et RHDCC devraient renforcer les liens entre les données des travailleurs étrangers temporaires et des employeurs, élaborer des bases de données plus compatibles et être mieux en mesure d'apparier les données des demandes d'AMT et celles des demandes de permis de travail.

Réponse de la direction

CIC et RHDCC approuvent la recommandation telle qu'elle a été formulée. RHDCC et CIC prennent des mesures pour mieux recueillir les données sur les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires et pour améliorer la mesure du rendement du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

À l'heure actuelle, CIC entre les coordonnées de l'employeur et du travailleur étranger temporaire dans le Système mondial de gestion des cas à la réception de la demande de permis de travail, soit à l'étape du traitement. Les demandeurs doivent fournir des coordonnées à jour à CIC pendant la durée du traitement de la demande, mais ils ne sont pas tenus de communiquer leurs changements d'adresse après la délivrance du permis de travail ou s'ils quittent le pays.

Mesures prises

- CIC et RHDCC déploient des efforts pour améliorer la gestion des données sur les travailleurs étrangers temporaires et sur les employeurs qui les embauchent. Cela sera déterminant pour un meilleur échange de renseignements et une meilleure coopération entre RHDCC, CIC et d'autres organismes concernés, comme l'ASFC, ainsi que les gouvernements provinciaux et

territoriaux.

- Le travail se poursuit en vue de l'établissement de protocoles améliorés pour la collecte, l'analyse et l'échange de renseignements servant à la mise en œuvre du programme, ainsi que de meilleures capacités du Système des travailleurs étrangers afin de renforcer l'intégrité des données et de soutenir les activités élargies de conformité du PTET aux termes du nouveau règlement. De plus, un cadre de mesure du rendement a été mis en place pour faire le suivi des améliorations au PTET et des résultats obtenus, notamment en ce qui a trait à l'efficacité et à l'intégrité.
- En 2006, CIC a mis au point un système en direct afin que les demandeurs puissent mettre à jour leurs coordonnées nationales d'étrangers. Sous la responsabilité de la Direction générale de la gestion opérationnelle et de la coordination, le Ministère mettra au point ce système pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires d'actualiser leurs coordonnées à tout moment durant leur séjour au Canada. Compte tenu de la hausse du nombre de demandes en ligne (toutes les demandes de résidence temporaire sont présentées ainsi depuis décembre 2012), de plus en plus de demandeurs fournissent une adresse électronique précise, ce qui améliore la capacité de communiquer avec les TET.

6. RHDCC devrait mettre au point une méthode de calcul des dépenses par activité de programme, surtout pour les activités liées au traitement des demandes d'AMT.

Réponse de la direction

RHDCC approuve la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesure prise

- RHDCC se penchera sur la possibilité de réaliser une étude des temps et mouvements en 2014-2015 afin d'examiner différentes méthodes de mesure et de suivi des temps de traitement et des coûts associés par volet du programme.

7. RHDCC devrait continuer d'observer les répercussions du programme sur le marché du travail canadien dans les régions et les secteurs d'activité qui comptent le plus sur le programme.

Réponse de la direction

RHDCC approuve la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesures prises

- Dans le cadre du processus d'évaluation des AMT, les employeurs doivent montrer qu'ils ont fait de réels efforts pour embaucher d'abord des Canadiens. Les exigences relatives à l'annonce des postes sont le premier mécanisme permettant de s'assurer que les Canadiens sont au fait de ces possibilités d'emploi. De plus, afin de prévenir les pressions à la baisse sur les salaires au Canada, les employeurs doivent d'abord démontrer à RHDCC que les salaires offerts aux travailleurs étrangers temporaires sont les mêmes que ceux versés aux Canadiens qui font le même travail au même endroit.
- Dans le cadre des modifications au régime d'assurance-emploi qui ont été annoncées dans le budget de 2012, RHDCC/Service Canada apporte des améliorations à la manière dont l'information est échangée entre le PTET et le régime d'assurance-emploi, et améliore la disponibilité de l'information sur les emplois offerte aux prestataires de l'assurance-emploi. En ayant accès aux données des prestataires de l'assurance-emploi, les administrateurs du PTET seront en mesure de mieux évaluer s'il existe une réelle pénurie de travailleurs dans une profession et une région particulières, et de remettre en question les allégations de l'employeur selon lesquelles les Canadiens ne sont pas disponibles. Un nouveau système d'Alerte-Emploi, fondé sur le Guichet emplois, est en voie d'élaboration et permettra de transmettre l'information sur les emplois disponibles à des prestataires de l'assurance-emploi, de manière à ce qu'ils puissent poser leur candidature à des postes qui leur conviennent au fur et à mesure qu'ils sont affichés. Comme les employeurs qui cherchent à embaucher des travailleurs étrangers temporaires sont généralement tenus d'annoncer les postes disponibles dans le

Guichet emplois, cela contribuera à faire en sorte que les Canadiens puissent d'abord poser leur candidature avant qu'un employeur se tourne vers les TET. Ces changements entreront en vigueur d'ici l'hiver 2013.

- En 2013-2014, RHDCC se penchera sur la dépendance continue de certains employeurs envers le PTET et sur ses répercussions sur le marché du travail canadien, en particulier les salaires et les conditions de travail au Canada. L'examen reposera sur les données administratives du PTET, enrichies de données d'autres sources et de renseignements anecdotiques sur le programme d'information sur le marché du travail et d'entrevues auprès d'employeurs.

8. RHDCC et CIC devraient chercher les occasions de renforcer les liens entre le programme et les programmes d'immigration économique.

Réponse de la direction

CIC et RHDCC approuvent la recommandation telle qu'elle a été formulée.

Mesures prises

- Dans le Plan d'action économique de 2012, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de créer des systèmes de sélection de l'immigration souples, rapides et économiques visant principalement à répondre aux besoins du marché du travail du Canada. CIC est principalement responsable de cet objectif, mais RHDCC joue un rôle de soutien étant donné sa responsabilité globale de gérer les programmes et les politiques du marché du travail canadien. En raison de la main-d'œuvre progressant au ralenti, du vieillissement de la population et de la demande accrue de main-d'œuvre hautement ou peu qualifiée, l'immigration jouera un rôle de plus en plus important dans l'économie du Canada au cours des années à venir. Il faut évaluer les effets de l'immigration sur l'économie et la société canadiennes et veiller à maximiser la contribution économique des immigrants, notamment en améliorant les résultats de l'immigration. Le processus de l'immigration doit faire en sorte que nous ayons les personnes possédant les compétences requises pour satisfaire aux exigences à court, moyen et long terme du Canada en matière de main-d'œuvre, tout en conservant la souplesse nécessaire pour s'adapter rapidement aux changements de besoins et de priorités. Cela comprend les exigences et résultats complémentaires requis pour le PTET et les programmes d'immigration permanents.
- En janvier 2013, sous la direction de la Direction générale de l'immigration, CIC a apporté une série de modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* pour aider les travailleurs étrangers temporaires qualifiés pour des postes de catégories 0, A et B de la Classification nationale des professions à obtenir plus rapidement le statut de résident permanent au titre de la catégorie de l'expérience canadienne. Ces modifications ont réduit les exigences en matière d'expérience de travail des travailleurs étrangers temporaires qui sont passées de 24 à 12 mois de travail à temps plein cumulatif au Canada au cours des 36 derniers mois.
- La Direction générale de l'immigration de CIC travaille aussi avec RHDCC à la simplification du processus d'emploi réservé en remplaçant l'avis d'emploi réservé par un AMT afin de veiller à combler un véritable besoin sur le marché du travail, d'accélérer le processus pour les employeurs et les demandeurs, et d'offrir aux employeurs des normes de service comparables selon que l'AMT appuie une demande d'immigration temporaire ou permanente. Désormais, grâce aux changements proposés, plutôt que d'avoir à présenter une demande d'AMT ou d'avis d'emploi réservé à RHDCC, les employeurs n'ont plus qu'à présenter une demande d'AMT et à indiquer si elle appuie une demande d'immigration temporaire, permanente ou les deux. La fusion des processus d'avis d'emploi réservé et d'AMT réduit le fardeau des employeurs qui souhaitent garder en poste un travailleur étranger temporaire qui travaille déjà pour eux, puisqu'ils n'ont plus à obtenir d'avis subséquent. Ces modifications sont entrées en vigueur le 4 mai 2013.
- À partir de l'exercice financier 2013-2014, les rapports annuels que produit la Direction générale de l'immigration de CIC dans le contexte du Cadre de gestion du rendement vont contenir des indicateurs relatifs à la transition du statut de résident temporaire (y compris pour les travailleurs étrangers temporaires) à celui de résident permanent. Ces rapports devraient permettre de mieux comprendre la mesure dans laquelle il existe des recoupements efficaces

entre le PTET et les programmes d'immigration économique.

- Un groupe de travail sur la mise en œuvre composé de représentants de CIC et de RHDCC a été établi afin d'élaborer un plan opérationnel détaillé pour veiller à ce que les procédures, systèmes et outils d'aide et de communication nécessaires soient en place au moment de l'entrée en vigueur des modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.
- CIC et RHDCC continuent aussi d'examiner le PTET pour s'assurer qu'il atteint ses objectifs relatifs au marché du travail et à l'immigration.

1. Introduction

Le présent rapport présente les résultats de l'Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) menée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). L'évaluation a pour objectif de déterminer la pertinence du Programme des travailleurs étrangers temporaires, son rendement pour ce qui est de l'obtention des résultats escomptés à court et à moyen terme, et son rendement sur le plan de l'efficacité et de l'économie. L'information contenue dans ce rapport provient de sources multiples : 1) une revue de la littérature; 2) un bilan des données, des documents et des dossiers administratifs; 3) un sondage auprès des employeurs; 4) un sondage auprès des travailleurs étrangers temporaires; 5) un sondage auprès des tiers; 6) des entrevues avec des informateurs clés; 7) des études de cas. Le bilan des documents et des dossiers administratifs porte sur les années 2007 à 2010. La collecte de données primaires (c.-à-d. entrevues et sondages auprès d'informateurs clés) a eu lieu entre décembre 2010 et janvier 2012. Depuis le début de la collecte des données nécessaires à l'évaluation en 2010, plusieurs changements importants ont été apportés au programme, notamment des modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* et la mise en place du cadre de conformité. La présente évaluation n'aborde pas la question de l'efficacité de ces changements.

Le rapport d'évaluation est structuré de la façon suivante :

- La section 1 donne des renseignements généraux sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.
- La section 2 présente les objectifs et la méthodologie de l'évaluation.
- La section 3 présente les principaux résultats de l'évaluation.
- La section 4 présente les recommandations découlant de l'évaluation.

1.1 Le programme des travailleurs étrangers temporaires

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet aux employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers dans le but de combler leurs besoins de main-d'œuvre lorsqu'aucun travailleur canadien ou aucun résident permanent n'est disponible. Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, plusieurs pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont mis sur pied des programmes à l'intention des travailleurs étrangers pour répondre à la pénurie touchant la population active et la main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs. Au Canada, l'une des premières initiatives auprès des travailleurs étrangers temporaires (TET) a été le Programme des travailleurs saisonniers des Antilles et du Mexique lancé en 1966 dans le but de faciliter l'entrée de travailleurs pour occuper des postes temporaires en période de pointe. De nos jours, les employeurs canadiens embauchent des milliers de travailleurs étrangers temporaires pour pallier les pénuries de main-d'œuvre (hautement ou peu qualifiée) immédiates et à court terme.

CIC et RHDCC sont conjointement responsables des volets du PTET qui nécessitent un permis de travail et un avis relatif au marché du travail (AMT). Le permis de travail est un document officiel, délivré au point d'entrée par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), qui autorise une personne qui n'est ni un citoyen canadien ni un résident permanent à travailler au Canada. Dans la plupart des cas, le permis de travail n'est délivré qu'après détermination de l'admissibilité du travailleur étranger par CIC. Pour les postes qui nécessitent une offre d'emploi approuvée d'un employeur au Canada, CIC travaille avec RHDCC qui délivre un avis relatif au marché du travail sur les répercussions que le travailleur étranger temporaire aura vraisemblablement sur le marché du travail canadien.

CIC est seul responsable de faciliter l'entrée des travailleurs étrangers temporaires qui :

- ont besoin d'un permis de travail, mais pas d'un AMT. On pense notamment à ceux qui sont visés par des accords internationaux, aux entrepreneurs et aux employés mutés au sein d'une même entreprise;
- n'ont pas besoin d'un permis de travail. On pense notamment aux journalistes, aux conférenciers, à certains artistes des arts de la scène et aux fonctionnaires de pays étrangers¹.

De 2007 à 2010, 717 444 entrées de travailleurs étrangers temporaires exigeaient un permis de travail à la fois dans les catégories avec et sans exemption d'AMT (une moyenne de près de 180 000 par année) et, de ce nombre, 338 338 travailleurs (47 %) avaient besoin d'un AMT (une moyenne de près de 85 000 par année). Le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires ayant besoin d'un AMT pour entrer au pays n'a cessé de diminuer au cours de chacune de ces quatre années. Il est important de souligner que les données sur le nombre d'entrées dans le cadre du PTET comprennent à la fois les catégories avec et sans exemption d'AMT, car il n'existe pas de données distinctes pour le groupe exempté d'AMT.

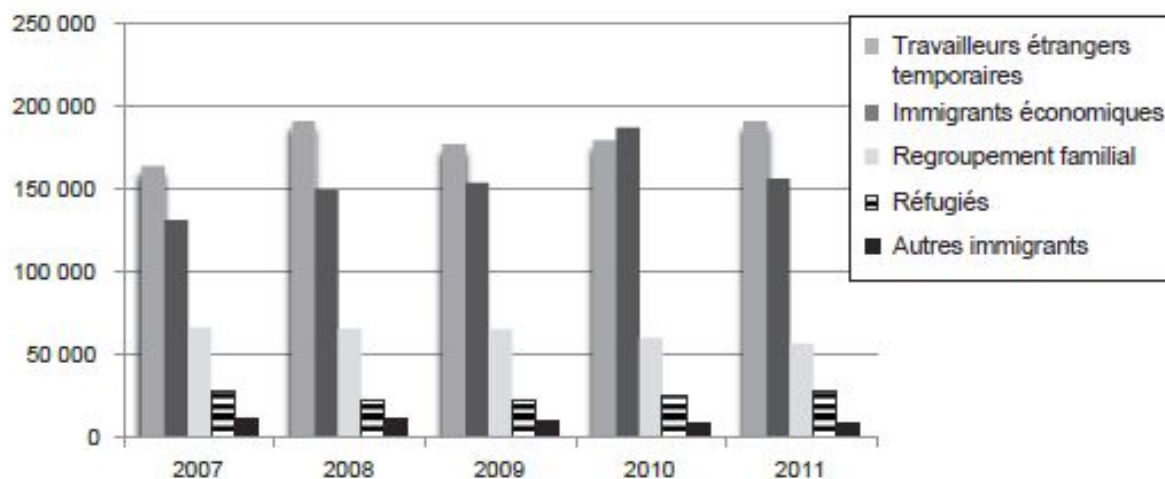
Tableau 1 : Pourcentage des TET avec permis de travail pour qui un AMT était exigé, de 2007 à 2010

Année	AMT requis	Total des entrées de travailleurs étrangers temporaires avec permis de travail	Pourcentage
2007	85 126	164 720	52 %
2008	98 427	192 180	51 %
2009	81 708	178 268	46 %
2010	73 077	182 276	40 %
Total	338 338	717 444	47 %

Source : CIC Faits et chiffres, 2010.

Contrairement aux programmes d'immigration économique de CIC, le PTET est un programme essentiellement axé sur la demande, ce qui permet aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui entrent au Canada chaque année est supérieur au nombre d'immigrants admis au Canada en vertu des programmes d'immigration économique, comme le programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et le Programme des candidats provinciaux.

Figure 1 : Nombre total de TET (y compris ceux qui sont exemptés d'AMT) et d'autres groupes d'immigrants, de 2007 à 2011



Source : CIC Faits et chiffres, 2010.

► Description textuelle de la figure 1

1.2 Les quatre volets qui nécessitent un avis relatif au marché du travail

L'évaluation porte sur les quatre volets du programme qui nécessitent un avis relatif au marché du travail (AMT) :

- **Professions exigeant un niveau de formation supérieur².** Ces professions comprennent celles qui nécessitent une formation postsecondaire, comme un grade universitaire, un diplôme d'études collégiales ou une formation d'apprenti. Elles sont généralement liées aux domaines de la gestion, des sciences, des services scientifiques, professionnels et techniques, et des métiers. Nous les désignons ici par le terme « travailleurs hautement qualifiés ».
- **Projet pilote pour professions exigeant un niveau de formation réduit.** Les professions de ce volet sont celles qui exigent normalement tout au plus un diplôme d'études secondaires ou une formation de deux ans propre à un emploi. Dans ce rapport, nous les désignerons sous le terme de « travailleurs peu qualifiés ».
- **Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).** Le PTAS permet l'entrée de travailleurs étrangers temporaires pour combler les besoins saisonniers des producteurs de marchandises agricoles dont les légumes, les fruits tendres, le tabac, les pommes, le ginseng, ainsi que les produits de l'apiculture, des pépinières, les légumes de serre et le gazon de placage. Dans ce cas, le permis de travail délivré par CIC est valide pour un emploi donné et pour un maximum de huit mois. Les employeurs canadiens sont tenus de payer certains frais, par exemple : offrir l'hébergement gratuit; payer une partie du billet d'avion aller-retour; faire en sorte que les employés bénéficient de la protection d'une assurance médicale et soient inscrits au régime provincial d'assurance des travailleurs. Des accords bilatéraux internationaux régissent également la prestation et l'exploitation du programme. Dans le présent rapport, ces travailleurs sont désignés par le terme « travailleurs agricoles saisonniers ».
- **Programme des aides familiaux résidents.** Ce programme permet aux résidents du Canada d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires qualifiés pour travailler et vivre dans leur résidence privée lorsqu'il y a pénurie de Canadiens ou de résidents permanents pour faire le travail. Le travail doit consister à offrir des soins aux enfants, aux personnes âgées ou aux personnes handicapées. Aux termes de ce programme, les aides familiaux résidents ont jusqu'à quatre ans pour cumuler les deux années (3 900 heures) de travail requises pour être admissibles au statut de résident permanent. Le contrat de travail, examiné par RHDCC dans le cadre du processus de demande d'AMT, doit énoncer les obligations de l'employeur, dont l'assurance maladie, l'assurance contre les accidents du travail et le paiement des frais de recrutement.

Sur les 338 338 travailleurs étrangers temporaires ayant besoin d'un AMT entrés au Canada entre 2007 et 2010, 124 365 étaient des travailleurs hautement qualifiés, 75 060 étaient des travailleurs peu qualifiés, 94 039 étaient des travailleurs agricoles saisonniers et 44 874 étaient des aides familiaux résidents.

Tableau 2 : Nombre de travailleurs étrangers temporaires entrés au Canada, par volet, de 2007 à 2010

Année	Travailleurs hautement qualifiés	Travailleurs peu qualifiés	Programme des travailleurs agricoles saisonniers	Programme des aides familiaux résidents	Total
2007	33 413	15 365	22 575	13 773	85 126
2008	35 628	25 733	24 183	12 883	98 427
2009	29 432	19 069	23 383	9 824	81 708
2010	25 892	14 893	23 898	8 394	73 077
Total	124 365	75 060	94 039	44 874	338 338

Pourcentage	37 %	22 %	28 %	13 %	100 %
--------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

Source : CIC Faits et chiffres, 2010.

1.3 Les rôles et les responsabilités de RHDCC, de CIC, et de l'ASFC

Si les volets exempts d'AMT du programme relèvent exclusivement de CIC, les volets non exempts sont la responsabilité conjointe de CIC et de RHDCC. Il incombe aux deux ministères de fournir stratégie et orientation. La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* fournit un cadre législatif global pour RHDCC, CIC et l'ASFC. Les mandats et les pouvoirs sont définis de façon plus approfondie dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

Examen des demandes d'avis relatif au marché du travail par RHDCC

L'embauche d'un travailleur étranger temporaire se fait en plusieurs étapes. L'employeur doit d'abord déterminer si un AMT est nécessaire. Le cas échéant, il fait une demande au bureau régional de RHDCC/Service Canada. RHDCC examine alors la demande en tenant compte de différents facteurs.

Tableau 3 : Critères d'évaluation des demandes d'AMT

Critère	
Profession	
Description	RHDCC et CIC utilisent le système de la Classification nationale des professions pour catégoriser les professions en fonction de la majeure partie des tâches que le candidat devra exécuter.
Critère	
Salaires et conditions de travail	
Description	RHDCC utilise aussi le système de la Classification nationale des professions pour déterminer les taux de salaire et les tendances relatives au marché du travail. Le taux salarial proposé doit être égal ou plus élevé que le taux salarial courant qui est offert aux Canadiens qui effectuent le même travail dans la même région que le travailleur étranger. La fourchette salariale figurant dans l'annonce doit être uniforme et comprendre les avantages sociaux offerts. Tous les avantages sociaux offerts aux Canadiens et aux résidents permanents doivent également être offerts aux travailleurs étrangers temporaires.
Critère	
Annonce et recrutement	
Description	Les employeurs doivent mener des activités de recrutement conformément aux pratiques de la profession visée (telles que décrites sur le site Web de RHDCC). Ils doivent aussi être en mesure de démontrer qu'ils ont respecté les exigences minimales en matière de recrutement, en fournissant la preuve qu'ils ont publié les offres d'emploi et en faisant état du fruit de leurs efforts pour recruter des citoyens canadiens ou des résidents permanents dans le cadre du processus de demande d'AMT (p. ex., renseignements sur les qualifications des candidats canadiens et raisons pour lesquelles leur candidature n'a pas été retenue).
Critère	
Avantages pour le marché du travail	

Description

RHDCC tiendra compte des avantages directs de l'embauche de travailleurs étrangers pour le marché du travail canadien, comme le transfert de compétences et de connaissances aux Canadiens, la solution à une pénurie de main d'œuvre, ou encore la création ou le maintien directs de possibilités pour d'autres Canadiens.

Critère

Consultation des syndicats

Description

RHDCC tiendra compte de la position du syndicat concerné sur l'embauche d'un travailleur étranger, de sa participation à l'identification des Canadiens sans emploi et de sa confirmation que les dispositions de la convention collective (p. ex., les salaires, les conditions de travail, etc.) s'appliqueront au travailleur étranger.

Critère

Conflit de travail

Description

RHDCC ne confirmera pas l'AMT si le fait d'offrir un poste à un travailleur étranger risque d'avoir des répercussions sur un conflit de travail en cours ou prévisible, ou d'affecter l'embauche de tout travailleur canadien impliqué dans un tel conflit.

Si les critères sont respectés, RHDCC donne un avis favorable. Depuis le 29 mai 2009, les AMT émis par RHDCC sont valides pendant six mois, période au cours de laquelle le titulaire peut s'en servir pour demander un permis de travail. RHDCC n'accorde plus de prolongation; il faut désormais faire une autre demande d'AMT. La durée de l'emploi de l'AMT correspond à la période de travail demandée par l'employeur et acceptée par RHDCC³. Il revient cependant à l'agent de CIC de déterminer la période de validité d'un permis de travail.

Dans certaines circonstances, l'AMT peut être révoqué avant la délivrance du permis de travail, par exemple si la demande contient des renseignements faux ou trompeurs, ou à la lumière de faits nouveaux survenus après la date de délivrance de l'AMT.

Examen des demandes de permis de travail par Citoyenneté et Immigration Canada

Le travailleur étranger qui reçoit un AMT favorable doit ensuite demander un permis de travail. Les agents de CIC examinent les demandes de permis de travail dans les bureaux des visas à l'étranger et, s'ils l'acceptent, envoient une lettre au travailleur étranger. Lorsque le travailleur étranger entre au Canada, cette lettre d'approbation ainsi que tous les autres documents exigés (passeport valide, visa de résident temporaire, lettre de recommandation, etc.) sont évalués à un point d'entrée par un agent de l'ASFC, qui est responsable de la délivrance du permis de travail et de l'autorisation d'entrée au pays. Au Canada, le Centre de traitement centralisé et les bureaux locaux de CIC peuvent accorder des prolongations de permis de travail, ou de nouveaux permis aux titulaires de permis ayant besoin d'un AMT et qui présentent un nouvel AMT. Si un AMT est requis, la demande de permis de travail peut être faite au point d'entrée si le travailleur étranger est visé par un AMT favorable délivré par RHDCC et s'il est ressortissant ou résident permanent des États-Unis, ou encore résident permanent du Groenland ou de Saint-Pierre-et-Miquelon, s'il n'a pas besoin d'un visa de résident temporaire pour séjourner au Canada, s'il n'a pas besoin d'un certificat médical et s'il ne travaillera pas en vertu du Programme des aides familiaux résidents (PAFR) et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

Aux termes du Programme des aides familiaux résidents, la première demande de permis de travail doit être faite dans une mission canadienne. Une fois arrivés au Canada, les travailleurs étrangers temporaires titulaires d'un permis de travail aux termes du Programme des aides familiaux résidents peuvent s'adresser au Centre de traitement des demandes de CIC à Vegreville, en Alberta (CTD-V) pour obtenir un nouveau permis de travail qui reflète les changements de leurs conditions de travail. Les demandeurs aux termes du PTAS doivent

aussi s'adresser aux missions à l'étranger et présenter les documents suivants au bureau des visas de leur pays de résidence avec leur demande de permis de travail : un formulaire de demande rempli; le paiement du droit exigé pour le recouvrement des coûts; une preuve que les critères d'admissibilité sont respectés (offre d'emploi ou contrat de travail, AMT, etc.); des documents généraux attestant les qualifications relatives aux études et à l'expérience du demandeur; une preuve d'identité; tout autre document requis pour attester du respect des exigences légales ou réglementaires.

Les demandeurs qui se trouvent déjà au Canada et qui s'adressent au CTD-V doivent aussi présenter une copie de leur document d'immigration en vigueur. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) vérifie aussi si le travailleur étranger possède les certificats ou permis nécessaires pour exercer une profession réglementée au Canada (p. ex., médecins, ingénieurs, gens de métier), comme l'indique l'AMT. CIC peut aussi tenir compte d'autres critères au moment de délivrer les permis de travail aux travailleurs étrangers voulant exercer une profession réglementée.

Délivrance des permis de travail par l'Agence des services frontaliers du Canada

Les agents des services frontaliers de l'ASFC aux points d'entrée vérifient et déterminent l'admissibilité des ressortissants étrangers à travailler au Canada, et délivrent les permis de travail si toutes les exigences sont respectées. Ils font ces vérifications aux points d'entrée au Canada avant de délivrer les permis de travail et d'autoriser les ressortissants étrangers à entrer au Canada. Les décisions définitives leur reviennent, et ils peuvent refuser l'entrée au Canada s'ils considèrent que le travailleur étranger n'est pas admissible en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, ou de toute autre loi ou règlement applicable (p. ex., la *Loi sur les douanes*). Il incombe aussi à l'ASFC d'expulser du Canada les personnes non admissibles.

Nouvelle réglementation et cadre de conformité

Le 1^{er} avril 2011, une série de modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* est entrée en vigueur afin de renforcer la protection accordée aux travailleurs étrangers temporaires et d'améliorer l'intégrité du PTET. Outre les facteurs liés au marché du travail, RHDCC/Service Canada évalue maintenant aussi :

- l'authenticité de l'employeur et de l'offre d'emploi;
- la conformité aux ententes fédérales-provinciales applicables aux employeurs de ressortissants étrangers;
- si, par le passé, l'employeur a accordé aux étrangers à son emploi un salaire, des conditions de travail et un poste qui étaient essentiellement les mêmes que ceux qu'il leur avait offerts;
- si, aux termes du Programme des aides familiaux résidents, l'employeur a un réel besoin, est en mesure de fournir un logement convenable au travailleur et peut compter sur des ressources financières suffisantes.

RHDCC s'est vu octroyer le pouvoir de vérifier la conformité obligatoire de tous les employeurs qui ont déjà profité du programme. Les agents de RHDCC/Service Canada vérifieront si les salaires, les conditions de travail et les postes accordés aux ressortissants étrangers sont « essentiellement les mêmes » que ceux offerts à l'origine par l'employeur. Tous les employeurs seront tenus de respecter ce critère. Le critère lié au risque déterminera le niveau d'examen. Les employeurs présentant un faible risque seront soumis à l'examen de leur demande d'AMT en cours et de leur attestation en regard des travailleurs étrangers temporaires embauchés précédemment. Les employeurs présentant un risque élevé devront fournir de la documentation, comme des renseignements concernant les payes, les feuilles de présence, les chèques bancaires, les renseignements sur les heures supplémentaires payées et la preuve que les coûts de transport et d'hébergement ont été défrayés par l'employeur. Les employeurs pourraient aussi être appelés à décrire les tâches exécutées par les travailleurs étrangers, afin que les agents puissent les comparer à celles mentionnées dans la demande. Aux termes du nouveau règlement, les employeurs qui n'offrent pas « essentiellement les mêmes » salaires, conditions de travail et postes que ceux visés par les AMT précédents devront en assumer les conséquences; ils se verront délivrer un AMT défavorable et pourraient être non admissibles au PTET pendant deux ans.

Si les agents de CIC ne sont pas convaincus par l'AMT, ou s'ils considèrent qu'un employeur devrait faire l'objet d'un examen plus approfondi, ils peuvent aussi évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi lors du traitement de la demande de permis de travail. Le guide opérationnel produit par CIC précise que « les agents

doivent faire preuve d'un certain discernement lorsqu'ils déterminent le degré de détail nécessaire des évaluations concernant les employeurs ».

Le nouveau règlement prévoit, pour les travailleurs étrangers temporaires, la mise en place d'une période cumulative maximale de quatre ans de travail au Canada, suivie d'une période d'au moins quatre ans pendant laquelle ils pourraient ne pas être autorisés à travailler au Canada⁴.

1.4 Partenaires et intervenants

En partenariat avec d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux et territoriaux, RHDCC et CIC administrent le PTET et répondent aux demandes de main-d'œuvre à court terme sur le plan régional. RHDCC et CIC mobilisent aussi un large éventail d'associations et d'organismes communautaires pour les tenir au fait des améliorations au programme, obtenir leur rétroaction sur l'administration du programme et mettre en place un réseau visant à appuyer les efforts de mobilisation et autres initiatives à venir. L'annexe A présente un résumé du rôle des différents groupes partenaires du programme, notamment les provinces et les territoires, les représentants des employeurs et de l'industrie à l'échelle nationale, les organismes communautaires et syndicaux, les agences de recrutement, les conseils sectoriels, les associations d'affaires, les consultants en immigration et les travailleurs étrangers temporaires.

1.5 Modèle logique du programme

Le modèle logique du programme est présenté à l'annexe B. On y voit que les activités du PTET correspondent à cinq fonctions de base : conception et élaboration du programme, gestion des partenariats, information et communication, prestation de services, et surveillance et conformité. Ces activités se traduisent par un certain nombre de résultats à court et à moyen terme qui, à plus long terme, permettent la constitution d'une main-d'œuvre compétente, capable de s'adapter et inclusive, ainsi que d'un marché du travail efficace et d'une migration qui contribue fortement au développement économique, social et culturel du Canada.

1.6 Budget

Les coûts estimés du PTET pour le gouvernement du Canada (y compris les volets exempts et non exempts d'AMT) ont augmenté pour passer de 88,3 millions en 2007-2008 à 111,6 millions en 2009-2010, dont la majeure partie a été assumée par les ministères chargés de l'administration, RHDCC, CIC et l'ASFC, qui traitent les demandes⁵.

2. Contexte de l'évaluation

2.1 Objectifs et portée de l'évaluation

Conformément à la *Politique sur l'évaluation* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) entrée en vigueur en avril 2009, l'évaluation doit porter sur la pertinence du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), son rendement pour ce qui est de l'obtention des résultats escomptés à court et à moyen terme et son rendement sur les plans de l'efficacité et de l'économie. Les enjeux et les questions de l'évaluation sont énoncés dans l'annexe C.

L'évaluation porte sur les quatre volets du PTET qui nécessitent des avis relatifs au marché du travail (AMT) de la part de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et couvre la période de 2007 à 2010. Depuis 2010, plusieurs changements importants ont été apportés au programme, notamment des modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* et la mise en place du cadre de conformité. L'évaluation ne porte pas sur l'efficacité de ces changements.

2.2 Approche et méthodologie de l'évaluation

En raison de la complexité du PTET, l'évaluation repose sur plusieurs sources de données, y compris des sources de données primaires (entrevues auprès d'informateurs clés et sondages auprès de travailleurs étrangers temporaires, d'employeurs et de tiers), des sources de données secondaires (revue de la littérature, bilan des documents et des dossiers, examen des données administratives), et des études de cas qui proviennent des sources primaires et secondaires. Il est à noter que les données de RHDCC et de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) figurant dans les tableaux et figures du présent rapport peuvent différer de celles

de RHDCC et CIC indiquées dans des documents antérieurs. Ces écarts reflètent les rajustements des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul visant à présenter des données statistiques plus précises.

2.2.1 Entrevues auprès d'informateurs clés

Des entrevues ont été réalisées auprès de 110 informateurs clés répartis comme suit : 9 représentants de RHDCC en matière de politiques et de programmes à l'administration centrale; 9 représentants des politiques et des programmes à l'administration centrale de CIC; 12 représentants de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) à l'échelle nationale et régionale; 21 représentants du personnel sur le terrain de RHDCC; 14 représentants du personnel sur le terrain de CIC; 14 représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux; 8 représentants tiers; 23 autres intervenants. Les entrevues ont été menées afin d'aborder des questions d'évaluation portant sur la pertinence, l'efficacité et l'efficience du programme, y compris la conception, les répercussions et les résultats inattendus.

2.2.2 Sondages

Les sondages ont été menés auprès de 2 650 employeurs, 1 521 travailleurs étrangers temporaires (TET) et 159 représentants tiers. Pour les sondages auprès des employeurs et des TET, des nombres cibles de répondants ont été établis pour chacun des quatre volets. Le tableau suivant indique le nombre de personnes interrogées et les taux de réponse, par volet du programme.

Tableau 4 : Nombre de personnes interrogées et taux de réponse par volet

Volet du programme	Employeurs ¹		Travailleurs étrangers temporaires		Tiers	
	Interrogés	Taux de réponse	Interrogés	Taux de réponse	Interrogés	Taux de réponse
Travailleurs hautement qualifiés	937	24 %	389	12 %	120	s.o.
Travailleurs peu qualifiés	877	16 %	380	14 %	90	s.o.
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	509	37 %	378	10 %	10	s.o.
Programme des aides familiaux résidents	663	39 %	374	18 %	107	s.o.
Total	2 650	26 %	1 521	13 %	159	11 %

¹ Le total des personnes interrogées par volet ne correspond pas au total des personnes interrogées, car certains employeurs et représentants tiers participent à plus d'un volet.

Les taux de réponse sont sous-estimés pour les trois sondages :

- Le taux de réponse des employeurs se fonde sur l'hypothèse que tous les courriels envoyés ont été reçus par les représentants ciblés, sauf ceux qui (1) ont été retournés à l'expéditeur ou (2) n'ont pu faire l'objet d'un suivi par téléphone. Les employeurs désireux d'embaucher des travailleurs hautement et peu qualifiés étaient les plus susceptibles de remplir le sondage en ligne, car les coordonnées électroniques de ces employeurs étaient les plus complètes et les plus à jour. Par conséquent, moins de suivis ont été effectués, et les sondages en ligne ont été fermés dès que le nombre cible a été atteint. Un plus grand nombre de suivis aurait augmenté les taux de réponse pour les volets des travailleurs hautement et peu qualifiés, car, d'une part, le nombre de répondants aurait été plus élevé et, d'autre

part, davantage d'employeurs auraient été classés dans la catégorie « Impossible de joindre l'employeur ».

- En raison des nombreux moyens par lesquels nous avons essayé de joindre les travailleurs étrangers temporaires, nous ne pouvons déterminer le nombre de travailleurs qui ont réellement été informés du sondage. Nous avons obtenu le taux de réponse ci-dessus en comparant le nombre de sondages remplis et le nombre maximal de travailleurs étrangers avec qui nous avons tenté de communiquer directement, ou indirectement par l'intermédiaire de leur employeur. Le nombre réel de personnes jointes est probablement beaucoup moins élevé étant donné que ce ne sont pas tous les employeurs qui ont réussi à envoyer le sondage à l'ensemble ou à une partie de leurs travailleurs étrangers temporaires. Les efforts déployés par les employeurs allaient de l'affichage d'un avis à la communication aux travailleurs de l'adresse du site Web ou du numéro de téléphone de l'évaluateur, en passant par la distribution de copies papier avec enveloppes de retour. De plus, certains travailleurs étrangers temporaires pourraient ne plus avoir été en poste au moment du sondage (le cas des travailleurs agricoles saisonniers est plus problématique en raison de la nature saisonnière et à court terme des permis de travail, ce qui veut dire que les travailleurs pouvaient être déjà rentrés chez eux au moment où le sondage a été réalisé).
- Les représentants tiers ont reçu par courriel une lettre d'introduction décrivant l'évaluation et incluant un lien vers le sondage en ligne. Le taux de réponse, calculé en pourcentage du nombre de courriels envoyés, a été de 11 %. Le taux de réponse réel a cependant été beaucoup plus élevé, car de nombreux courriels envoyés aux répondants tiers ont été renvoyés à l'expéditeur, et de nombreux autres, même s'ils n'ont été retournés, peuvent avoir été envoyés à des représentants qui n'étaient plus en fonction.

Employeurs

Le sondage auprès de 2 590 employeurs avait pour but de connaître leur point de vue sur la conception et la prestation du programme et sur son efficacité à répondre à leurs besoins particuliers en matière de main-d'œuvre. L'échantillon provient d'un sous-groupe aléatoire d'employeurs inscrits dans le Système des travailleurs étrangers de RHDCC. Le sous-groupe était représentatif de la population totale ayant fait des demandes d'AMT de 2007 à 2010 en regard d'un volet du programme, d'une région, d'un code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord et de la taille de l'employeur.

Les employeurs ont répondu au sondage en ligne (1 379 répondants), par téléphone (1 208 répondants) et par la poste ou par télécopieur (3 répondants). Les employeurs voulant embaucher des travailleurs hautement et peu qualifiés étaient les plus susceptibles de répondre au sondage en ligne (71 % des employeurs qui demandaient des travailleurs hautement qualifiés et 84 % des employeurs qui demandaient des travailleurs peu qualifiés qui ont répondu l'ont fait en ligne, par rapport à respectivement 35 % et 20 % pour ceux des volets Programme des travailleurs agricoles saisonniers et Programme des aides familiaux résidents). Cela est en partie attribuable au fait que les employeurs qui recherchent des travailleurs hautement ou peu qualifiés sont ceux dont les coordonnées électroniques sont les plus complètes et les plus à jour au dossier. Les employeurs pour lesquels on avait une adresse électronique recevaient une lettre d'invitation officielle avec un lien vers le sondage et un code personnalisé. La lettre énonçait les différentes options offertes pour répondre au sondage. Environ 30 % des adresses électroniques enregistrées dans le Système des travailleurs étrangers de RHDCC se sont avérées erronées (les courriels n'ont donc pu être acheminés). Si un numéro de téléphone était inscrit dans la base de données, nous téléphonions directement à l'employeur pour obtenir son adresse électronique afin de pouvoir lui envoyer une invitation officielle par courriel. Pour ceux qui préféraient répondre au sondage par téléphone, nous convenions avec eux du moment le plus opportun pour le faire.

Travailleurs étrangers temporaires

Le sondage auprès de 1 521 travailleurs étrangers temporaires a permis d'obtenir des commentaires sur l'efficacité du programme à faire en sorte que les droits des travailleurs étrangers temporaires soient respectés et que leur protection soit assurée, ainsi que sur l'efficacité du processus de traitement des demandes et de l'aide pour faciliter leur entrée au pays en temps opportun. L'échantillonnage des travailleurs étrangers temporaires ayant un permis de travail valide au 31 décembre 2012 a été tiré des bases de données du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux de CIC et du Système des travailleurs étrangers de RHDCC. Le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux contient les coordonnées du travailleur étranger temporaire au Canada fournies par le postulant au moment de faire sa demande de permis de travail. Cependant, comme les travailleurs étrangers ne savent généralement pas où ils habiteront et quel sera leur

numéro de téléphone au moment de faire leur demande, les coordonnées au dossier sont souvent celles des employeurs, des agences tierces, ou encore elles sont erronées (p. ex., le travailleur a déménagé depuis son arrivée au Canada).

Après les essais des deux sources, le Système des travailleurs étrangers (STE) a été utilisé comme principale source d'information pour joindre les travailleurs étrangers temporaires par l'intermédiaire de leur lieu de travail, et le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux a été utilisé comme liste de population secondaire. Un sous-groupe du STE a été créé par croisement entre le STE et les données du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux sur les travailleurs étrangers qui avaient un permis de travail valide au 31 décembre 2010. Le STE ne contient pas les coordonnées personnelles des travailleurs étrangers temporaires au Canada. Il fallait donc tenter de joindre les travailleurs du sous-groupe par l'intermédiaire de leur employeur. Le principal avantage du STE sur le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux est qu'il contient des renseignements plus détaillés sur les employeurs, notamment le nom d'une personne ressource principale au sein de l'entreprise.

Afin de réaliser le sondage auprès des travailleurs étrangers temporaires, plus de 3 000 courriels, rappels compris, ont été envoyés aux travailleurs ou à leur employeur; plus de 7 000 appels téléphoniques, rappels compris, ont été faits; et plus de 800 exemplaires du questionnaire de sondage ont été mis à la poste. Plus des trois quarts des sondages ont été réalisés par téléphone. Les travailleurs ont eu la possibilité de répondre en différentes langues, dont l'anglais (51 %), l'espagnol (23 %), le tagalog (22 %) et le français (4 %).

Représentants tiers

Un sondage en ligne auprès de 159 représentants tiers a été mené pour étayer les constatations du sondage auprès des employeurs et des travailleurs étrangers au sujet des processus de traitement des demandes d'AMT et de permis de travail. Le sous-groupe des agences tierces a été constitué à partir des noms de tiers de la liste de contacts de l'employeur inscrit au STE.

2.2.3 Revue de la littérature

La revue de la littérature visait essentiellement à obtenir de l'information pour aborder les questions de l'évaluation liées à la nécessité et à la pertinence du programme, à sa capacité de répondre aux besoins des employeurs, au respect des exigences du programme et à l'efficacité de la prestation du programme. Nous nous sommes surtout intéressés à la documentation sur la protection des travailleurs étrangers temporaires et aux répercussions prévues du programme. La revue porte sur la recherche universitaire, les rapports d'entreprises, des articles produits par des conseils sectoriels, des revues-mémoires, des documents gouvernementaux, des articles de journaux et des renseignements sur le marché du travail. Nous avons également passé en revue l'information sur des programmes semblables offerts dans d'autres pays.

2.2.4 Bilan documentaire et des dossiers

Dans le bilan des documents et des dossiers, nous avons surtout cherché à obtenir de l'information sur les questions liées à la nécessité et à la pertinence du programme, à la mise en œuvre des stratégies et des directives du programme, aux stratégies de communication et à l'efficacité de la prestation du programme. Les documents examinés comprennent notamment des guides et profils opérationnels, des directives de mission, des notes d'information, des examens et évaluations internes, des documents stratégiques et des documents sur les processus et les procédures.

2.2.5 Bilan des données administratives

Les données administratives comprenaient des analyses statistiques de données du Système des travailleurs étrangers, du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux, du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration et de la Banque de données longitudinales sur les immigrants. La base de données du Système des travailleurs étrangers contient les données sur les employeurs participant au programme. Les bases de données du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux et du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration utilisées par CIC et l'ACSE contiennent les renseignements fournis sur les demandes de permis de travail. L'analyse du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration et du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux a fourni des renseignements sur la conception, la mise en œuvre et l'efficacité du programme à répondre aux besoins de main-d'œuvre, ainsi qu'à son efficience.

et son économie. L'analyse du Système des travailleurs étrangers a fourni de l'information sur la demande liée au programme dans certaines régions, certains secteurs d'activités, certains métiers et certains volets du programme. Elle a aussi aidé à répondre à certaines questions d'évaluation liées à l'opportunité et à l'efficacité du traitement des demandes d'AMT, à l'efficacité et à l'uniformité du processus, et à la capacité du programme de répondre aux besoins indiqués dans les demandes d'AMT.

2.2.6 Études de cas

Douze études de cas ont été menées, chacune axée sur une question d'évaluation particulière ou un domaine de recherche particulier. Les études de cas reposent en grande partie sur le regroupement de diverses sources de données recueillies au moyen du bilan des dossiers, des documents et des données administratives, de la revue de la littérature, des entrevues avec les informateurs clés et des sondages. Des données supplémentaires ont été recueillies par les moyens suivants :

- Des entrevues auprès de 15 représentants d'organisations, qui sont eux-mêmes des utilisateurs assidus du PTET ou qui les représentent, afin de mieux évaluer les facteurs qui contribuent à l'utilisation du programme en fonction des employeurs, des secteurs, des régions et de la période.
- Des entrevues auprès de 26 membres du personnel de RHDCC et de CIC afin de mieux évaluer les problèmes liés à la gouvernance, à l'évaluation des besoins en matière de publicité et des salaires en vigueur, aux activités de surveillance, à l'efficacité et à l'économie du traitement des demandes, et à l'efficacité des stratégies de sensibilisation.
- Des entrevues auprès de 4 représentants des gouvernements provinciaux ou territoriaux afin d'examiner de manière plus approfondie leurs politiques, règlements et procédures en matière de protection des droits des TET.
- Un examen des budgets et des dépenses du programme, des extraits des activités de sensibilisation, ainsi que des guides opérationnels sur les directives stratégiques, des bulletins, des protocoles d'entente, des sites Web de RHDCC et CIC, et d'autres publications.
- Une analyse statistique des données de la Banque de données longitudinales sur les immigrants, qui fait le lien entre les dossiers d'établissement des immigrants et les renseignements fournis dans les déclarations de revenus des aides familiaux résidents devenus résidents permanents.
- Une analyse statistique d'un sous-ensemble des données du Système des travailleurs étrangers fournies par les employeurs afin de passer en revue les caractéristiques des utilisateurs très, moyennement ou peu assidus du programme, et des anciens utilisateurs.

2.3 Forces et limites de l'évaluation

Forces de l'évaluation

- Les données d'évaluation tirées de chaque source de données ont été analysées afin d'aborder chaque question d'évaluation en tenant compte de ses forces et de ses limites. Des sources de données multiples ont été triangulées afin de déterminer dans quelle mesure les constatations se confirmaient d'une source de données à l'autre.
- Les échantillons volumineux ont permis de tenir compte du point de vue de tous les groupes d'intervenants clés participant au programme et d'assurer une grande fiabilité. L'intervalle de confiance de l'échantillon du sondage auprès des employeurs était de $\pm 1,9 \%$ pour l'ensemble des employeurs interrogés (entre les différents volets, l'intervalle de confiance allait de $\pm 3,2 \%$ pour les employeurs dans les catégories des travailleurs hautement qualifiés à $\pm 4,0 \%$ pour les employeurs de travailleurs agricoles saisonniers). L'intervalle de confiance pour l'ensemble de l'échantillon des travailleurs étrangers temporaires était de $\pm 2,5 \%$ ($\pm 5 \%$ dans chacun des quatre volets).
- Les données administratives ont permis d'évaluer les tendances dans le traitement et les résultats des demandes d'AMT et de permis de travail, ainsi que les résultats économiques des travailleurs temporaires devenus résidents permanents.
- Diverses analyses statistiques descriptives et déductives ont été effectuées (p. ex., tabulation croisée, analyse de la variance) afin d'analyser plus en profondeur les données recueillies par les sondages.

Difficultés et limites de l'évaluation

- Il y a possibilité de biais de non-réponse dans les sondages auprès des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires. Les caractéristiques des employeurs et des tiers qui ont répondu au sondage

peuvent être différentes de celles de ceux qui n'ont pas répondu. Bien qu'il existe de légères différences entre les caractéristiques des deux groupes, qui sont généralement le résultat de l'échantillon ciblé, les employeurs ayant participé au sondage sont généralement représentatifs de la population en général. Il y a moins de bases de comparaison entre les caractéristiques des travailleurs qui ont répondu au sondage et les caractéristiques de ceux qui ne l'ont pas fait.

- Il y a risque de partialité parmi les répondants (c.-à-d. groupes cibles qui avaient un intérêt direct dans le programme). Certains groupes compris dans l'analyse pourraient avoir un intérêt direct dans le programme, notamment les employeurs qui embauchent du personnel par l'intermédiaire du programme ou qui envisagent de continuer à le faire. Le recours à des données de sources multiples, et particulièrement la validation des résultats au moyen d'autres recherches primaires et secondaires réduit le risque de partialité.
- L'échantillon des travailleurs étrangers a été composé en partie à l'aide de références fournies par les employeurs, notamment pour ce qui est des travailleurs agricoles saisonniers. Il y a donc risque de partialité, car la volonté de ces employeurs d'informer leurs travailleurs ou d'aider à la tenue de l'évaluation en communiquant avec leurs travailleurs peut être influencée par leur expérience du programme et des travailleurs. Les constatations provenant des travailleurs joints par l'intermédiaire de leur employeur ont été comparées à celles des travailleurs directement joints par nos soins, et nous n'avons relevé aucune différence importante; les constatations tirées du sondage auprès des travailleurs pourraient cependant ne pas être représentatives, car l'échantillon n'était pas aléatoire. Presque tous les travailleurs agricoles saisonniers et les aides familiaux résidents, et environ les deux tiers des travailleurs hautement et peu qualifiés ont été joints par l'intermédiaire de leur employeur.
- Au cours de la période d'évaluation, le programme a connu un certain nombre de changements importants (p. ex., modifications réglementaires; limites relatives au nombre d'années pendant lesquelles le travailleur peut demeurer au Canada), ce qui pourrait avoir une incidence sur la perception de certains informateurs clés.

3. Principales constatations de l'évaluation

Le présent chapitre comporte deux sections qui correspondent aux deux enjeux d'évaluation que sont la pertinence et le rendement. Pour faciliter la présentation des résultats du sondage, les quantificateurs sont employés de la façon suivante : « peu » signifie moins de 10 % des répondants, « certains » signifie plus de 10 %, mais moins de la moitié et « la plupart » signifie plus de 50 % des répondants. Sauf indication contraire, les quantificateurs et les pourcentages sont calculés à partir du nombre d'employeurs ou de travailleurs étrangers temporaires qui ont fourni une réponse. Pour les entrevues avec les informateurs clés, les quantificateurs utilisés étaient les suivants : « peu » signifie 3 répondants ou moins, « certains » signifie plus de 3 répondants, mais moins de la moitié, et « la majorité » signifie plus de 50 % des répondants.

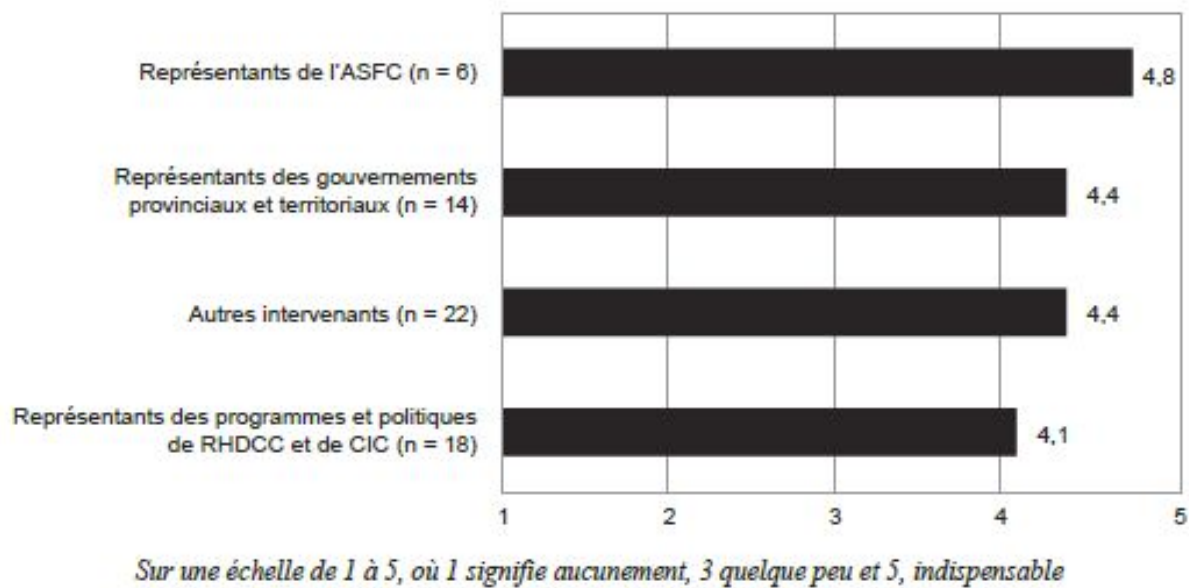
3.1 Pertinence

3.1.1 Besoin du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le programme est utilisé par les employeurs pour doter des postes restés vacants en raison d'un manque de personnel qualifié ou de pénurie de main-d'œuvre. La plupart des employeurs indiquent qu'en l'absence du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), ils n'auraient pas d'autres moyens de doter les postes; toutefois, certains employeurs des volets des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés ont répondu qu'ils auraient tenté de recourir aux programmes d'immigration économique ou auraient redoublé d'efforts pour recruter des Canadiens ou des résidents permanents.

Selon les employeurs et les informateurs clés, la nécessité du programme découle d'une croissance économique qui crée une demande de travailleurs étrangers afin de pourvoir certains postes difficiles à doter en raison d'une main-d'œuvre non qualifiée (par exemple, les progrès technologiques incessants créent un besoin de travailleurs hautement qualifiés), d'une pénurie de main-d'œuvre (par exemple, le départ à la retraite d'un nombre croissant de Canadiens de la génération du baby-boom) ou de l'intérêt limité des Canadiens et des résidents permanents pour certains types de postes particuliers. Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer dans quelle mesure le programme était nécessaire, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à aucunement nécessaire et 5 à indispensable, tous les groupes d'informateurs clés ont indiqué que le programme était nécessaire.

Figure 2 : Cotes moyennes de la nécessité du programme



Source : Entrevues menées auprès d'informateurs clés, 2011.

► Description textuelle de la figure 2

L'intérêt limité des Canadiens et des résidents permanents pour certains types d'emplois peut être attribuable au fait que ces postes sont temporaires, saisonniers, cycliques ou manuels. Presque tous les représentants des associations d'employeurs ont fait part de difficultés à recruter des travailleurs locaux pour des postes temporaires ou saisonniers. Les emplois saisonniers n'offrent pas de sécurité ni de stabilité, et de tels postes ne sont pas susceptibles d'être assez attirants pour encourager des gens à se rendre dans d'autres provinces. Le secteur agricole doit faire face au défi de pourvoir un nombre relativement important de postes dans un court délai pour se préparer à la saison de végétation ou des récoltes. À titre d'exemple, un examen des données du Système des travailleurs étrangers (2010) montre que le nombre moyen de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par un AMT favorable par employeur va de deux postes pour les employeurs qui embauchent des travailleurs hautement qualifiés et de trois postes pour ceux qui embauchent des travailleurs peu qualifiés à six postes parmi les employeurs de travailleurs agricoles saisonniers.

L'intérêt limité des Canadiens et des résidents permanents pour certains postes peut aussi être influencé par le nombre d'emplois mieux rémunérés facilement disponibles dans une région donnée. Ainsi, le fait d'être situé à proximité de grands chantiers de construction ou d'industries liées aux ressources, comme une mine ou une installation d'extraction de pétrole ou de gaz, peut limiter grandement la capacité des employeurs d'autres industries, comme l'hôtellerie ou l'agriculture, à recruter des travailleurs locaux.

Il ressort des entrevues menées auprès des employeurs que le programme aide à divers degrés les employeurs de tous les volets à pallier les pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Comme l'indique le tableau 6, les employeurs du volet des travailleurs hautement qualifiés sont les plus susceptibles d'attribuer leur recours au programme à une incapacité de recruter des travailleurs possédant des compétences particulières. Les employeurs du volet des travailleurs peu qualifiés et du volet des travailleurs agricoles saisonniers sont plus enclins à attribuer leur recours au programme à une incapacité de trouver du personnel (c.-à-d. pénurie de main-d'œuvre en général plutôt que de main-d'œuvre qualifiée).

Tableau 5 : Raisons du recours au PTET plutôt qu'à des stratégies de rechange

Réponses	Travailleurs hautement qualifiés (n=631)	Travailleurs peu qualifiés (n=581)	Programme des travailleurs agricoles saisonniers (n=455)

Incapacité de recruter des travailleurs ayant des compétences particulières (pénurie de personnel spécialisé)	65 %	37 %	13 %
Incapacité de recruter des travailleurs au Canada (pénuries de main-d'œuvre)	54 %	78 %	70 %
Bon rendement des travailleurs étrangers temporaires	42 %	61 %	71 %
Il est plus rentable d'utiliser des travailleurs étrangers temporaires	7 %	8 %	10 %
Il est plus facile de recruter des travailleurs étrangers temporaires	5 %	6 %	12 %

Source : Sondage auprès des employeurs, 2011 (plusieurs réponses possibles).

Plus de la moitié aux deux tiers des employeurs de ces trois volets soutiennent qu'en l'absence du programme, ils n'auraient pas été en mesure de pourvoir leurs postes et n'auraient eu aucune stratégie de rechange.

Tableau 6 : Mesures de rechange en l'absence du PTET (travailleurs hautement qualifiés, travailleurs peu qualifiés et Programme des travailleurs agricoles saisonniers)

Réponses classées par ordre décroissant	Travailleurs hautement qualifiés (n = 631)	Travailleurs peu qualifiés (n = 581)	Programme des travailleurs agricoles saisonniers (n = 455)
N'auraient pas pourvu les postes ou n'auraient pas eu de solution de rechange	65 %	67 %	53 %
Utiliser un programme d'immigration économique	27 %	27 %	9 %
Redoubler d'efforts pour recruter des Canadiens et des résidents permanents	22 %	20 %	22 %
Donner plus de formation à des employés existants	9 %	6 %	2 %
Augmenter les salaires	9 %	12 %	5 %
Recruter des membres de groupes sous employés	6 %	11 %	6 %
Donner de l'avancement à des travailleurs existants	4 %	4 %	0 %
Investir dans le capital matériel	3 %	6 %	12 %
Autre	5 %	6 %	10 %
Fermer l'entreprise ou la vendre	6 %	11 %	20 %

Source : Sondage auprès des employeurs, 2011 (plusieurs réponses possibles).

Comme le montre le tableau 6, certains employeurs ont indiqué qu'ils auraient essayé diverses stratégies de rechange, comme faire venir des travailleurs en recourant à un programme d'immigration économique ou redoubler d'efforts pour recruter des Canadiens et des résidents permanents. Dans tous les volets, les employeurs étaient moins nombreux à dire qu'ils auraient donné plus de formation à des employés existants, donné de l'avancement à des travailleurs existants et essayé d'autres stratégies pour doter les postes.

S'ils n'avaient pas accès au Programme des aides familiaux résidents, les employeurs d'aides familiaux résidents ont dit qu'ils auraient tenté de recruter un aide familial non-résident (20 %), trouvé une autre façon pour combler les besoins (19 %), quitté leur emploi ou réduit leurs heures de travail (15 %), utilisé un programme de garde de jour (11 %) ou demandé l'aide de la parenté (7 %).

Tableau 7: Mesures de rechange en l'absence du PTET - employeurs du Programme des aides familiaux résidents

Réponses classées par ordre décroissant	Programme des aides familiaux résidents (n=494)
Recruter un aide familial non résident	20 %
Redoubler d'efforts pour recruter des Canadiens ou des résidents permanents (p. ex., étudiants/membres de groupes sous-employés)	19 %
Trouver une autre façon qu'embaucher un aide familial pour combler les besoins	19 %
Quitter son emploi ou réduire ses heures de travail	15 %
Utiliser un programme de service de garde de jour	11 %
Utiliser un programme d'immigration économique	9 %
Demander l'aide de la parenté ou des amis	7 %
Faire appel à une agence pour trouver un aide familial résident	5 %
Utiliser un programme ou un établissement de soins de longue durée	5 %

Source : Sondage auprès des employeurs, 2011 (possibilité de réponses multiples).

Le besoin relatif du programme se reflète dans la demande de travailleurs temporaires étrangers par les employeurs; demande qui varie avec le temps et selon les types de postes (volets), les régions, les secteurs et les types d'employeurs. Le besoin de travailleurs étrangers se fait surtout sentir quand le taux de chômage est bas et que l'économie est en forte croissance.

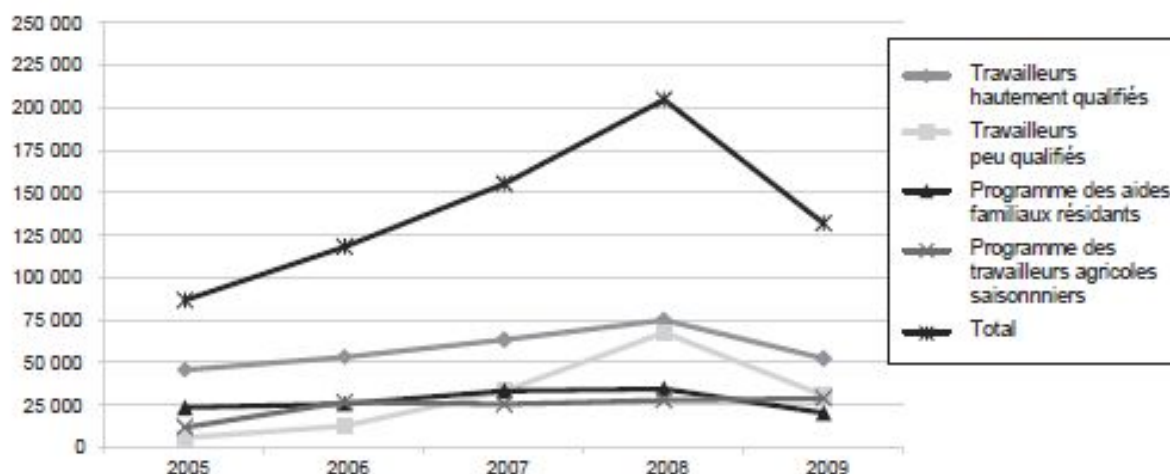
Le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires confirmés par RHDCC/Service Canada fournit une certaine indication du besoin relatif du programme, car il reflète une demande réelle de travailleurs à laquelle les employeurs ne pourraient pas répondre malgré leurs efforts de recruter des Canadiens ou des résidents permanents. Les données administratives montrent que la demande de travailleurs étrangers temporaires dépend très étroitement des conditions du marché de l'emploi local. Plus spécifiquement, les données indiquent ceci :

- **La demande est la plus forte durant les périodes de faible chômage.** Le nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires confirmés par un AMT a augmenté, passant de 86 554 en 2005 à 204 572 en 2008, tandis que le nombre de travailleurs étrangers visés par un AMT favorable qui sont entrés au Canada a augmenté, passant de 57 370 en 2005 à 98 466 en 2008. La hausse du nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) confirmés et de TET entrant au Canada est

inversement proportionnelle au taux de chômage, lequel est passé de 7,2 % en 2005 à un creux de 6,1 % en 2008. En 2009, le taux de chômage a grimpé à 8,3 % tandis que le nombre de postes de TET confirmés par un AMT a chuté de 36 %, pour atteindre 131 769, et le nombre de TET visés par un AMT favorable qui sont entrés au Canada a baissé de 17 %, pour atteindre 81 736.

- **Le volet des travailleurs peu qualifiés est celui où la demande varie le plus en fonction des changements dans les conditions du marché de l'emploi local.** L'utilisation du volet des travailleurs hautement qualifiés (qui occupait le premier rang chaque année de 2005 à 2009 en termes de postes confirmés) est davantage motivée par des pénuries de compétences que par des pénuries de main-d'œuvre; les pénuries de compétences peuvent subsister même durant les périodes où le taux de chômage est plus élevé. Il en est de même des postes des volets du Programme des travailleurs agricoles saisonniers et du Programme des aides familiaux résidents, qui peuvent continuer de susciter peu d'intérêt de la part des Canadiens et des résidents permanents même durant les périodes où le taux de chômage est plus élevé. Les postes du volet des travailleurs peu qualifiés représentaient 52 % de l'augmentation du nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par un AMT favorable entre 2005 et 2008. Le nombre de ces postes, qui avait augmenté, passant de 5 631 en 2005 à 67 457 en 2008, a ensuite décliné à 30 475 en raison du ralentissement économique de 2009. Comme l'illustre le tableau suivant, le nombre de postes des travailleurs hautement qualifiés et celui des aides familiaux résidents ont aussi baissé en 2009, tandis que le nombre de postes de travailleurs agricoles saisonniers est demeuré relativement constant.

Figure 3 : Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par un AMT favorable, par volet, de 2005 à 2009



Source : Système des travailleurs étrangers de RHDC, 2010.

► Description textuelle de la figure 3

- **La demande varie aussi d'une région à l'autre selon les conditions du marché de l'emploi local.** Réflétant la vigueur de son économie provinciale, de faibles taux de chômage (qui ont atteint un creux cyclique de 3,5 % en 2007) et les pénuries de main-d'œuvre qui en découlent, l'Alberta représentait, à elle seule, 74 % de la hausse du nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires confirmés entre 2005 et 2009. Par conséquent, comme l'indique le tableau suivant, les employeurs de l'Alberta absorbaient une part croissante du total national des postes confirmés, passant de 11 % de tous les postes en 2005 à 25 % en 2009. Pour sa part, l'Ontario a continué d'occuper le premier rang en ce qui concerne le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires, comptant pour 40 % du nombre total de postes de travailleurs étrangers temporaires confirmés de 2005 à 2009.

Tableau 8 : Provinces en tête de liste pour ce qui est du nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par un AMT favorable, de 2005 à 2009

Province	Nombre de postes de TET confirmés par un AMT	% des postes de TET confirmés
----------	--	-------------------------------

	2005	2006	2007	2008	2009	Total	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Ontario	49 992	54 627	64 639	63 087	47 409	279 754	51 %	48 %	42 %	31 %	36 %	40 %
Alberta	10 638	20 049	42 224	73 435	32 240	178 586	11 %	17 %	27 %	36 %	25 %	25 %
C.-B.	17 945	19 572	23 604	38 603	21 512	121 236	18 %	17 %	15 %	19 %	16 %	17 %
Autres	19 234	20 631	24 740	28 431	29 403	122 439	20 %	18 %	16 %	14 %	23 %	17 %
Total	97 809	114 879	155 207	203 556	130 564	702 015	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : RHDCC, Statistiques annuelles AMT 2006-2009 et Statistiques annuelles archivées, 2005-2008

- **Il existe une demande de travailleurs étrangers temporaires dans une gamme de secteurs économiques.** Deux des quatre volets du programme concernant des secteurs spécifiques : les aides familiaux résidents sont inclus dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 sous le code 81 - Autres services (sauf les administrations publiques) tandis que les travailleurs agricoles saisonniers sont inclus dans ce même système sous le code 11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse. Ces deux industries comptaient pour 42 % des quelque 694 287 postes visés par un AMT favorable émis entre 2005 et 2009.

Tableau 9: Répartition des postes visés par un AMT favorable, par secteur de l'industrie, de 2005 à 2009¹

Code à deux chiffres du SCIAN 2002	Description	Nombre de postes pour TET avec un AMT favorable
81	Autres services (sauf les administrations publiques)	148 477
72	Hébergement et services de restauration	83 663
31-33	Fabrication	57 950
71	Arts, spectacles et loisirs	54 146
23	Construction	43 987
51	Industrie de l'information et industrie culturelle	30 038
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	147 255
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	19 206
61	Services d'enseignement	17 046
62	Soins de santé et assistance sociale	16 776
48-49	Transport et entreposage	16 460
44-45	Commerce de détail	14 531

21	Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	12 669
56	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	12 312
41	Commerce de gros	8 630
22	Services publics	3 689
91	Administrations publiques	3 106
52	Finance et assurances	2 023
53	Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 518
55	Gestion de sociétés et d'entreprises	618
Total		694 287

Source : RHDCC, Statistiques annuelles AMT 2006-2009 et Statistiques annuelles archivées 2005-2008¹

¹Le nombre associé au code 81 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2002 inclut d'autres TET en plus des aides familiaux résidents tandis que le nombre associé au code 11 du même système comprend d'autres TET en plus des travailleurs agricoles saisonniers.

²[Site web de RHDCC](#)

Dans les volets des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés, les secteurs qui ont reçu le plus grand nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires confirmés sont notamment l'hébergement et les services de restauration (qui comptaient pour 12 % de tous les postes travailleurs étrangers temporaires visés par un AMT favorable dans l'ensemble des quatre volets), la fabrication (8 %), les arts, spectacles et loisirs (8 %) et la construction (6 %).

- **Un nombre relativement faible d'employeurs absorbent un fort pourcentage des postes confirmés dans le cadre du PTET.** Dans le cadre du volet des travailleurs hautement qualifiés tout comme dans celui des travailleurs peu qualifiés, 20 % des employeurs qui ont reçu des AMT confirmés absorbaient 86 % de tous les postes demandés⁶. Parmi les employeurs qui ont reçu des AMT confirmés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, 20 % des employeurs absorbaient 71 % des postes demandés. Le recours au programme par les grands utilisateurs tend à être cyclique. À titre d'exemple, dans le sondage auprès des employeurs, les grands utilisateurs étaient beaucoup plus susceptibles que les faibles utilisateurs (43 % comparé à 14 %) de déclarer qu'ils avaient réduit le nombre de postes visés par un AMT demandés par suite du récent ralentissement économique.

Afin de mieux comprendre ce segment, nous avons comparé, à l'aide des données du Système des travailleurs étrangers (STE), les caractéristiques des plus grands utilisateurs (c.-à-d. les 2,9 % des employeurs qui se classaient en tête de liste, chacun d'eux ayant demandé 150 postes de travailleurs étrangers temporaires ou plus; ces utilisateurs comptaient pour 53 % des postes demandés sur la période de quatre ans allant de 2007 à 2010) avec celles des plus faibles utilisateurs (c.-à-d. 23 % des employeurs qui n'ont demandé qu'un seul travailleur étranger temporaire et qui comptaient globalement pour moins de 1 % du nombre total des postes demandés). La comparaison démontre que les grands utilisateurs sont beaucoup plus susceptibles que les autres employeurs de travailleurs hautement qualifiés et de travailleurs peu qualifiés visés par un AMT confirmé d'exploiter une entreprise en Alberta et dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Bien que la taille de l'entreprise soit une donnée manquante pour bon nombre des employeurs qui figurent dans la base de données du STE, les données disponibles montrent que les grands utilisateurs sont plus susceptibles que les autres employeurs de compter un effectif d'une centaine d'employés ou plus.

Bien que le ralentissement économique mondial de 2008 ait fait fléchir quelque peu la demande de travailleurs, des pénuries de main-d'œuvre temporaire se sont poursuivies et, selon la littérature, perdureront en raison de facteurs comme de faibles taux de natalité et une main-d'œuvre vieillissante, des changements technologiques, la concurrence mondiale et le peu d'intérêt des travailleurs canadiens pour le travail temporaire, non spécialisé, saisonnier, résidant ou agricole. Chez les employeurs sondés qui ont embauché des travailleurs étrangers temporaires durant les cinq dernières années, 76 % de ceux qui ont embauché des travailleurs hautement qualifiés, 86 % de ceux qui ont embauché des travailleurs peu qualifiés et 97 % de ceux qui ont embauché des travailleurs saisonniers agricoles prévoient embaucher à nouveau au cours des 12 prochains mois.

3.1.2 Pertinence du programme par rapport aux programmes d'immigration économique

Le Programme des travailleurs étrangers (PTET) est complémentaire des programmes d'immigration économique canadiens qui visent à satisfaire les besoins du marché du travail canadien en offrant un mécanisme souple auquel les employeurs peuvent recourir pour pallier, dans l'immédiat, des pénuries de compétences et de main-d'œuvre à court terme.

Le gouvernement du Canada administre une gamme de programmes d'immigration économique par l'intermédiaire desquels des travailleurs migrent au Canada, répondent aux besoins du marché du travail et contribuent à l'économie du Canada grâce à des investissements et à l'implantation de nouvelles entreprises⁷.

Bien qu'il soit très difficile de définir les notions de pénuries de compétences et de main-d'œuvre, ces termes renvoient généralement dans la littérature, à des pénuries qui se produisent lorsque l'offre ne suffit pas à répondre à la demande de main-d'œuvre⁸. Il existe deux principaux types de pénuries de main-d'œuvre, l'un est cyclique, l'autre structurel. Les pénuries cycliques sont généralement à court terme, mais elles peuvent durer longtemps⁹. Les pénuries structurelles sont le reflet de développements à long terme survenant dans l'économie ou dans la société, indépendamment des fluctuations à court terme. Les facteurs pouvant contribuer aux pénuries de main-d'œuvre structurelles au Canada comprennent les changements démographiques, les changements technologiques ainsi qu'une forte croissance d'industries nouvelles¹⁰. L'emploi saisonnier est considéré comme une pénurie de main-d'œuvre structurelle puisqu'il s'agit d'un phénomène régulier (météo, jours fériés, saison des récoltes); cependant, contrairement aux autres pénuries d'ordre structurel, il présente des pics et des creux en termes de nombre d'emplois¹¹.

Tant l'examen de la documentation et de la littérature que les données administratives démontrent que le PTET est mieux en mesure de répondre à des besoins immédiats et à court terme que les programmes d'immigration économique. À titre d'exemple :

- Le PTET vise directement à répondre à court terme aux besoins de main-d'œuvre temporaire des employeurs participants¹². Par contre, les programmes d'immigration économique visent directement à sélectionner des immigrants qui réussiront à long terme à contribuer à l'économie canadienne¹³.
- Les délais de traitement des demandes de permis de travail tendent à être bien plus courts dans le cadre du PTET que dans celui des programmes d'immigration économique. La rapidité est particulièrement importante pour les employeurs qui cherchent à combler des besoins immédiats¹⁴. Le délai médian de traitement en 2008 pour les programmes d'immigration économique allait de 34 mois pour le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) à 8 mois pour le Programme des candidats des provinces¹⁵. Environ 80 % des demandes présentées dans la catégorie de l'expérience canadienne sont traitées en 15 mois ou moins¹⁶. Dans le cadre du PTET, les délais de traitement tendent à être plus courts (80 % des demandes de travailleurs agricoles saisonniers sont généralement traitées dans un délai d'une à deux semaines; en 2009, pour 80 % des demandes de travailleurs hautement qualifiés, une décision était rendue dans les 10 semaines et dans un délai de 16 semaines pour les demandes de travailleurs peu qualifiés)¹⁷.
- Le PTET peut aussi intervenir rapidement pour régulariser les conditions du marché de l'emploi. Sauf pour le volet du Programme des aides familiaux résidants, le PTET est conçu pour amener au Canada des travailleurs qui quitteront le pays au terme de leur contrat de travail. À l'opposé, le Programme des candidats des provinces et le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) choisissent des résidents permanents et n'ont aucun mécanisme pour se départir d'un trop plein de travailleurs lorsque les

conditions du marché de l'emploi changent¹⁸.

- Le PTET est mieux en mesure de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les régions moins populaires auprès des immigrants. Les représentants des employeurs ont indiqué que bon nombre des employeurs participants sont situés dans des localités éloignées, petites ou rurales où le bassin de travailleurs est restreint. Contrairement aux travailleurs étrangers temporaires, les immigrants permanents n'ont pas de mobilité restreinte¹⁹.

Le PTET est utilisé par des travailleurs étrangers temporaires comme une passerelle vers des programmes d'immigration économique.

Les travailleurs étrangers qui sont entrés au Canada dans le cadre du PTET peuvent être nommés dans le cadre du Programme des candidats des provinces ou faire une demande de résidence permanente dans le cadre d'autres programmes d'immigration (p. ex., le Programme des travailleurs qualifiés [fédéral] et la catégorie de l'expérience canadienne). Les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs peu qualifiés peuvent faire une demande de résidence permanente s'ils répondent aux exigences de l'un ou l'autre des programmes d'immigration économique, mais dans le cadre des paramètres spécifiques du Programme des aides familiaux résidents, ceux-ci ont jusqu'à quatre années pour acquérir les deux années (ou 3 900 heures) de travail requis pour devenir admissibles au statut de résident permanent.

Étant donné que les travailleurs étrangers temporaires peuvent revenir au Canada à plusieurs reprises avec des permis de travail différents et qu'ils peuvent demander à obtenir le statut de résident permanent n'importe quand durant leur emploi au Canada, les données relatives à ces travailleurs ayant obtenu ce statut pendant la période de 2005 à 2009 ne sont pas directement comparables aux données relatives aux permis de travail de ces derniers pour la même période. À titre d'exemple, des travailleurs étrangers temporaires ayant obtenu le statut de résident permanent peuvent être entrés au Canada avant 2005, et certains de ceux qui sont venus au Canada comme travailleurs étrangers durant cette période peuvent avoir ultérieurement obtenu le statut de résident permanent. Les données permettent toutefois de conclure que, entre 2005 et 2009, parmi les anciens TET, 1 sur 2,3 aides familiaux résidents, 1 sur 8,4 travailleurs hautement qualifiés, 1 sur 34,4 travailleurs peu qualifiés et 1 sur 403,1 travailleurs agricoles saisonniers qui ont reçu un permis de travail entre 2005 et 2009 ont obtenu le statut de résident permanent.

Il est également possible, à partir de ces données, de calculer le pourcentage des travailleurs qui étaient des travailleurs étrangers temporaires et qui ont obtenu le statut de résident permanent dans le cadre de programmes particuliers. Ainsi, de 2005 à 2009, d'anciens travailleurs étrangers temporaires comptaient pour 5,5 % des 728 375 immigrants qui ont reçu le statut de résident permanent dans le cadre de programmes d'immigration économique, pour 0,8 % des 330 895 immigrants qui ont reçu le statut de résident permanent dans le cadre de programmes de regroupements familiaux, et pour 0,9 % des 49 845 immigrants qui ont reçu le statut de résident permanent dans le cadre d'autres programmes d'immigration (réfugiés exclus)²⁰.

Il appert que l'expérience acquise en tant que travailleur étranger temporaire a amélioré les résultats économiques de ceux qui ont obtenu le statut de résident permanent durant les six premières années de leur arrivée.

Les données fiscales de la Base de données longitudinales sur les immigrants, qui lient les déclarations de revenus des résidents permanents à leurs données d'admission, laissent entendre que l'expérience acquise en tant que travailleur étranger peut aider les nouveaux immigrants à s'intégrer au marché de l'emploi au Canada. Comme l'illustre le tableau suivant, les travailleurs qualifiés (programme fédéral) et les candidats des provinces qui avaient auparavant travaillé au Canada en tant que travailleurs étrangers temporaires ont tendance à avoir des revenus d'emploi bien supérieurs à ceux qui n'ont pas vécu cette expérience, particulièrement dans les premières années suivant leur admission.

Tableau 10 : Revenu d'emploi moyen déclaré des utilisateurs du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), du Programme des candidats des provinces et du Programme des aides familiaux résidents, selon les années d'expérience comme travailleur étranger temporaire

Programme	Années d'expérience comme TET avant l'admission	Années depuis l'admission					
		1	2	3	4	5	6

Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)	Aucune	26 381 \$	32 395 \$	37 299 \$	42 121 \$	46 088 \$	50 108 \$
	Moins de 2 ans	54 753 \$	58 708 \$	62 209 \$	64 942 \$	66 168 \$	67 678 \$
	Plus de 2 ans	67 397 \$	71 189 \$	74 005 \$	75 143 \$	69 546 \$	69 549 \$
Programme des candidats des provinces	Aucune	26 273 \$	29 929 \$	32 788 \$	36 671 \$	39 574 \$	42 084 \$
	Moins de 2 ans	68 738 \$	71 896 \$	75 958 \$	78 067 \$	77 793 \$	56 163 \$
	Plus de 2 ans	76 626 \$	82 897 \$	89 856 \$	86 736 \$	86 439 \$	75 985 \$
Programme des aides familiaux résidents	Aucune	-	-	-	-	-	-
	Moins de 2 ans	20 257 \$	23 862 \$	27 417 \$	29 680 \$	30 787 \$	31 954 \$
	Plus de 2 ans	23 309 \$	26 754 \$	29 405 \$	31 495 \$	33 749 \$	35 502 \$

Source : Banque de données longitudinales sur les immigrants, pour ceux admis entre 2000 et 2005.

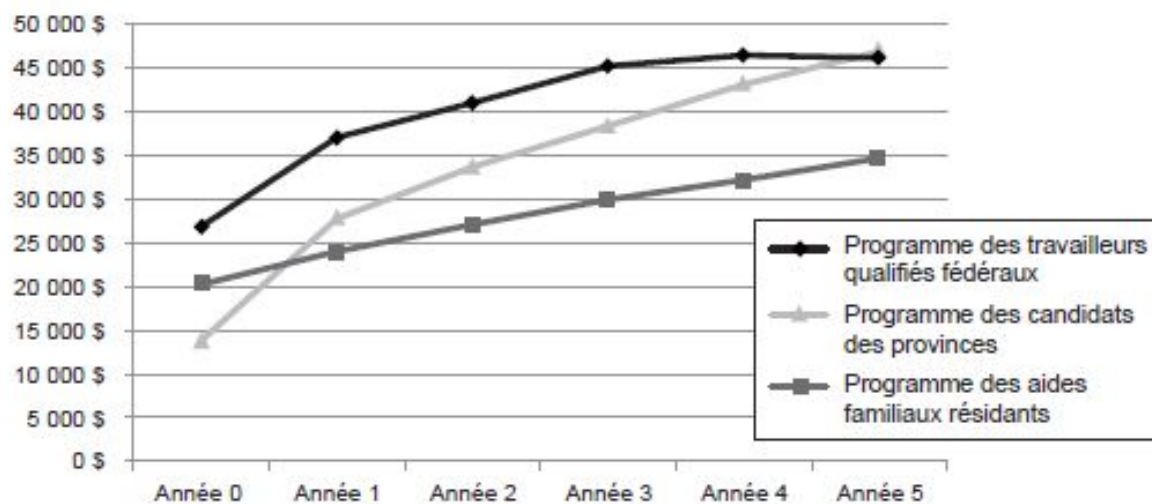
Lorsqu'ils deviennent résidents permanents, les immigrants qui ont été travailleurs étrangers temporaires ont tendance à avoir davantage d'années d'expérience de travail au Canada et à avoir un lien plus fort avec la population active que ceux qui n'ont pas acquis une telle expérience et, souvent, ils occupent déjà un emploi. Une période passée en tant que travailleur étranger temporaire fournit aux immigrants potentiels l'expérience de travail canadienne requise pour s'intégrer à la population active et à la société canadienne. La recherche a montré que les immigrants d'abord venus au Canada comme travailleurs étrangers temporaires ou comme étudiants étrangers ont obtenu de meilleurs résultats économiques (en termes d'emploi et de rémunération) que tous les autres immigrants permanents qui n'ont pas eu une expérience canadienne préalable²¹.

Les données de la Banque de données longitudinales sur les immigrants fournissent également une illustration de la transition vers le statut de résident permanent que font les aides familiaux résidents qui participent au Programme des aides familiaux résidents. En tant que travailleurs étrangers temporaires, tous les aides familiaux résidents travaillent dans des ménages privés. Toutefois, une fois qu'ils sont admis au Canada comme résidents permanents et s'y établissent, les aides familiaux résidents migrent vers d'autres secteurs d'emploi (principalement les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que les administrations publiques).

À titre d'exemple, durant leur année d'admission, 28 % des aides familiaux résidents ont déclaré les ménages privés comme secteur d'emploi. Cette proportion diminue progressivement pour atteindre moins de 5 % durant la sixième année après leur admission. À l'inverse, le pourcentage de ceux qui déclarent travailler dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale augmente, passant de 12 % durant leur année d'admission à 26 % durant la sixième année après leur admission. À mesure que les aides familiaux résidents migrent vers d'autres secteurs d'emploi, leurs revenus d'emploi moyens augmentent. Cependant, même si ces données sont redressées en fonction de la scolarité, il demeure que le revenu moyen d'emploi des travailleurs qualifiés (programme fédéral) et des candidats des provinces est sensiblement plus élevé que celui des immigrants admis dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents. Ceux qui immigreront dans le

cadre de ce programme sont principalement des personnes qui possèdent un diplôme non universitaire ou un baccalauréat (79 %) et qui sont classés dans le groupe des travailleurs peu qualifiés (97 %). Comme l'indique le tableau suivant, en moyenne, les travailleurs qualifiés (programme fédéral) et les candidats des provinces qui possèdent un baccalauréat ou un diplôme non universitaire ont un revenu d'emploi supérieur aux aides familiaux résidants durant leur première année d'admission, un écart qui ne semble pas s'atténuer avec les années.

Figure 4 : Revenus d'emploi moyens déclarés par les utilisateurs du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), du Programme des candidats des provinces et du Programme des aides familiaux résidants possédant un baccalauréat ou un diplôme non universitaire



Source : Banque de données longitudinales sur les immigrants, pour ceux admis entre 2000 et 2005.

► Description textuelle de la figure 4

Il peut y avoir un chevauchement entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui se veut un programme à court terme, et les programmes d'immigration économique, davantage axés sur le long terme, dans la mesure où certains employeurs peuvent recourir au programme pour pourvoir des postes à long terme.

Certains employeurs sont des utilisateurs plus assidus du programme que d'autres. Une analyse de la base de données du Système des travailleurs étrangers révèle qu'environ un employeur sur cinq (19 %) participant au PTET a reçu un AMT favorable dans au moins trois des cinq dernières années. Ces employeurs assidus absorbent 44 % de tous les postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) confirmés et près de la moitié (46 %) de tous les travailleurs étrangers temporaires entrés au Canada entre 2006 et 2010. Plus des deux tiers des employeurs sondés qui embauchent des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés ont indiqué que le PTET a amélioré leur capacité de répondre à leur besoin de main-d'œuvre à long terme. Ils ont aussi déclaré que plus de 60 % des postes qui avaient été pourvus par des travailleurs étrangers temporaires (TET) hautement qualifiés et par des TET peu qualifiés dont le permis de travail avait expiré continuaient d'exister (ce qui laisse entendre qu'il s'agit là de postes de longue durée); ces postes étaient souvent pourvus par le même TET muni d'un nouveau permis de travail. De plus, une majorité des TET peu qualifiés (63 %) et 30 % des TET hautement qualifiés sondés ont indiqué qu'ils prévoyaient faire renouveler leur permis de travail actuel et continuer de travailler pour le même employeur. Le sondage mené auprès des TET démontre aussi qu'au moins certains des TET qui travaillent au Canada dotent des postes sur une base permanente. La plupart des TET ont reçu deux permis de travail ou plus et, sauf pour les travailleurs agricoles saisonniers, au moins la moitié des travailleurs disaient occuper le même poste depuis plus de 24 mois.

Les employeurs qui ont indiqué avoir participé au programme pendant cinq ans ou plus ont souligné qu'ils avaient recours au PTET pour des postes qui semblaient de longue durée parce qu'ils avaient peu de solutions de rechange pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Lorsqu'on leur a demandé quelles mesures ils auraient prises s'il n'y avait pas eu le PTET, environ le tiers des employeurs qui ont embauché des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés ont répondu qu'ils auraient essayé de recourir à un

programme d'immigration économique. Les travailleurs étrangers temporaires hautement qualifiés étaient plus susceptibles que ceux peu qualifiés d'indiquer qu'ils prévoient demander le statut de résident permanent dans le cadre d'un programme d'immigration économique une fois leur permis de travail expiré (57 % des travailleurs hautement qualifiés comparativement à seulement 27 % des travailleurs peu qualifiés). Pour remédier au recours prolongé au programme par certains employeurs et à la possibilité que des travailleurs étrangers temporaires servent à pourvoir des postes sur une base permanente, la recommandation qui revenait le plus souvent de la part des informateurs clés était qu'il faudrait améliorer l'efficacité et l'accessibilité des programmes d'immigration économique permanente, particulièrement en ce qui a trait à l'embauche de travailleurs semi-qualifiés ou de travailleurs peu qualifiés.

3.1.3 Harmonisation du programme avec les priorités du Ministère et du gouvernement fédéral

En facilitant l'entrée temporaire des travailleurs étrangers nécessaires pour combler les besoins à court terme, le PTET est conforme aux priorités du gouvernement de créer un Canada fort et concurrentiel.

En tant que programme axé sur la demande, le PTET permet à des employeurs canadiens d'embaucher des ressortissants étrangers sur une base temporaire pour combler des besoins de main-d'œuvre à court terme lorsqu'il n'y a pas de Canadiens disponibles. Dans l'ensemble, le PTET répond à une gamme d'objectifs stratégiques en matière d'économie et d'immigration²² :

- pallier temporairement des pénuries de main-d'œuvre et des déficits de compétences;
- améliorer la compétitivité de l'économie canadienne et offrir des possibilités aux Canadiens;
- gérer les répercussions d'une main-d'œuvre étrangère sur l'économie canadienne;
- faciliter le flux des travailleurs migrants au-delà des frontières internationales;
- offrir un complément à la plateforme de l'immigration par résidence permanente.

La plupart des informateurs clés perçoivent le programme comme étant conforme aux priorités du gouvernement du Canada de créer un Canada fort et concurrentiel. Ils ont indiqué que le programme soutient le marché du travail et l'économie dans son ensemble; qu'il contribue au Plan d'action économique du Canada en fournissant un soutien aux entreprises et en aidant les employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre à court terme; que le volet des travailleurs hautement qualifiés mène à un transfert des compétences et à la création d'emplois qui, à son tour, contribue à créer des possibilités et une économie concurrentielle; et que le PTET favorise la croissance dans des secteurs en développement et maintient la capacité de production dans les industries qui ont des pénuries et qui, autrement, feraient face à des défis opérationnels.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est aussi conforme aux priorités ministérielles, notamment en ce qui a trait au résultat stratégique de CIC de soutenir une immigration avantageuse pour le Canada sur le plan du développement économique, social et culturel, ainsi que l'objectif de RHDCC de favoriser l'efficacité du marché du travail.

En particulier, les objectifs du PTET sont conformes aux priorités suivantes :

- « Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace », un résultat stratégique clé du Rapport sur les plans et les priorités pour 2010 et 2011 de RHDCC.
- « Un mouvement migratoire qui profite de façon importante au développement économique, social et culturel du Canada, tout en protégeant la santé des Canadiens et en assurant leur sécurité », un résultat stratégique clé du Rapport sur les plans et les priorités pour 2010 et 2011 de CIC.

Les représentants des ministères responsables du PTET ont indiqué que le programme est conforme aux priorités de leurs ministères respectifs :

- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) : favoriser et protéger le marché de l'emploi au Canada, favoriser la croissance de l'économie et la création de possibilités d'emploi pour les Canadiens et les résidents permanents, et aider les entreprises et les employeurs à répondre à leur demande de main-d'œuvre.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) : faciliter le processus d'immigration et l'entrée de ressortissants étrangers pour soutenir l'économie canadienne et assurer que les besoins de main-d'œuvre à court terme sont comblés.

- L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) : faciliter le mouvement des ressortissants étrangers et gérer l'accès au territoire canadien, tout en protégeant la sécurité nationale et la sécurité des Canadiens.

3.1.4 Harmonisation du programme avec les rôles et les responsabilités du gouvernement fédéral

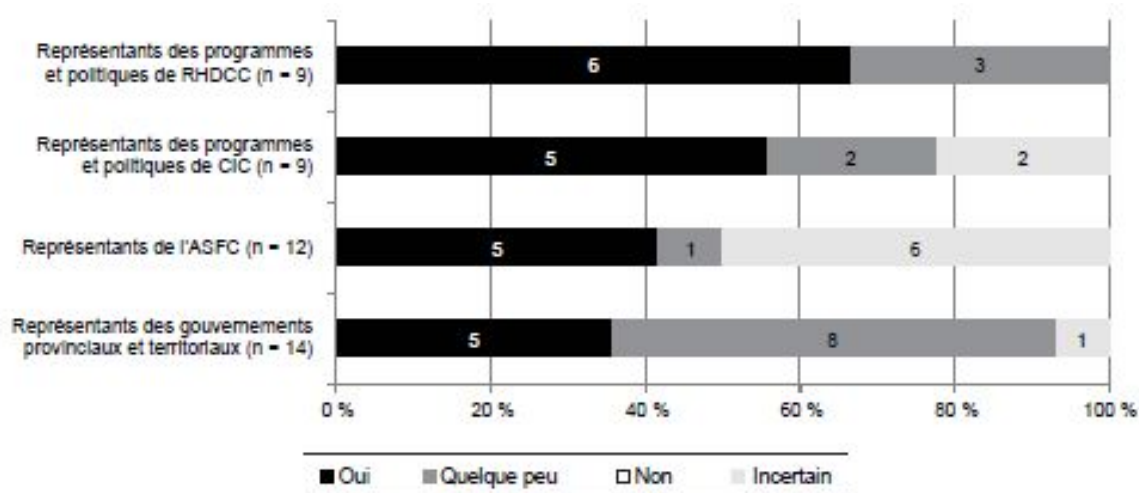
Le programme est conforme aux rôles et aux responsabilités du gouvernement fédéral.

Plus particulièrement, le programme est conforme aux rôles et aux responsabilités de RHDCC en ce qui a trait aux besoins changeants du marché du travail et aux rôles et aux responsabilités de CIC et de l'ASFC pour ce qui est de faciliter l'arrivée des personnes d'une manière qui optimise leur contribution au pays tout en protégeant la santé, la sûreté et la sécurité des Canadiens. Les rôles et les responsabilités des ministères sont définis dans le cadre énoncé dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

Comme l'illustre la figure 5, la plupart des informateurs clés interrogés ont indiqué que le programme est directement, ou dans une certaine mesure, harmonisé avec les rôles et les responsabilités du gouvernement fédéral, lequel est perçu comme jouant un rôle important en ce qui a trait aux éléments suivants :

- Veiller à ce que l'économie fonctionne efficacement et que les entreprises puissent croître et prospérer;
- Créer et mettre en œuvre des programmes du marché du travail pour résoudre des problèmes de main-d'œuvre partout au pays;
- Protéger les possibilités d'emploi pour les Canadiens et les résidents permanents;
- Élaborer des politiques d'immigration afin de combler les besoins de main-d'œuvre (qu'il s'agisse de besoins à court terme ou à long terme).

Figure 5 : Harmonisation du programme avec les rôles et les responsabilités du gouvernement fédéral visant à combler les besoins de main-d'œuvre à court terme



Source : Entrevues menées auprès d'informateurs clés, 2011.

► Description textuelle de la figure 5

Près des deux tiers des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont indiqué que combler les besoins à court terme liés au marché du travail est une responsabilité commune du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux sont chargés d'établir et d'appliquer des normes en matière de main-d'œuvre et de santé et sécurité au travail dans leurs compétences respectives et, par conséquent, jouent un rôle de premier plan en ce qui a trait à faire en sorte que les travailleurs étrangers temporaires bénéficient des mêmes mesures de protection que les citoyens canadiens. Les accords accessoires du PTET, qui font partie des accords sur l'immigration élaborés entre CIC et les provinces et les territoires concernant leurs responsabilités concurrentes en matière d'immigration, permettent aux provinces et aux territoires de jouer un

plus grand rôle dans la gestion du PTET afin que ce programme réponde aux priorités du développement économique et des marchés régionaux de l'emploi.

Les représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux interviewés ont souligné que les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient jouer un plus grand rôle dans l'évaluation des besoins actuels et futurs de main-d'œuvre dans des régions, des secteurs et des professions en particulier. Bien qu'ils voient un rôle pour le gouvernement fédéral dans la gestion globale du programme, les représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux estiment en règle générale que leurs gouvernements sont mieux placés pour évaluer les besoins de main-d'œuvre dans leurs régions respectives, et dans des secteurs et professions particuliers.

3.2 Rendement

3.2.1 Impact sur les employeurs participants

Dans tous les volets du programme, les employeurs sont satisfaits du rendement des travailleurs étrangers temporaires qu'ils ont embauchés.

Parmi les employeurs sondés à qui nous avons demandé d'indiquer, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « pas du tout satisfait », 3 correspond à « assez satisfait » et 5 correspond à « très satisfait », dans quelle mesure ils étaient satisfaits du rendement des travailleurs étrangers temporaires dans un volet particulier, les employeurs de travailleurs hautement qualifiés et de travailleurs peu qualifiés ont déclaré une cote moyenne de 4,6, les employeurs de travailleurs agricoles saisonniers une cote moyenne de 4,5 et les employeurs d'aides familiaux résidants une cote moyenne de 4,4. Les employeurs de travailleurs hautement qualifiés et de travailleurs peu qualifiés ont répondu que le programme avait eu une incidence positive sur leur organisme en leur procurant des travailleurs vaillants, fiables et compétents qui contribuent à la viabilité et à l'essor de leurs activités, et à résorber leur problème de roulement du personnel. Les employeurs de travailleurs agricoles saisonniers ont indiqué que ces travailleurs sont disposés et aptes à exécuter les tâches physiquement exigeantes que requiert l'industrie agricole. Parmi les aides familiaux résidants, 73 % étaient embauchés pour assurer la garde des enfants de leur employeur, 21 % pour prodiguer des soins pour personnes âgées, et 13 % pour prodiguer des soins à une personne handicapée²³. Les employeurs d'aides familiaux résidants ont fait remarquer que les travailleurs recrutés grâce au programme leur permettaient de continuer d'aller travailler, de faire des quarts de travail ou de s'occuper de leur entreprise tout en étant confiants qu'on s'occupait de leur famille à la maison.

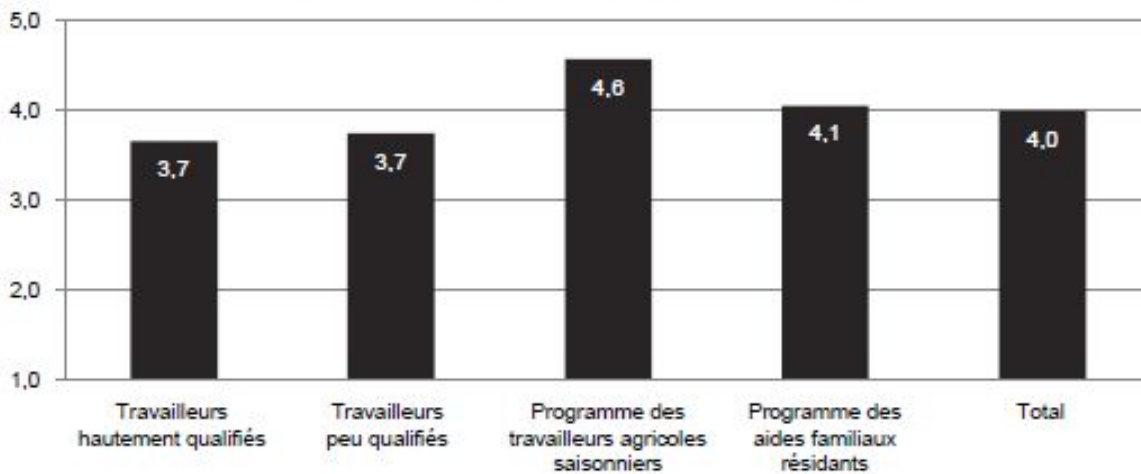
Malgré des niveaux de satisfaction élevés dans l'ensemble, certains employeurs d'aides familiaux résidants et de travailleurs agricoles saisonniers ont indiqué que des problèmes comme des obstacles culturels ou linguistiques ou un manque de compétences pouvaient entraîner un rendement médiocre et, dans certains cas, amener le travailleur à partir, ou l'employeur à le mettre à pied.

Le programme s'est révélé efficace pour répondre aux besoins de dotation à court terme de la plupart des employeurs participants.

Dans l'ensemble, les employeurs considèrent que le programme les aide à répondre aux besoins en dotation à court terme qui découlent de pénuries de main-d'œuvre et de lacunes en matière de connaissances et de compétences. Comme l'indique le graphique suivant, la cote moyenne attribuée à l'efficacité du programme pour ce qui est d'aider à répondre aux besoins de dotation à court terme allait de 3,7 pour les employeurs de travailleurs hautement qualifiés et de travailleurs peu qualifiés à 4,6 pour les employeurs de travailleurs agricoles saisonniers.

Figure 6 : Cotes moyennes de l'efficacité du programme à aider les employeurs à combler leurs besoins de dotation à court terme

Question : Sur une échelle de 1 à 5, où 1 = pas du tout efficace, 3 = quelque peu efficace, et 5 = très efficace, dans quelle mesure le programme a-t-il été efficace pour répondre aux besoins de dotation à court terme de votre entreprise?



Source : Sondage auprès des employeurs, 2011.

► Description textuelle de la figure 6

Des informateurs clés sont aussi d'avis que le programme réussit à répondre aux besoins de main-d'œuvre d'employeurs canadiens, en particulier de grands employeurs dans des industries en plein essor et d'employeurs dans les régions ayant un faible taux de chômage. Les cotes moyennes accordées au succès du programme pour ce qui est de répondre aux besoins à court terme en matière de compétences et de travailleurs dans des régions, des professions ou des secteurs particuliers étaient respectivement de 4,1 et de 4,0 parmi le personnel en région et les représentants des services de politiques de RHDCC/Service Canada et de CIC qui ont indiqué que le programme répond rapidement et efficacement là où des pénuries sont évidentes. Toutefois, on a fait remarquer que le programme connaît un succès qui peut varier selon la région ou le secteur d'emploi. D'autres intervenants et des représentants provinciaux ont accordé une cote moyenne respectivement de 3,6 et 3,5, faisant remarquer que, bien que le programme réussisse dans l'ensemble à répondre aux besoins de la plupart des employeurs, il manque de souplesse pour répondre aux besoins des employeurs dans toutes les régions et dans tous les secteurs (p. ex., le programme est trop restrictif et le processus trop long pour répondre aux besoins à court terme de petits employeurs).

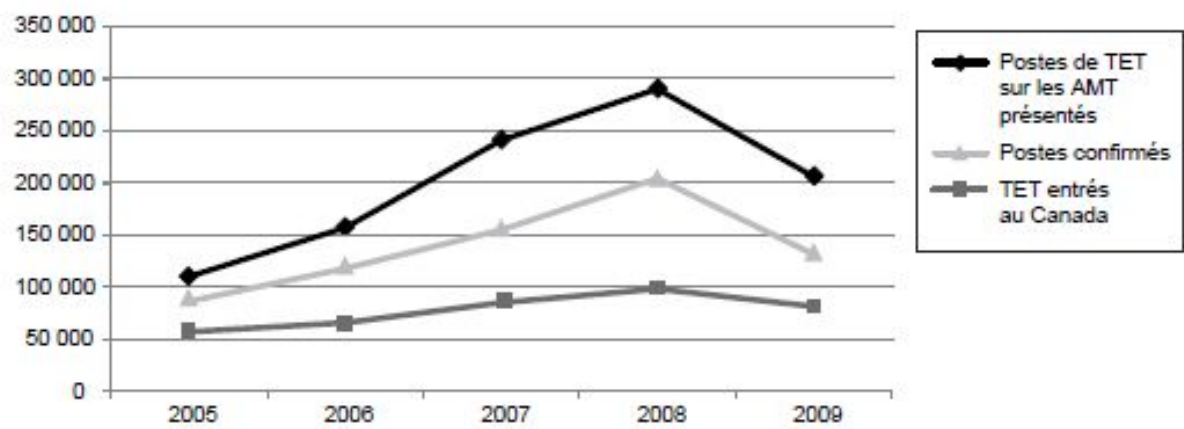
Le programme est moins apte à répondre aux employeurs dont les besoins sont immédiats ou qui ont besoin de travailleurs pour de longues périodes. En particulier, des retards dans le traitement des demandes peuvent nuire à l'efficacité du programme pour les employeurs.

Parmi les employeurs et les informateurs clés qui perçoivent le programme comme étant moins efficace pour répondre aux besoins des employeurs, la préoccupation la plus courante est que de nombreux postes ne sont jamais pourvus par des travailleurs étrangers temporaires en raison de retards dans le traitement et d'autres problèmes. Environ le tiers des employeurs qui ont embauché des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés sont d'avis que le processus d'embauche des travailleurs étrangers temporaires est trop long et ils déplorent qu'aucune durée fiable n'ait été établie pour traiter les demandes. Bien que la plupart des représentants tiers croient que le programme réussit à répondre aux besoins à court terme des employeurs, ils indiquent également que l'incapacité pour une entreprise d'embaucher des travailleurs rapidement peut nuire aux affaires et entraver la compétitivité. Les répondants représentant les employeurs d'aides familiaux résidents ont fait remarquer que de longs délais de traitement amenaient certains employeurs à retirer leurs demandes. Selon des informateurs clés, des délais indus peuvent être davantage problématiques pour les petits employeurs, particulièrement ceux qui ont moins d'expérience avec le programme et qui n'ont pas recours aux services de tiers. On perçoit que les plus gros employeurs, qui ont des services de ressources humaines, sont capables de s'orienter dans le processus avec plus de rapidité et d'obtenir des résultats plus favorables.

Les données sur le nombre de demandes d'avis relatifs au marché du travail (AMT) présentées, le nombre de demandes accueillies favorablement ainsi que le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui sont entrés

au Canada de 2005 à 2009 laissent entrevoir qu'environ 69 % de ces postes sont confirmés (reçoivent un AMT favorable), et 39 % sont éventuellement pourvus par un travailleur étranger temporaire muni d'un permis de travail.

Figure 7 : Nombre de travailleurs étrangers temporaires sur les demandes d'AMT, celui de ceux avec AMT favorables et celui de ceux entrant au Canada, de 2005 à 2009



Source : Système des travailleurs étrangers de RHDCC, 2010; Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration, 2010.

► Description textuelle de la figure 7

Les raisons les plus souvent invoquées par les employeurs pour expliquer pourquoi un travailleur étranger temporaire n'a pas été embauché malgré un AMT favorable étaient que le délai avait été trop long pour obtenir un AMT favorable ou un permis de travail, qu'il avait été impossible d'obtenir un permis de travail pour un travailleur visé par un AMT favorable, ou que le postulant avait décidé de ne pas venir au Canada (dans certains cas, en raison du long délai écoulé entre la demande initiale et l'obtention du permis de travail).

Tableau 11 : Raisons de ne pas avoir embauché un TET malgré un AMT favorable

Raisons de ne pas avoir embauché un TET malgré un AMT favorable	Travailleurs hautement qualifiés	Travailleurs peu qualifiés	Programme des travailleurs agricoles saisonniers	Programmes des aides familiaux résidents
Retards de traitement de l'AMT	55 %	51 %	30 %	19 %
Le postulant n'a pas réussi à obtenir un permis de travail	54 %	62 %	45 %	33 %
Retards de traitement du permis de travail	43 %	37 %	23 %	-
Le postulant a décidé de ne pas venir au Canada	37 %	33 %	40 %	19 % ¹
Une autre personne a été embauchée ou promue dans le poste	17 %	15 %	35 %	-
Le poste n'était plus requis	15 %	11 %	25 %	4 %
A décidé de ne pas pourvoir le poste	11 %	14 %	35 %	2 %

à ce moment-là				
Le postulant a accepté une offre d'un autre employeur ou a quitté l'emploi peu après son embauche	3 %	1 %	0 %	28 %
L'AMT a expiré avant que le poste puisse être doté	2 %	2 %	8 %	-
La demande suit encore son cours	1 %	2 %	0 %	12 %
Le postulant ne convenait pas au poste	-	-	-	35 %
Un autre moyen a été trouvé pour répondre aux besoins	-	-	-	4 %
Autre	14 %	16 %	20 %	-

Source : Sondage auprès des employeurs, 2011 (possibilité de réponses multiples).

¹Les employeurs d'aides familiaux résidents ne faisaient pas nécessairement de différence entre les retards à traiter leur AMT et ceux à traiter la demande de permis de travail.

Les employeurs ont fait remarquer que les délais de traitement peuvent être trop longs, particulièrement lorsqu'un poste a besoin d'être doté rapidement. Il arrive parfois que les services du travailleur étranger temporaire ne soient plus requis lorsque celui-ci arrive au Canada (p. ex., le poste a été doté par une autre personne, les plans ont changé ou il n'existe plus de besoin pour le poste). Bien que les demandes de permis de travail puissent être refusées pour bon nombre de raisons (p. ex., considérations de sécurité, inadmissibilité pour raisons médicales, postulant ne satisfaisant pas aux exigences du poste), les agents de CIC interrogés ont suggéré que les raisons les plus courantes pour refuser une demande sont que l'offre d'emploi est assortie d'une rémunération qui ne correspond pas aux taux courants de rémunération compte tenu du niveau de qualification du travailleur étranger temporaire; qu'il ne s'agit pas d'une offre d'emploi authentique; ou que le travailleur étranger pourrait ne pas retourner dans son pays d'origine au terme de son emploi ou à l'expiration de son permis de travail.

Certains employeurs ont fait remarquer que la durée maximale d'un permis de travail limite la capacité du programme de répondre à leurs besoins. Environ 10 % des employeurs qui ont embauché des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés et 20 % de ceux qui ont embauché des aides familiaux résidents ont indiqué que le programme ne répondait pas à leurs besoins, car leur intention était d'embaucher des travailleurs pour une durée plus longue. Un examen des données relatives aux AMT montre qu'approximativement 35 % des employeurs qui demandent des travailleurs hautement qualifiés, 51 % de ceux qui demandent des travailleurs peu qualifiés et 67 % de ceux qui demandent des aides familiaux résidents voulaient des travailleurs pour une période de plus de 24 mois (selon la durée du travail mentionnée par les employeurs dans leurs demandes d'AMT). Or, pour renouveler un permis de travail, les employeurs doivent faire une nouvelle demande d'AMT et répéter tout le processus. Les employeurs ont fait savoir que leurs besoins seraient mieux comblés si le processus de demande était simplifié, particulièrement dans le cas du renouvellement d'un poste, si des délais de traitement étaient clairement établis et ces délais respectés, et si une attention particulière pouvait être accordée aux employeurs dans certaines industries et professions où il existe des pénuries avérées et où les besoins sont pressants.

3.2.2 Impact sur les travailleurs étrangers temporaires

Pour la plupart des travailleurs étrangers temporaires, l'emploi répondait à leurs attentes.

La plupart des travailleurs étrangers temporaires n'ont pas eu de difficulté à obtenir les renseignements dont ils avaient besoin pour travailler au Canada lorsqu'ils envisageaient de présenter une demande de permis de travail (les résultats moyens allaient de 1,7 parmi les aides familiaux résidents à 2,1 pour les travailleurs hautement qualifiés, sur une échelle de 1 à 5 où 1 correspond à « pas du tout difficile » et 5 à « très difficile »).

»). Les travailleurs hautement qualifiés étaient les plus susceptibles de chercher de l'information en ligne et d'utiliser les sites Web de RHDCC et de CIC lorsqu'ils envisageaient de venir travailler au Canada.

Interrogés quant à savoir si l'emploi réel correspondait aux attentes qu'ils pouvaient avoir avant de venir au Canada, la plupart des travailleurs (92 % des travailleurs agricoles saisonniers, 89 % des travailleurs peu qualifiés, 88 % des travailleurs hautement qualifiés et 87 % des aides familiaux résidents) ont répondu que l'emploi était conforme ou supérieur à leurs attentes. Ceux pour qui l'emploi était supérieur à leurs attentes ont indiqué que la rémunération, les relations de travail, les conditions de travail, l'hébergement, les heures de travail ou les possibilités de perfectionnement étaient meilleurs au Canada. Les travailleurs pour qui l'emploi était plutôt inférieur ou nettement inférieur à leurs attentes (6 % des travailleurs agricoles saisonniers, 7 % des travailleurs peu qualifiés, 7 % des travailleurs hautement qualifiés et 11 % des aides familiaux résidents) ont signalé que leur travail était différent des fonctions déclarées du poste, comportait des tâches supplémentaires ou de moins grandes responsabilités, ou nécessitait moins de qualifications ou était plus ardu, ou que les conditions de travail étaient plus difficiles, que le chef n'était pas efficace ou pas compréhensif, que la rémunération était inférieure aux attentes ou que l'horaire de travail était différent de ce à quoi ils s'attendaient.

La plupart des travailleurs participant au programme estiment que celui-ci est bénéfique pour eux et pour leur famille.

Le programme représente une source de revenus et de sécurité financière très importante pour les travailleurs ainsi que leur famille. À titre d'exemple, des travailleurs agricoles saisonniers ont déclaré que leur participation au programme leur avait permis de subvenir aux besoins de leur famille et d'améliorer leur qualité de vie (p. ex., payer des études à leurs enfants, leur acheter des vêtements, se construire une maison, économiser pour acheter une terre ou payer des traitements médicaux). Leur participation au programme leur fournit également des occasions d'acquérir des connaissances, des compétences et de l'expérience de travail au Canada, de progresser dans leur carrière, d'étendre leurs réseaux et de travailler dans un poste et un environnement qu'ils apprécient. Les travailleurs hautement qualifiés sondés travaillent dans diverses industries et sont payés, en moyenne, 33 \$ de l'heure; plus de la moitié des travailleurs peu qualifiés sondés travaillent dans l'industrie de l'alimentation et comme manœuvres, et touchent une rémunération moyenne de 15 \$ de l'heure. Les travailleurs agricoles saisonniers et les aides familiaux résidents gagnent en moyenne 10 \$ de l'heure.

L'éloignement de leur famille pour des périodes prolongées représente l'aspect le plus difficile pour les travailleurs du programme. Si près de la moitié des travailleurs hautement qualifiés (46 %) ont indiqué que leur famille les avait accompagnés au Canada, c'est le cas de seulement 11 % des travailleurs peu qualifiés, 3 % des travailleurs agricoles saisonniers et 1 % des aides familiaux résidents. Les aides familiaux résidents semblent être les plus touchés par cet éloignement familial. Certains ont déclaré que leur principal motif pour participer au programme était de subvenir aux besoins de leurs enfants et de fournir un soutien à la famille.

La plupart des travailleurs étrangers temporaires n'ont eu aucune difficulté à obtenir des renseignements à propos de leurs droits et de leurs responsabilités, qui étaient pour l'essentiel énoncés dans un contrat signé avec leur employeur.

Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer (sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « pas du tout difficile » et 5 correspond à « très difficile ») s'il leur avait été difficile de connaître les droits, les responsabilités et les mesures de protection qu'ils auraient au Canada, la cote moyenne allait de 1,7 parmi les travailleurs agricoles saisonniers et les travailleurs peu qualifiés, à 1,9 parmi les aides familiaux résidents et à 2,1 parmi les travailleurs hautement qualifiés. Les travailleurs ont en règle générale indiqué avoir trouvé des renseignements sur les droits, les responsabilités et les mesures de protection en ligne (p. ex., sites Web du gouvernement du Canada) ou par l'intermédiaire de leur employeur, d'amis ou de collègues. Les aides familiaux résidents étaient plus susceptibles d'avoir connu leurs droits par l'intermédiaire d'amis, de parents ou d'une agence de recrutement. Les travailleurs agricoles saisonniers étaient, pour leur part, plus susceptibles d'avoir obtenu cette information d'agences ou de ministères gouvernementaux dans leur pays d'origine. Lorsqu'on leur a demandé quels renseignements il avait été difficile d'obtenir, environ 20 % des travailleurs hautement qualifiés ont indiqué qu'il leur avait été difficile d'obtenir de l'information générale sur leurs droits et leurs mesures de protection alors qu'environ 10 % des aides familiaux résidents ont dit avoir eu de la difficulté à obtenir de l'information sur la paie pour les jours fériés et sur la rétribution des heures supplémentaires.

Les conditions d'emploi, comme la rémunération, les fonctions du poste et les heures de travail ainsi que l'hébergement et le billet pour le voyage de retour (le cas échéant) étaient énoncées dans le contrat d'emploi signé par 97 % des aides familiaux résidants, alors que c'était le cas de 90 % des travailleurs peu qualifiés, de 83 % des travailleurs agricoles saisonniers et de 77 % des travailleurs hautement qualifiés.

Les employeurs ont, en général, respecté les engagements qu'ils avaient pris dans le contrat d'emploi; toutefois, certains travailleurs, particulièrement les aides familiaux résidants et les travailleurs agricoles saisonniers, sont plus vulnérables à des situations de non-conformité de la part de l'employeur. Les travailleurs n'avaient pas pris de mesures, entre autres parce qu'ils ne savaient pas où obtenir de l'aide ou qu'ils s'inquiétaient de l'incidence qu'une prise de mesures pourrait avoir sur leur travail ou sur leur relation avec l'employeur.

Parmi les travailleurs étrangers temporaires qui avaient signé un contrat d'emploi, la plupart des travailleurs de tous les volets du programme et presque tous les travailleurs hautement qualifiés ont indiqué que leurs conditions de travail réelles correspondaient d'assez près à ce qui était décrit dans le contrat. Toutefois, 15 % des travailleurs agricoles saisonniers, 10 % des aides familiaux résidants et 6 % des travailleurs peu qualifiés ont répondu que leur emploi ne correspondait pas au contrat sous certains rapports. Ainsi, des aides familiaux résidants ont indiqué que leur emploi réel était meilleur que ce qui était précisé dans le contrat (p. ex., hausse de salaires ou formation supplémentaire fournie). Cependant, les disparités signalées touchaient le plus souvent des heures de travail accrues, la rétribution des heures supplémentaires et des fonctions de travail différentes de ce qui avait été précisé.

Dans les cas de non-respect de certaines conditions du contrat, environ 20 % des travailleurs hautement qualifiés, des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs agricoles saisonniers ont pris des mesures correctives et 41 % des aides familiaux résidants ont fait de même. La plupart des aides familiaux résidants ont pu renégocier leurs conditions d'emploi; le tiers de ceux qui ont pris des mesures disent avoir changé d'employeur. Interrogés quant à savoir pourquoi ils n'avaient pas pris de mesures, les autres travailleurs ont le plus souvent répondu qu'ils ne savaient pas où obtenir de l'aide ou qu'ils s'inquiétaient de l'incidence qu'une prise de mesures pourrait avoir sur leur travail ou sur leur relation avec l'employeur.

Selon la littérature sur le sujet, les travailleurs agricoles saisonniers et les aides familiaux résidants sont plus vulnérables que les autres travailleurs étrangers temporaires et sont davantage à risque d'être sous-payés, de ne pas être rétribués pour les heures supplémentaires, de faire de longues journées de travail, de travailler dans un milieu déficient en termes de sécurité ou de santé, et d'avoir un hébergement inadéquat²⁴. Les aides familiaux résidants sont plus susceptibles de subir des abus de la part de leur employeur et de tolérer des conditions de travail ou d'hébergement inadéquats pour ne pas perdre l'occasion d'acquérir l'expérience de travail requise pour devenir des résidents permanents^{25,26}. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes a entendu des témoignages d'abus confirmés commis par des agences de recrutement qui exigeaient des frais pour trouver un emploi au Canada, un emploi parfois inexistant²⁷. Selon le sondage effectué auprès des travailleurs étrangers temporaires, environ 10 % de tous les travailleurs ont dit avoir versé à un tiers, des agences de recrutement pour la plupart, plus de 1 000 \$ pour qu'on les aide à trouver un employeur au Canada et à remplir une demande. Les aides familiaux résidants étaient les plus susceptibles d'avoir eu à payer des agences de recrutement (en moyenne 3 000 \$ et jusqu'à 9 000 \$) pour des services le plus souvent appelés « frais de placement en emploi ».

Certains gouvernements provinciaux et territoriaux ont été proactifs en mettant en place des politiques et des règlements visant à protéger les travailleurs étrangers temporaires.

À l'échelle nationale, des améliorations ont été apportées dans le domaine du contrôle et de la vérification de la conformité. Le contrôle, qui au départ consistait en un suivi volontaire auprès des employeurs de certaines professions (33 professions avaient été choisies pour faire l'objet d'un traitement en mode accéléré), a évolué en une approche plus globale. Des modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, entrées en vigueur le 1^{er} avril 2011, confèrent à RHDCC et à CIC l'autorité d'évaluer l'authenticité des offres d'emploi et de vérifier si la rémunération, les conditions de travail et le travail confié aux travailleurs sont « essentiellement les mêmes » que ceux énoncés au départ dans l'offre d'emploi de l'employeur puis confirmés dans l'AMT de RHDCC/Service Canada ou dans le permis de travail délivré par CIC. En vertu de ces modifications, tout employeur qui a embauché un travailleur étranger temporaire au cours des deux dernières années et qui fait une nouvelle demande d'AMT doit démontrer qu'il s'est conformé aux modalités de l'emploi

offert aux travailleurs étrangers temporaire.

Outre l'adoption de règlements concernant les tiers, certains gouvernements provinciaux, comme ceux de l'Alberta et du Manitoba, ont été proactifs en mettant en place des structures et une réglementation provinciales visant à faire en sorte que les employeurs se conforment à la législation provinciale, qu'un soutien soit fourni aux travailleurs étrangers temporaires et que ceux-ci soient informés des mesures de protection dont ils bénéficient et des mesures qu'ils peuvent légalement prendre pour les faire respecter. À titre d'exemple, en Alberta, un bureau consultatif pour les travailleurs étrangers temporaires s'est doté d'une ligne d'assistance téléphonique pour ces travailleurs, grâce à laquelle on renseigne ces derniers sur leurs droits et on les aide à trouver des solutions à des conditions de travail inéquitables, non sécuritaires ou insalubres. Au Manitoba, la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, établie en 2009, exige que les employeurs qui veulent recruter des travailleurs étrangers s'inscrivent auprès de la Direction des normes d'emploi, Section de l'inscription des employeurs. La conduite passée du demandeur est examinée pour évaluer s'il a agi avec probité, honnêteté et dans l'intérêt public lors de la conduite des activités prévues par la licence ou son inscription. Les employeurs sont tenus de fournir, avec leur demande, une attestation de leur inscription pour pouvoir bénéficier d'un AMT favorable. Ils sont également tenus, suite à l'embauche d'un travailleur étranger, de fournir au directeur des Normes d'emploi le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du travailleur étranger; le titre de son poste et l'endroit où il exerce la majorité de ses fonctions. Le recrutement de travailleurs étrangers sans certificat d'inscription constitue une infraction passible d'une amende pouvant atteindre de 25 000 \$ à 50 000 \$²⁸. En matière de protection des droits des travailleurs étrangers, l'inscription au registre provincial est considérée comme une mesure plus efficace parce que les renseignements au sujet des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires sont disponibles et qu'il est possible de faire des enquêtes ciblées sur les employeurs.

Des informateurs clés ont relevé que certaines provinces ont mieux réussi que d'autres à faire en sorte que les droits et les mesures de protection des travailleurs étrangers temporaires soient respectés. Ils ont aussi fait remarquer qu'il n'a pas été possible de déterminer dans quelle mesure les employeurs se conformaient aux exigences du programme ou respectaient les droits des travailleurs parce qu'il s'est fait très peu de suivi auprès des employeurs pour évaluer les tendances en matière de conformité. Ces informateurs clés croient cependant que le nouveau cadre de conformité devrait améliorer le contrôle visant les employeurs et ainsi jeter plus de lumière sur leur niveau de conformité.

Les employeurs et les représentants tiers croient, pour la plupart, que les mesures prises pour faire en sorte que soient respectés les droits et les mesures de protection des travailleurs étrangers temporaires ont atteint leur objectif, mais ils ajoutent qu'il faudrait qu'il y ait des suivis plus réguliers auprès des employeurs et que l'on augmente l'appui fourni aux travailleurs.

Le programme procure à de nombreux participants l'occasion de demeurer au Canada ou d'y revenir, soit par l'obtention d'une série de permis de travail ou, dans certains cas, en devenant résidents permanents. Il n'existe, à l'heure actuelle, aucune donnée disponible sur le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui n'ont pas quitté le Canada après l'expiration de leur permis de travail.

Bien que le pourcentage des travailleurs étrangers temporaires qui deviennent résidents permanents soit relativement faible, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs agricoles saisonniers, bien des travailleurs étrangers ont l'intention de renouveler leur demande ou de demander un autre permis de travail. Comme le démontre le tableau suivant, environ les deux tiers des travailleurs hautement qualifiés, plus du tiers des aides familiaux résidents et près du quart des travailleurs peu qualifiés ont l'intention de rester au Canada à l'expiration de leur permis de travail, en faisant une demande de résidence permanente. Et, bien que relativement peu de travailleurs agricoles saisonniers deviennent résidents permanents, bon nombre d'entre eux reviennent au Canada année après année pour travailler dans des entreprises agricoles à titre de travailleurs étrangers temporaires (environ les deux tiers des travailleurs agricoles saisonniers sondés ont bénéficié de cinq permis de travail ou plus, et environ un sur quatre a indiqué avoir reçu son premier permis de travail avant 2000).

Tableau 12 : Intentions des travailleurs étrangers temporaires à l'expiration de leur permis de travail

Intention à l'expiration du permis	Travailleurs hautement	Travailleurs peu	Programme des travailleurs	Programme des aides
------------------------------------	------------------------	------------------	----------------------------	---------------------

de travail actuel	qualifiés	qualifiés	agricoles saisonniers	familiaux résidents
Rester au Canada dans le cadre d'un autre programme d'immigration	57 %	27 %	1 %	38 %
• Programme des candidats de la province	8 %	6 %	-	
• Autre (Programme de travailleurs qualifiés [fédéral], catégorie de l'expérience canadienne, famille)	5 %	1 %	-	4 %
• Aucun programme précisé	44 %	20 %	1 %	
• Aides familiaux résidents	-	-	-	34 %
Renouveler le permis de travail actuel (même employeur et même endroit)	30 %	63 %	8 %	49 %
Obtenir un permis de travail temporaire différent (p. ex., changer d'employeur ou d'emploi)	2 %	2 %	1 %	10 %
Quitter le Canada/rentrer au pays d'origine	6 %	4 %	85 %	-
Incertain/Pas de réponse	5 %	4 %	5 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Sondage auprès des travailleurs étrangers temporaires, 2011.

Environ 10 % des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés ont indiqué qu'un de leurs principaux défis concernait l'incertitude entourant leur statut (p. ex., restrictions figurant dans le permis de travail, longs délais pour le renouvellement du permis de travail, ou difficultés à changer de statut ou à devenir résidents permanents). Dans la littérature, il est dit que le fait pour les travailleurs temporaires peu qualifiés et, plus particulièrement, pour les travailleurs agricoles saisonniers, de n'avoir que des occasions limitées de devenir résident permanent pourrait faire en sorte que certains d'entre eux demeurent au Canada au-delà de la date indiquée sur leur visa de travail²⁹. Le risque existe que certains travailleurs étrangers temporaires qui perdent leur emploi ou le quittent craignent de retourner dans leur pays d'origine parce que cela représenterait la perte d'un revenu attendu ou d'un accès à des soins médicaux nécessaires^{30, 31}. McLaughlin et Hennebry (2010) font valoir que certains travailleurs pourraient, par conséquent, choisir de rester au Canada, s'exposant ainsi à des formes plus pernicieuses de précarité, sans statut juridique³². Comme le Canada n'applique pas de système de contrôle des sorties, il n'existe aucune donnée officielle ni aucune estimation fiable concernant le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui ne quittent pas le Canada après l'expiration de leur permis

de travail.

3.2.3 Impacts sur le marché de l'emploi pour les Canadiens et les résidents permanents

Des préoccupations ont été soulevées dans la documentation et par certains informateurs concernant la possibilité que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) exerce une pression en baisse sur les taux de rémunération courants et puisse aussi amener des employeurs à faire moins d'efforts pour recruter des Canadiens et les former, particulièrement dans les régions et les secteurs qui dépendent largement du programme pour leur main-d'œuvre.

On trouve, dans la littérature, des arguments soutenant que certains employeurs pourraient préférer embaucher des travailleurs étrangers temporaires plutôt que chercher à recruter parmi la main-d'œuvre locale, car ils perçoivent ces travailleurs comme étant plus qualifiés et expérimentés que les travailleurs locaux. Les travailleurs étrangers temporaires sont considérés par bon nombre d'employeurs comme étant des travailleurs hautement qualifiés, compétents au plan technique, productifs et ayant une expérience internationale³³. La troisième réponse la plus fréquente qu'ont donnée les employeurs sondés en ce qui concerne l'absence de stratégies autres que le PTET pour répondre à leur besoin de travailleurs était que le programme est efficace à cet égard. La principale préoccupation est qu'en réduisant l'écart entre la demande de main-d'œuvre et la disponibilité de celle-ci, le PTET pourrait restreindre les taux de rémunération offerts aux Canadiens et aux résidents permanents³⁴. Des informateurs clés ont aussi soulevé la question de la tendance des employeurs à dépendre du PTET pour leurs besoins à long terme. Environ le quart des intervenants ont suggéré que, en raison de l'accès au PTET, les employeurs pourraient vouloir investir moins dans la formation des Canadiens, consacrer moins de temps et d'énergie à trouver des travailleurs canadiens pour doter les postes, et verser aux travailleurs étrangers temporaires une rémunération inférieure aux taux en vigueur.

L'analyse d'un échantillon d'industries et de régions ayant fait un usage abondant du PTET révèle que les travailleurs étrangers temporaires couverts par un AMT constituent un pourcentage considérable des emplois totaux dans l'industrie de l'agriculture en Ontario (23,7 %) et au Québec (12,9 %), ainsi que dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration en Alberta (13,3 %). Le salaire moyen versé aux travailleurs étrangers temporaires dans ces industries (selon les données colligées dans le Système des travailleurs étrangers) a été comparé à la fourchette normale des taux versés aux travailleurs occupant les mêmes professions (selon la Classification nationale des professions (CNP) dans la même province selon des données publiées dans le site Web Travailler au Canada. Cette analyse comporte certaines limitations (un vaste éventail de postes et d'échelles de salaires peuvent correspondre à un même code de la CNP, et les taux de rémunération courants peuvent varier par région dans une même province); néanmoins, les données indiquent que le salaire moyen versé aux travailleurs étrangers temporaires se trouve dans la fourchette des taux de rémunération minimum et maximum du code de profession selon les données de l'Information sur le marché du travail (IMT) de RHDCC. Cela vaut pour toutes les professions, y compris celles recherchées par les grands utilisateurs du programme. Une exception notable à cette règle concerne le secteur de l'agriculture en Ontario et au Québec, où le salaire moyen versé aux travailleurs étrangers temporaires semble inférieur à la fourchette des taux habituellement versés pour des postes semblables. Il y a lieu de noter que l'analyse n'inclut pas les autres travailleurs étrangers temporaires pouvant aussi travailler dans ces secteurs, mais qui n'avaient pas besoin d'un AMT pour recevoir un permis de travail (c.-à-d. permis de travail ouvert, étudiants étrangers).

Parmi les employeurs agricoles sondés, 64 % de ceux établis en Ontario et 71 % de ceux établis au Québec ont indiqué avoir recours au PTET parce qu'ils sont tout simplement incapables de recruter des travailleurs au Canada. Ils ont été à peu près aussi nombreux à déclarer avoir recours au programme parce que les travailleurs étrangers temporaires sont fiables et travailleurs. Seulement 8 % des employeurs sondés peuvent être classifiés comme de grands utilisateurs (c.-à-d. qui embauchent plus de 100 travailleurs agricoles saisonniers) et ils ont indiqué que, s'il n'y avait pas eu de PTET, ils auraient augmenté les salaires ou la formation donnée aux employés actuels.

Le but des exigences de l'AMT en matière de publicité et de salaires courants est de protéger les possibilités d'emplois pour la population active locale. Les données du programme indiquent que, pour un nombre croissant de demandes ayant reçu un AMT défavorable, la raison la plus commune était que les efforts pour recruter des Canadiens et des résidents permanents avaient été insuffisants.

Pour recevoir un AMT favorable, les employeurs doivent satisfaire aux exigences minimales relatives à l'annonce du poste et offrir une rémunération conforme aux taux courants. Bien que la plupart des employeurs satisfassent aux exigences, les données relatives aux AMT défavorables émis démontrent que le niveau de conformité varie avec le temps et selon les volets. Le pourcentage d'AMT défavorables émis (à l'exception des dossiers clos ou annulés après avoir été confirmés) a augmenté, passant de 11 % des postes visés par une demande dans tous les volets, en 2005, à 32 % en 2009. Le pourcentage d'AMT défavorables est le plus élevé dans le cas des demandes du volet de la Classification nationale des professions, niveaux C et D : plus de 50 % des demandes de travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés ont reçu un AMT défavorable en 2009. À l'opposé, pour les employeurs qui ont fait une demande pour des travailleurs agricoles saisonniers, moins de 1 % des postes ont fait l'objet d'un AMT défavorable.

Tableau 13 : Pourcentage de postes de travailleur étranger temporaire visés par un AMT défavorable, par volet et par année, de 2005 à 2009

Volet du programme	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Travailleurs hautement qualifiés	12 %	8 %	10 %	12 %	23 %	13 %
Travailleurs peu qualifiés	39 %	26 %	25 %	31 %	53 %	35 %
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	7 %	4 %	6 %	12 %	35 %	12 %
Programme des aides familiaux résidents	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Tous les volets	11 %	8 %	11 %	16 %	32 %	16 %

Source : RHDC, Système des travailleurs étrangers, 2010.

Comme l'indique le tableau suivant, pour les quatre volets, les AMT défavorables étaient justifiés par l'insuffisance des efforts déployés pour embaucher des Canadiens. Durant la même période, seulement 27 employeurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers ont reçu un AMT défavorable, dans la plupart des cas en raison d'efforts de recrutement jugés insuffisants.

Tableau 14 : Principales raisons de refuser d'accorder un AMT favorable, selon le volet et l'année, de 2005 à 2009

Raisons	Travailleurs hautement qualifiés	Travailleurs peu qualifiés	Programme des aides familiaux résidents	Tous les volets
Efforts insuffisants pour embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents	29 %	19 %	22 %	23 %
Salaire non conforme aux normes canadiennes	16 %	12 %	5 %	13 %
L'offre d'emploi n'a pas été jugée de bonne foi	4 %	3 %	19 %	5 %
Efforts insuffisants pour donner une formation à des citoyens canadiens ou à des résidents permanents	5 %	4 %	0 %	4 %
Conditions de travail non conformes aux	4 %	3 %	3 %	3 %

normes canadiennes				
Il s'agissait d'un emploi à temps partiel	1 %	1 %	0 %	1 %
Renseignements insuffisants à l'appui de la demande d'AMT	1 %	1 %	3 %	1 %
Ne satisfait pas aux exigences du projet pilote des niveaux peu qualifiés	-	3 %	-	2 %
Risque d'influer sur l'issue d'un conflit de travail	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre (non précisé)	40 %	54 %	46 %	48 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : RHDC, Système des travailleurs étrangers, 2010

De même, dans le sondage auprès des employeurs, l'insuffisance d'efforts pour embaucher des Canadiens et des résidents permanents était la raison la plus invoquée pour justifier un AMT défavorable aux employeurs à la recherche de travailleurs hautement qualifiés (39 %) ou de travailleurs peu qualifiés (31 %). Dans près de la moitié des cas, les employeurs n'ont pas pourvu le poste ou ont dû réduire leur capacité d'affaires.

Tableau 15 : Sondage auprès des employeurs qui ont reçu un AMT défavorable

Raisons	Travailleurs hautement qualifiés	Travailleurs peu qualifiés	Programme des aides familiaux résidents
Nombre d'employeurs sondés	155	146	26
Quelles sont les raisons les plus communes pour lesquelles vous n'avez pas reçu un AMT favorable?			
Efforts insuffisants pour embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents	39 %	31 %	19 %
Salaire non conforme aux normes canadiennes	27 %	20 %	19 %
Pas de pénurie de main-d'œuvre	15 %	25 %	-
Renseignements insuffisants à l'appui de la demande d'AMT	7 %	8 %	19 %
Autre (incluant les réponses non spécifiques)	24 %	28 %	28 %
Pas de réponse/Ne sait pas	22 %	19 %	31 %
Quelles stratégies votre organisme a-t-il adoptées pour doter ces postes pour lesquels vous n'avez pas reçu d'AMT favorable?			
Le poste n'a pas été pourvu	39 %	40 %	23 %

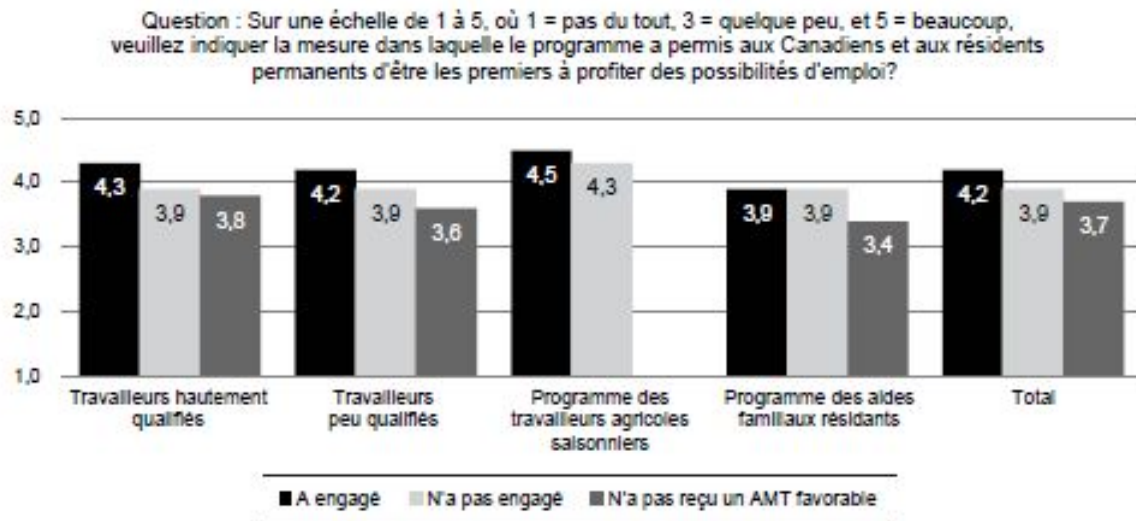
A redoublé d'efforts pour recruter un citoyen canadien ou un résident permanent	36 %	47 %	23 %
A réduit la capacité d'affaires	7 %	5 %	-
Autre (incluant les réponses non spécifiques)	22 %	20 %	54 %
Pas de réponse/Ne sait pas	4 %	5 %	8 %

Source : Sondage auprès des employeurs, 2011(possibilité de réponses multiples).

Bien que les règles du programme et les exigences de l'AMT en matière de publicité et de salaires courants aient pour but de protéger les possibilités d'emplois pour les Canadiens et les résidents permanents, il n'existe actuellement aucune donnée permettant de déterminer le niveau de conformité des employeurs.

Les employeurs voient le PTET comme étant efficace pour faire en sorte que les Canadiens et les résidents permanents soient les premiers à pouvoir profiter des possibilités d'emploi, le plus souvent parce qu'en raison des exigences strictes en matière d'annonce des postes, les employeurs doivent tenter de recruter localement avant de faire appel au programme.

Figure 8 : Cotes moyennes des employeurs concernant la capacité du programme à faire en sorte que les Canadiens et les résidents permanents soient les premiers à pouvoir profiter des possibilités d'emploi



Source : Sondage auprès des employeurs, 2011.

► Description textuelle de la figure 8

Des employeurs, y compris ceux qui n'ont pas reçu un AMT favorable, ont déclaré que les Canadiens et les résidents permanents n'étaient tout simplement pas intéressés par ces postes (p. ex., ne veulent pas travailler au salaire minimum ou, dans le cas des aides familiaux résidents, ne sont pas intéressés à être hébergés chez l'employeur). La plupart des représentants tiers ont également fait remarquer que les postes pour lesquels des travailleurs étrangers temporaires sont recrutés n'intéressent pas les Canadiens.

Les informateurs clés estiment que les règles et exigences de l'AMT réussissent quelque peu à protéger les possibilités d'emploi pour les Canadiens et les résidents permanents (leur cote moyenne, sur une échelle de 1 à 5, va de 3,2 parmi les représentants des programmes et des politiques de RHDCC à 3,8 parmi les représentants des provinces et territoires). La plupart des informateurs clés ignorent dans quelle mesure les employeurs se conforment aux exigences du programme ou respectent les droits des travailleurs étrangers

temporaires parce qu'il s'est fait très peu de suivi auprès des employeurs dans le passé et que, par conséquent, on ne dispose pas de données fiables. Dans le cadre de l'initiative d'examen de la conformité des employeurs, 15 % des employeurs qui avaient embauché des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés se sont vu refuser des services en raison de leur non-conformité. Bien que la plupart des employeurs aient été conformes, environ 40 % d'entre eux se sont vu imposer une mesure corrective et, dans 30 % des cas, la mesure concernait les exigences d'annonces préalables à une demande d'AMT.

Le personnel de RHDCC/Service Canada a fait remarquer que satisfaire aux exigences minimales ne signifie pas nécessairement qu'un employeur a fait des efforts suffisants pour embaucher des Canadiens ou des résidents permanents. La décision concernant la suffisance des efforts des employeurs pour recruter localement repose sur les renseignements que ceux-ci inscrivent dans leur demande, des renseignements qui sont souvent acceptés d'emblée ou vérifiés uniquement par un contact téléphonique auprès de l'employeur pour confirmer l'information qu'il a fournie dans sa demande. Il est difficile pour les agents de Service Canada de vérifier la validité et l'intégrité des efforts d'affichage de poste et de recrutement uniquement en examinant la documentation qui accompagne la demande. À titre d'exemple, ils ne peuvent pas vérifier le nombre de curriculum vitae qu'un employeur peut avoir reçu suite à l'annonce du poste, si les candidats qui ont postulé possédaient les qualifications nécessaires pour le poste, ou si l'employeur a, de bonne foi, tenté de recruter localement.

3.2.4 Compréhension du programme et du processus

La plupart des employeurs qui ont engagé un travailleur étranger temporaire n'ont pas trouvé le processus de demande d'AMT difficile. Cela peut être attribuable à divers facteurs, comme l'aide reçue de tiers ou d'autres, l'expérience passée de recours au programme et l'utilité des renseignements fournis sur les sites Web du gouvernement et par les fonctionnaires.

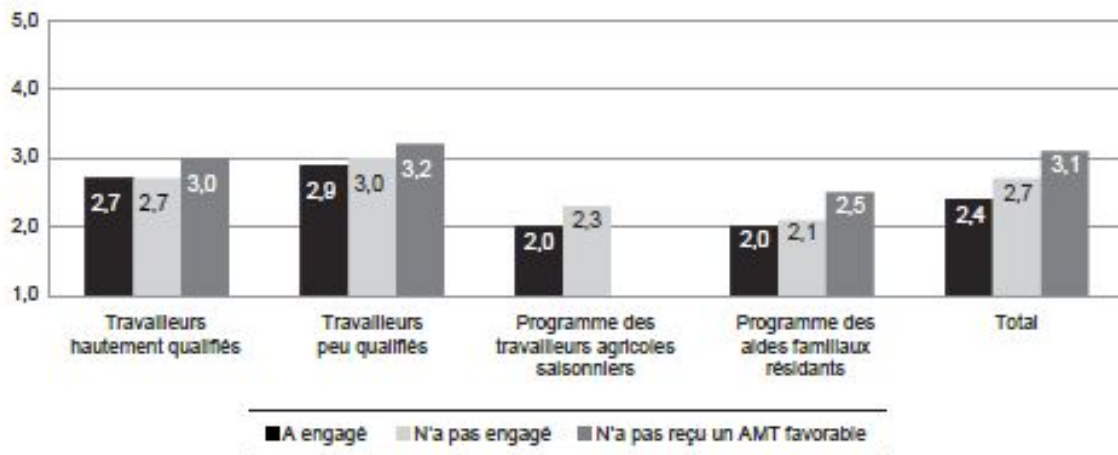
En général, les employeurs qui ont engagé un travailleur étranger temporaire n'ont pas trouvé le processus de demande d'AMT difficile à réaliser. La plupart des employeurs de travailleurs agricoles saisonniers et d'aides familiaux résidants ainsi que près de 40 % de ceux qui ont reçu une confirmation pour embaucher des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés ont indiqué qu'ils ont pu recevoir de l'aide de fonctionnaires de RHDCC ou de CIC au besoin, que les renseignements et les directives fournis sur les sites Web du gouvernement étaient clairs et que le processus était assez simple.

Les employeurs qui ont éprouvé des difficultés à suivre le processus attribuaient cela à un manque d'uniformité dans les critères décisionnels entre les régions et parmi les agents appelés à traiter leur demande, les nombreux changements apportés au programme qui faisaient qu'il leur était difficile de comprendre le processus, l'incapacité à recevoir de l'aide ou des réponses de la part du gouvernement, ou des obstacles à parcourir les sites Web et à comprendre l'information qui s'y trouvait. Environ 20 % des employeurs qui n'ont pas reçu un AMT favorable ont fait remarquer qu'ils ne comprenaient pas pourquoi leur demande avait été rejetée³⁵. D'autres ont souligné que le processus en général, les classifications de postes, les renseignements fournis et la terminologie employée dans le formulaire de demande manquaient de clarté. Dans certains cas, ce manque de compréhension a fait en sorte qu'ils n'ont pas fourni toute l'information nécessaire; une des raisons les plus courantes pour lesquelles les employeurs participant au volet des aides familiaux résidants ont reçu un AMT défavorable est que leur demande d'AMT était jugée incomplète.

Les employeurs qui n'ont pas reçu un AMT favorable ou qui n'ont pas embauché de travailleurs étrangers temporaires étaient vraiment plus susceptibles que les employeurs qui en ont embauché de juger le processus d'AMT difficile.

Figure 9 : Cotes moyennes de la difficulté à réaliser le processus de demande d'AMT

Question : Sur une échelle de 1 à 5, où 1 = pas du tout difficile, 3 = quelque peu difficile, et 5 = très difficile, comment avez-vous trouvé le processus de demande d'un AMT?



Source : Sondage auprès des employeurs, 2011.

► Description textuelle de la figure 9

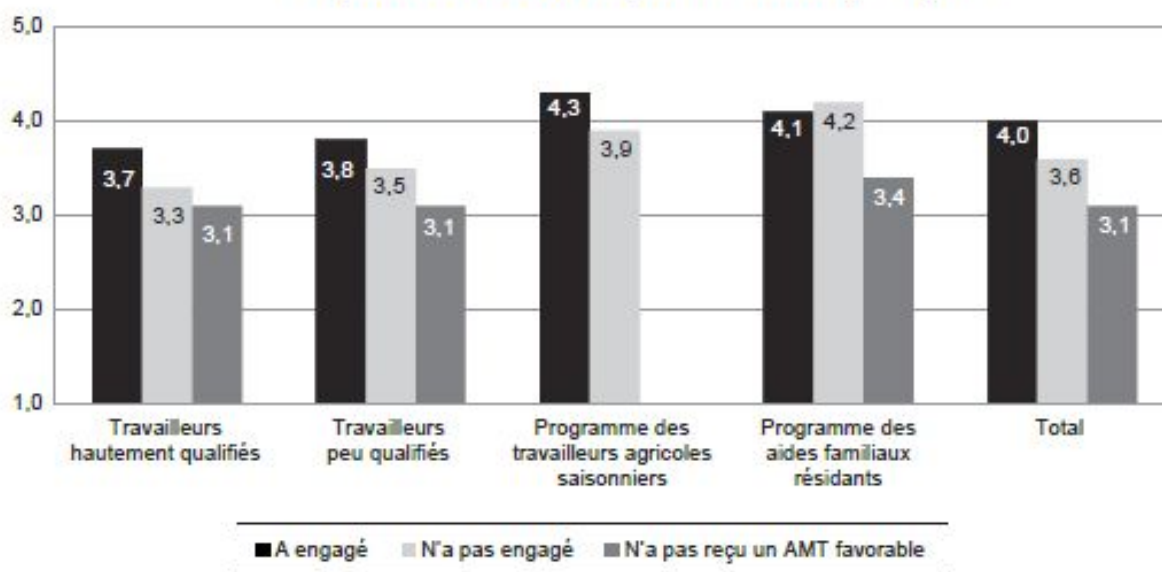
Les employeurs qui ont embauché des travailleurs étrangers temporaires étaient plus susceptibles :

- d'avoir eu recours aux services de tiers pour les aider à réaliser le processus de demande d'AMT. De tous les employeurs qui ont embauché un travailleur étranger temporaire, 43 % ont fait appel à une tierce partie, comparativement à 30 % de ceux qui n'en ont pas embauché et à 19 % de ceux qui n'ont pas reçu d'AMT favorable. Ces tiers ont aidé à recruter des travailleurs ainsi qu'à réaliser le processus de demande. Les employeurs participant au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ont tendance à avoir recours aux services d'une association de l'industrie plutôt qu'à des agences de recrutement;
- d'avoir eu une expérience antérieure du programme. En particulier, les employeurs participant au PTAS ont indiqué que leur expérience antérieure (les employeurs du PTAS participant au programme depuis 10 ans en moyenne) les avait aidés à mieux comprendre le processus;
- de percevoir que le programme réussit à les aider à comprendre clairement le processus d'AMT (y compris le processus de demande et les critères décisionnels). Leur cote moyenne par rapport au succès du programme à ce sujet, sur une échelle de 1 à 5, était de 3,6 comparativement à 3,2 parmi les employeurs qui ont reçu un AMT favorable, mais qui n'ont pas embauché et à 2,4 parmi les employeurs qui n'ont pas reçu un AMT favorable.

Comme l'illustre la figure 10 ci-après, les employeurs participant au PTAS étaient les plus susceptibles d'évaluer le programme comme étant efficace pour leur faire comprendre clairement leurs responsabilités relatives à la participation au programme³⁶.

Figure 10 : Cotes moyennes de l'efficacité du programme pour permettre aux employeurs de comprendre clairement leurs responsabilités

Question : Sur une échelle de 1 à 5, où 1 = pas du tout efficace, 3 = plutôt efficace, et 5 = très efficace, indiquez le niveau d'efficacité du programme à vous aider à comprendre clairement vos responsabilités comme participant?



Source : Sondage auprès des employeurs, 2011.

► Description textuelle de la figure 10

Les informateurs clés ont estimé que le programme réussissait, dans une certaine mesure, à aider les employeurs à comprendre le programme et ses exigences. Le type d'aide jugé le plus efficace est la ligne téléphonique directe avec les bureaux régionaux de RHDC/Service Canada, grâce à laquelle les employeurs peuvent recevoir des conseils et de l'orientation. Le défi, particulièrement pour les petits employeurs ou pour ceux qui ont recours au programme pour la première fois, est de comprendre le langage technique utilisé dans les sites Web ou de suivre de près les consignes figurant dans le formulaire de demande. Parmi les erreurs les plus courantes relevées dans les AMT, mentionnons : renseignements incomplets, absence de véritable description de travail ou titre de poste qui ne correspond pas à la description de travail, rémunération non conforme aux taux courants et documentation manquante.

La plupart des travailleurs étrangers temporaires n'ont pas trouvé le processus de demande de permis de travail difficile, souvent parce qu'ils ont reçu de l'aide d'employeurs, des tiers ou d'autres personnes pour la préparation de la demande.

Lorsqu'on a demandé aux travailleurs étrangers temporaires sondés de dire comment ils avaient trouvé le processus de demande d'AMT sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « pas difficile du tout » et 5 à « très difficile », la cote moyenne allait de 1,7 parmi les travailleurs peu qualifiés à 1,8 pour tous les autres groupes. Ces résultats s'expliquent par le fait que 61 % des travailleurs hautement qualifiés, 64 % des travailleurs peu qualifiés et 55 % des travailleurs agricoles saisonniers et des aides familiaux résidents ont indiqué avoir reçu de l'aide pour remplir la demande de permis de travail. Les travailleurs étrangers temporaires hautement qualifiés et peu qualifiés étaient les plus susceptibles d'avoir reçu cette aide d'un employeur. Les demandes visant des travailleurs agricoles saisonniers sont souvent préparées par des agences gouvernementales dans leur pays d'origine. Quant aux aides familiaux résidents, ils sont plus susceptibles de recevoir l'aide d'organismes tiers, comme des agences de recrutement et des avocats.

Tableau 16: Source de l'aide reçue pour remplir la demande de permis de travail

Source de l'aide reçue	Travailleurs hautement qualifiés (n=236)	Travailleurs peu qualifiés (n=244)	Programme des travailleurs agricoles saisonniers (n=209)	Programme des aides familiaux résidents (n=207)
Employeur	71 %	67 %	4 %	21 %

Agence de recrutement du personnel	2 %	15 %	6 %	58 %
Ami dans le pays d'origine	0 %	0 %	3 %	2 %
Ami au Canada	3 %	8 %	0 %	11 %
Membre de la famille dans le pays d'origine	0 %	0 %	1 %	1 %
Avocat	2 %	3 %	0 %	15 %
Consultant en immigration	16 %	4 %	0 %	1 %
Organismes de services aux immigrants	10 %	6 %	2 %	1 %
Représentants du gouvernement du Canada	0 %	1 %	6 %	1 %
Gouvernement étranger	3 %	2 %	47 %	1 %
Association canadienne de l'industrie	0 %	0 %	22 %	0 %
Autre	0 %	0 %	7 %	0 %

Source : Sondage auprès des travailleurs étrangers temporaires, 2011 (possibilité de réponses multiples).

Bien que la plupart des travailleurs des quatre volets du programme aient indiqué que le formulaire de demande est facile à remplir et que le processus est assez simple, environ 10 % des travailleurs étrangers temporaires ont fait remarquer que les exigences de la demande (besoin de fournir de l'information détaillée sur le demandeur) augmentaient les délais de traitement et rendaient le processus quelque peu complexe et confus.

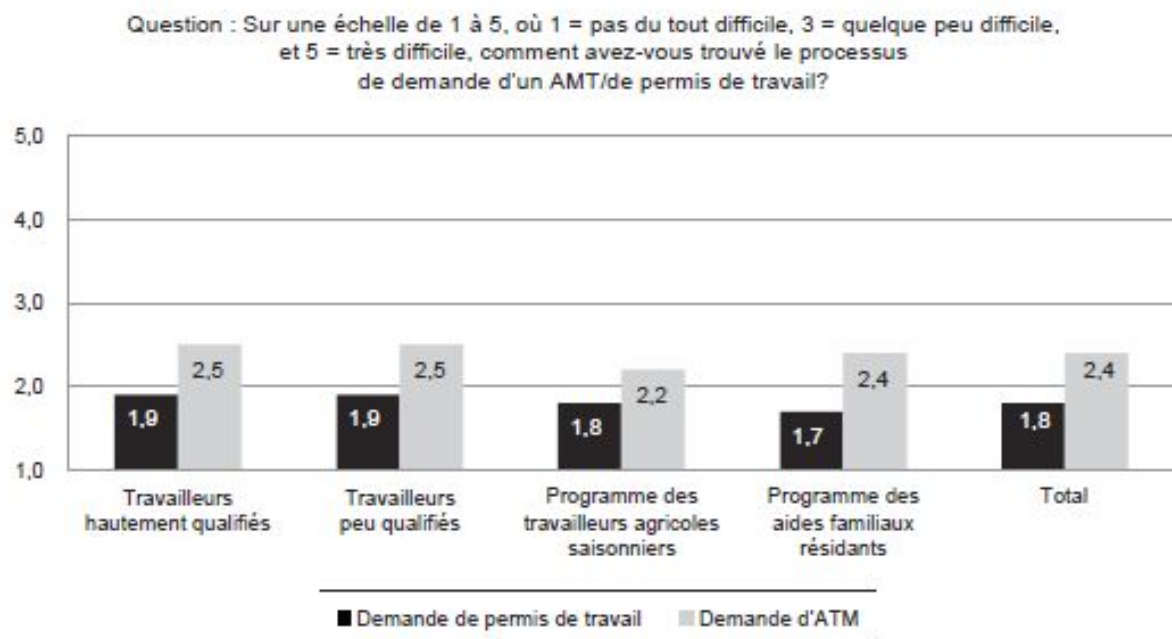
Les informateurs clés estiment que le programme réussissait, dans une certaine mesure, à aider les travailleurs étrangers temporaires à comprendre le programme et ses exigences. Parmi les erreurs les plus communes relevées dans les demandes de permis de travail, mentionnons : documentation ou renseignements manquants, particulièrement en ce qui a trait à l'expérience de travail et aux études, et omission de joindre un AMT à l'appui d'une demande de permis de travail. Les représentants de CIC ont indiqué que c'est à l'employeur qu'il incombe de voir à ce que les travailleurs étrangers temporaires comprennent le processus.

Les représentants tiers jouent un rôle en aidant leurs clients à préparer des demandes d'AMT et des demandes de permis de travail, et à renseigner les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires sur le processus, y compris concernant des modifications récentes qui pourraient y avoir été apportées.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires ont

souvent recours aux services de tiers pour les aider à préparer leurs demandes et pour leur fournir de l'information au sujet du programme. Le sondage auprès des représentants tiers a révélé qu'en moyenne, ceux-ci trouvent le processus de demande d'AMT plus difficile à réaliser que le processus de demande de permis de travail. Les cotes moyennes relatives à la difficulté de préparer des demandes de permis de travail et des demandes d'AMT sont fournies dans la figure suivante.

Figure 11 : Cotes moyennes de tiers relatives à la difficulté de réaliser les processus de demande d'AMT et de demande de permis de travail



Source : Sondage auprès des représentants tiers, 2011.

► Description textuelle de la figure 11

Lorsqu'on leur a demandé de dire dans quelle mesure, sur une échelle de 1 à 5 où 1 correspond à pas du tout efficace et 5 à très efficace, le programme s'est révélé efficace pour les aider à comprendre clairement le processus d'AMT, les représentants tiers ont accordé une cote moyenne de 3,3. Bien que la plupart des représentants tiers aient indiqué que les renseignements fournis dans les sites Web de RHDCC et CIC sont utiles et que le processus est assez simple, de nombreux changements par rapport aux exigences et le manque d'uniformité dans l'évaluation des demandes peuvent rendre le processus long, moins prévisible et plus difficile pour certains représentants.

Le processus de demande de permis de travail est perçu comme étant simple et direct. Quelques représentants ont fait remarquer que le processus peut être plus ardu dans les pays pour lesquels on exige un visa d'entrée.

Au moins le tiers des représentants des agences tierces laissent entendre que la communication entre leur agence et les fonctionnaires est inadéquate. Ils font également état de difficultés à joindre les agents de RHDCC/Service Canada pour leur poser des questions ou pour s'enquérir du statut de leur demande. Les tiers estiment qu'ils fournissent des services valables aux employeurs en aidant ces derniers à recruter des travailleurs et à réaliser le processus. Cependant, certains d'entre eux sentent qu'ils sont souvent dépeints de façon négative et que les fonctionnaires ne les traitent pas comme des représentants légitimes et les excluent souvent de la correspondance entre RHDCC/Service Canada et les employeurs.

Les activités de sensibilisation régionales parviennent, dans une certaine mesure, à mobiliser les autres intervenants et à les renseigner sur les objectifs, les directives, les priorités et les processus du programme.

Dans la plupart des régions, il se fait une gamme d'activités de sensibilisation directe, y compris des exposés,

des discussions et des réunions liés aux politiques et aux modifications réglementaires ainsi qu'au processus de traitement des demandes. Bien que ces activités visent typiquement les employeurs, leurs représentants et leurs associations, elles comprennent souvent d'autres intervenants, comme des partenaires provinciaux et fédéraux, des tiers, des intervenants du programme et des groupes communautaires. Lorsqu'on leur a demandé de dire dans quelle mesure, sur une échelle de 1 à 5 où 1 correspond à pas du tout efficace et 5 à très efficace, le programme s'est révélé efficace pour mobiliser les intervenants par la consultation, la communication et les partenariats, les représentants des politiques et des programmes de RHDCC et de CIC ont attribué une cote moyenne de 3,9, tandis que les intervenants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont attribué des cotes moyennes respectivement de 2,9 et 2,6.

La plupart des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont indiqué interagir régulièrement avec les bureaux régionaux de CIC et de RHDCC. Ils tendent cependant à être moins satisfaits de leur mobilisation et de leurs consultations à l'échelle nationale, bien qu'ils aient, pour la plupart, déjà participé à des groupes de travail provinciaux, des comités directeurs, des tables rondes ou des téléconférences. Les représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux qui sont moins satisfaits du niveau d'engagement estiment que l'on n'a pas cherché à obtenir leur avis ou qu'on n'a pas suffisamment tenu compte de leur point de vue au moment de prendre des décisions. Plusieurs représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont fait remarquer que certaines décisions qui peuvent avoir une incidence différente d'une province à l'autre sont prises dans une administration nationale sans consultation préalable avec leurs partenaires des provinces et des territoires.

Les partenaires des gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants ont laissé entendre que les orientations et les priorités du programme ne sont pas bien comprises par certains intervenants, certains employeurs et le public en général, parce qu'il y a un manque de clarté concernant les intentions qui sous-tendent ces changements et qu'il manque d'information publique concernant les recherches ou les consultations ayant amené les décideurs à faire des changements aux politiques et aux définitions des priorités du programme. La complexité des politiques et de la conception du programme (p. ex., nombre de volets, modifications fréquentes au processus administratif) et un manque de compréhension des rôles de RHDCC et de CIC en matière de prise de décision rajoutent à la difficulté de bien faire comprendre le programme aux divers groupes, y compris celui des employeurs. À titre d'exemple, quelques intervenants ont fait remarquer qu'il arrive que des employeurs ne comprennent pas pourquoi un permis de travail peut être refusé par CIC alors qu'ils ont reçu un AMT favorable.

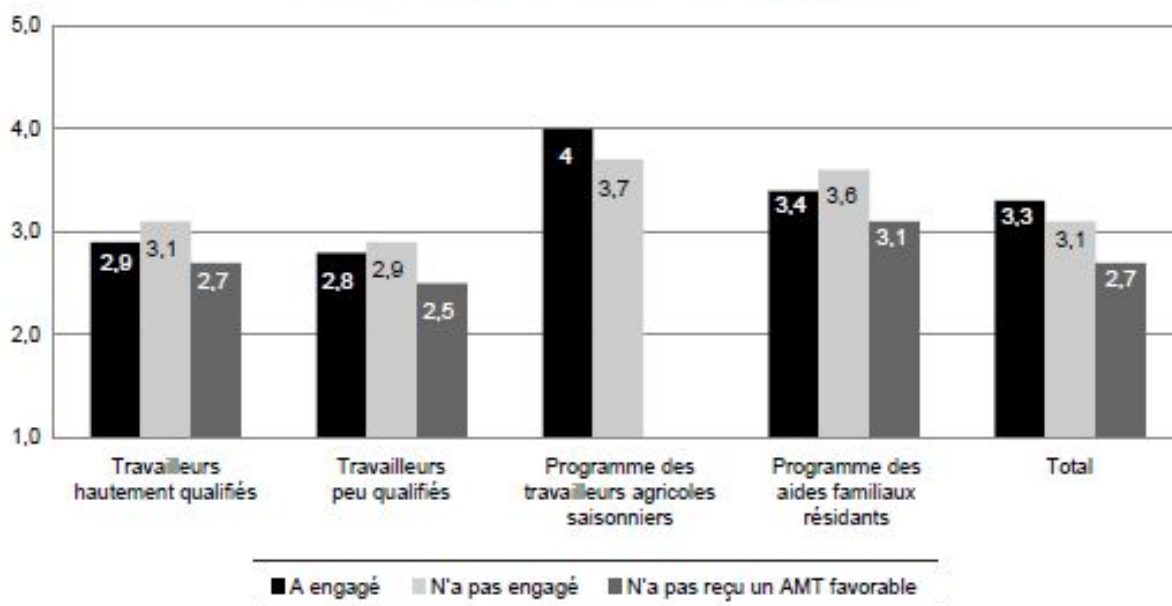
3.2.5 Faciliter l'entrée de travailleurs étrangers temporaires en temps opportun

La perception des employeurs par rapport à la rapidité et à l'efficacité du processus d'AMT varie selon les volets. Les employeurs dont la demande vise des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés étaient les plus susceptibles de percevoir le processus d'AMT comme long et ne répondant pas à leurs besoins.

La rapidité du service est une mesure subjective. Différents employeurs peuvent recevoir un service dans le même délai et néanmoins avoir des avis très divergents sur sa rapidité. Comme l'illustre la figure suivante, les employeurs qui ont embauché des travailleurs agricoles saisonniers sont beaucoup plus susceptibles que les autres employeurs de trouver que le traitement de leurs demandes d'AMT a été effectué en temps opportun.

Figure 12 : Cotes moyennes relatives à l'efficacité du programme pour traiter les demandes d'AMT efficacement et en temps opportun

Question : Sur une échelle de 1 à 5, où 1 = pas du tout efficace, 3 = quelque peu efficace, et 5 = très efficace, indiquer le niveau d'efficacité du programme à traiter les demandes d'AMT efficacement et en temps opportun?



Source : Sondage auprès des employeurs, 2011.

► Description textuelle de la figure 12

Parmi les facteurs pouvant expliquer les cotes plus élevées accordées par les employeurs de travailleurs agricoles saisonniers, mentionnons le fait que ceux-ci tendent à avoir une grande expérience de l'utilisation du programme (et sont, par conséquent, très au courant du processus, y compris de la durée de traitement des demandes) et qu'ils ont des besoins prévisibles (ils embauchent souvent le même nombre de travailleurs agricoles saisonniers sur une base saisonnière, année après année), ce qui signifie qu'ils peuvent présenter leurs demandes bien longtemps avant que les travailleurs soient requis et qu'ils ont des taux de succès élevés (99 % des postes sont confirmés).

Les employeurs qui demandaient à recruter des travailleurs hautement qualifiés et des travailleurs peu qualifiés étaient les plus susceptibles de percevoir les délais de traitement comme trop longs et ne répondant pas à leurs besoins. Ils ont des besoins qui tendent à être moins prévisibles (il y a donc souvent plus d'urgence à pourvoir des postes lorsque le besoin est identifié), leurs demandes sont plus susceptibles de porter sur le renouvellement d'un AMT et d'un permis de travail (certains voient le processus de renouvellement comme inutilement répétitif), et le niveau d'incertitude quant à l'approbation des demandes est plus élevé (ce qui signifie qu'il serait plus risqué d'entreprendre la mise en œuvre de plans opérationnels qui dépendent d'une approbation éventuelle). Certains employeurs ont aussi fait des commentaires sur ce qu'ils perçoivent comme étant de nombreux changements aux lignes directrices ou aux critères (ce qui se répercute sur la prévisibilité du processus et sur le temps requis pour préparer des demandes), sur l'imprévisibilité ou le manque d'uniformité dans l'examen des demandes et le délai pour ce faire, sur le fait que le processus est répétitif et que les représentants de RHDCC/Service Canada ne répondent pas à leurs demandes d'information.

Plus de la moitié des employeurs d'aides familiaux résidents sondés ont indiqué que le délai combiné du traitement d'un AMT et d'un permis de travail est trop long. Dans tous les volets du programme, les représentants tiers ont évalué que le processus d'AMT n'est pas suffisamment rapide, fournissant une cote moyenne de 2,1 sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « pas du tout efficace » et 5, à « très efficace » pour traiter les demandes d'AMT en temps opportun. Les employeurs de l'Alberta et de la Saskatchewan étaient passablement moins susceptibles que ceux de l'Ontario d'évaluer le service comme étant rapide³⁷.

Les informateurs clés avaient différentes perceptions de l'efficacité du programme pour traiter les demandes d'AMT en temps opportun. Les cotes moyennes allaient de 4,2 parmi les représentants des programmes et des politiques de RHDCC à 3,9 parmi le personnel en région de RHDCC, à 3,4 parmi les représentants des

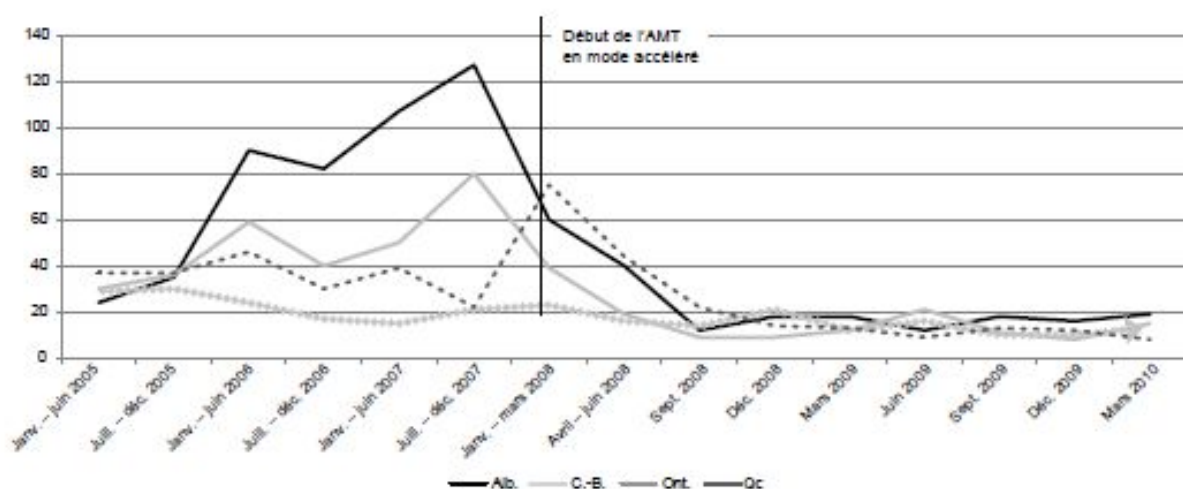
gouvernements provinciaux et territoriaux et à 2,6 parmi les représentants des autres intervenants, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à pas du tout efficace et 5, à très efficace.

Les délais de traitement varient selon le volet et le secteur, et selon le nombre de demandes reçues.

Selon le personnel de RHDCC/Service Canada, le temps qu'il faut pour traiter une demande particulière peut dépendre du volet du programme (les demandes de travailleurs peu qualifiés prennent plus de temps, car il y a davantage d'exigences à vérifier), du secteur ou de l'industrie (agent qui traite la demande plus ou moins familiarisé avec le secteur, sensibilité du secteur aux fluctuations du marché du travail), et du volume de demandes à traiter.

Une hausse de la demande de travailleurs étrangers temporaires en 2007 et 2008 a rallongé la durée moyenne du délai de traitement, particulièrement en Alberta et en Colombie-Britannique, où la demande était la plus forte. Le délai de traitement des AMT pour l'Alberta est passé de 24 jours ouvrables durant la première moitié de 2005 à 127 jours à la fin de 2007 et, en Colombie-Britannique, il est passé de 30 jours en 2005 à 80 jours en 2007. L'introduction du projet pilote des avis relatifs au marché du travail en mode accéléré en Alberta et en Colombie-Britannique, projet dans le cadre duquel les employeurs consentaient à participer à un examen de la conformité des employeurs en échange d'un traitement en mode accéléré de leur demande (le délai de traitement des AMT en mode accéléré a été, en moyenne, de cinq jours ouvrables), a permis de résorber les accumulations de demandes. Grâce au projet pilote, le délai de traitement d'une demande d'AMT ordinaire a chuté, passant de plus de 50 jours civils durant le premier trimestre de 2008 à moins de 30 jours civils en juillet 2008. Le projet pilote aura permis de traiter, pendant sa durée, un total de 17 547 avis relatifs au marché du travail en mode accéléré.

Figure 13 : Rapidité du service de traitement des demandes d'AMT (en jours ouvrables)



Source : Données sur la rapidité du service de RHDCC, 2010.

► Description textuelle de la figure 13

Plusieurs autres mesures ont été mises en œuvre pour réduire les retards à traiter les demandes d'AMT, dont l'établissement de la liste des professions en pénurie de main-d'œuvre, l'élaboration d'accords accessoires et la prolongation de la durée d'emploi. Le projet pilote relatif aux groupes d'employeurs, lancé en janvier 2010, permet à des employeurs d'un même secteur de l'industrie de se regrouper. Une fois que le groupe d'employeurs est reconnu par RHDCC et CIC, il peut embaucher collectivement des travailleurs étrangers temporaires dans des postes hautement qualifiés (c.-à-d. travailleurs hautement qualifiés) pour un projet commun. Les AMT et les permis de travail sont alors émis au nom du groupe d'employeurs, les employeurs membres du groupe pouvant se transférer les travailleurs étrangers temporaires entre eux dans des lieux de travail préalablement approuvés et dans des professions identiques, sans qu'il ne soit nécessaire de présenter de nouvelles demandes d'AMT et de nouvelles demandes de permis de travail.

Les délais de traitement pour des permis de travail varient énormément parmi les bureaux canadiens des visas

et parmi les volets du programme, et ils sont surtout fonction du volume de demandes à traiter. En 2010, le délai de traitement de 80 % des demandes relevant du Programme des aides familiaux résidents était de 16 mois ou moins. Comme l'illustre le tableau suivant, le délai de traitement des permis de travail dans les autres volets est considérablement moindre. Les délais de traitement varient également d'un bureau des visas à un autre, allant de moins d'une semaine à plus d'une année.

Tableau 17 : Délais de traitement des permis de travail

Délai de traitement des permis de travail de travailleurs étrangers temporaires (80 % des demandes sont confirmées ou refusées durant ce délai)				
Volet	Année civile			
	2007	2008	2009	2010
Programme des aides familiaux résidents (mois)¹	17	12	14	16
Projet pilote de travailleurs peu qualifiés (semaines)	16	13	16	11
Programme des travailleurs agricoles saisonniers (semaines)	2	2	1	2
Travailleurs hautement qualifiés (semaines)	8	10	10	6

Source : Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration, 1^{er} janv.-31 déc. 2010.

¹La durée de traitement pour le Programme des aides familiaux résidents est en mois.

Les cotes moyennes fournies par les informateurs clés sur l'efficacité du programme à évaluer les demandes de permis de travail de façon rapide et efficace allaient de 3,9 parmi les représentants des programmes et des politiques de CIC à 3,6 parmi le personnel local de CIC et à 2,8 parmi les représentants des autres intervenants (sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « pas du tout efficace » et 5 à « très efficace »). Les intervenants qui ont exprimé des préoccupations concernant le traitement des permis de travail ont fait remarquer que les délais de traitement pour certains des principaux pays sources sont trop longs et imprévisibles.

Selon le personnel local de CIC, mis à part les demandes de permis de travail d'aides familiaux résidents, l'évaluation de la plupart des demandes de permis de travail prend de 15 à 45 minutes. Ce processus comprend la vérification de l'authenticité d'une offre d'emploi, la correspondance entre les qualifications du travailleur étranger temporaire et les exigences de l'emploi, autant de fonctions qui peuvent rallonger considérablement le délai de traitement. De même, le nombre de demandes peut entraîner un arriéré et prolonger le délai entre la présentation de la demande et la décision la concernant. Des questions propres au cas peuvent aussi influencer sur le délai de traitement, comme la conformité antérieure de l'employeur, la taille de son effectif et des préoccupations concernant la légitimité de l'offre d'emploi. Seulement quelques travailleurs peu qualifiés et travailleurs hautement qualifiés ont indiqué que le délai de traitement des demandes de permis de travail était trop long, mais environ 20 % des aides familiaux résidents trouvaient ce délai trop long.

Les disparités régionales dans l'évaluation des taux de rémunération en vigueur et la mesure dans laquelle l'application des normes minimales en matière de publicité est vérifiée peuvent aussi influencer sur l'uniformité et la rapidité de service du processus décisionnel.

Les exigences minimales en matière d'annonce du poste et de taux de rémunération courants sont considérées par le personnel de RHDCC/Service Canada comme étant les aspects les plus difficiles du processus d'évaluation des demandes d'AMT. RHDCC et CIC ont développé un certain nombre d'outils, de procédures et de manuels pour appuyer l'évaluation des demandes d'AMT et de permis de travail. Pour assurer une plus grande uniformité dans le processus décisionnel, RHDCC a établi deux directives et processus opérationnels que toutes les régions appliquent et qui indiquent aux agents de RHDCC/Service Canada qu'ils doivent comparer la rémunération proposée par l'employeur, telle qu'elle figure dans la demande, à la rémunération versée aux Canadiens et aux résidents permanents qui font le même travail, dans la même région géographique. Comme sources de données comparables, l'agent peut se servir des renseignements fournis

dans les sites Web Information sur le marché du travail ou Travailler au Canada. Les directives et procédures nationales énoncent le processus à suivre pour évaluer les exigences en matière d'annonce du poste. Néanmoins, des incohérences dans l'évaluation des exigences en matière d'annonce du poste et de taux de rémunération courants peuvent se produire pour les raisons suivantes :

- Les agents de RHDCC/Service Canada se réservent le droit d'exiger de l'employeur qu'il fasse davantage d'efforts de recrutement s'ils estiment que cette mesure pourrait se solder par l'embauche d'un citoyen canadien ou d'un résident permanent qualifié. Les processus de vérification peuvent aussi varier selon la région, la profession et la présence ou l'absence d'un arriéré de travail dans le bureau en question.
- La difficulté d'avoir accès aux données sur les taux de rémunération en vigueur pour des postes comparables dans les régions. La non-conformité aux taux de rémunération en vigueur se situe au deuxième rang dans la liste des raisons pour lesquelles une demande d'AMT est refusée (la première étant des efforts insuffisants pour recruter des Canadiens et des résidents permanents) et vise environ 13 % de toutes les demandes refusées. Les demandes de permis de travail peuvent aussi être refusées si l'agent de CIC détermine, après examen de la description de travail et des qualifications et de l'expérience du travailleur, que la rémunération offerte par l'employeur n'est pas conforme aux normes canadiennes.

En outre, des informateurs clés ont indiqué que la perception d'incohérence dans la prise de décisions peut être liée au fait que certaines directives de programme sont compliquées et assorties de nombreuses exceptions. Parce que les décisions reposent sur de nombreux facteurs qui peuvent varier d'un cas à l'autre (exigences du poste en termes de niveau d'études et de compétences linguistiques, type de profession, évaluation de la population active régionale), la détermination du degré d'uniformité dans la prise de décision peut poser tout un défi.

Environ le tiers des employeurs ont confirmé que, pour les postes hautement qualifiés et les postes peu qualifiés, des incohérences dans le processus décisionnel font en sorte qu'il leur est très difficile de parvenir à une compréhension claire du processus. De grands employeurs et des représentants d'associations d'employeurs interviewés dans le cadre d'une étude de cas ont dit avoir remarqué des différences dans la façon dont sont évaluées les exigences en matière d'annonce de postes dans les divers bureaux et régions. Les différences concernent le plus souvent le type de média qui est jugé approprié pour recruter des travailleurs locaux (p. ex., site Web de l'entreprise, guichet emplois, journal local) et les renseignements qu'il faut fournir pour démontrer que des efforts suffisants ont été déployés (p. ex., pour une demande en particulier, on a demandé à un employeur de présenter tous les curriculum vitæ qu'il avait reçus par suite de l'affichage du poste et de fournir les raisons pour lesquelles aucune candidature ne satisfaisait aux exigences du poste).

3.2.6 Systèmes, outils et initiatives du programme

Les nouvelles modifications réglementaires visent à répondre aux préoccupations exprimées concernant les rôles et les responsabilités des ministères responsables, notamment en ce qui a trait à l'évaluation de l'authenticité des offres d'emploi. Les informateurs clés du gouvernement fédéral voient les changements réglementaires et le cadre de conformité comme des étapes importantes dans l'élaboration de politiques et de directives fondées sur des données probantes.

Les rôles et les responsabilités des trois ministères responsables sont définis dans le cadre prévu dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Les modifications réglementaires, mises en œuvre en avril 2011, visent à renforcer l'intégrité du programme en introduisant : une évaluation plus rigoureuse de l'authenticité de l'offre d'emploi; une période d'inadmissibilité de deux ans pour les employeurs qui ne respectent pas leur engagement envers les travailleurs en ce qui a trait à la rémunération, aux conditions de travail et à la nature du travail, et une limite de la période pendant laquelle un travailleur étranger temporaire peut travailler au Canada.

Citoyenneté et Immigration Canada a également publié le Bulletin opérationnel 275 B afin de fournir aux agents de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) des directives et une orientation opérationnelles dans l'interprétation et dans la mise en œuvre des modifications réglementaires au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le Bulletin décrit également le rôle des trois ministères par rapport aux nouvelles modifications touchant le traitement des demandes d'AMT et de permis de travail. Le personnel de RHDCC utilise les mêmes critères d'évaluation que

ceux établis par CIC et diffusés dans ce numéro du Bulletin opérationnel.

Les modifications réglementaires et le cadre de conformité sont perçus comme des étapes importantes dans l'élaboration de stratégies et de directives fondées sur des données probantes. Il s'agit de changements qui découlent de divers examens internes et de vastes consultations avec des intervenants de partout au pays. Les modifications réglementaires et le cadre de conformité ont été mis en œuvre en 2011 et dépassent la portée de la présente évaluation. La mesure dans laquelle les changements apportés ont donné les résultats souhaités devra être examinée une fois qu'il se sera écoulé suffisamment de temps depuis leur mise en œuvre.

Interrogés avant la mise en œuvre de ces changements sur l'efficacité du programme pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des directives fondées sur des données probantes, le personnel local de RHDCC et de CIC a attribué des cotes moyennes respectivement de 2,6 et 3,6 alors les représentants des politiques de l'ASFC ont accordé une cote moyenne de 3,5 sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « pas du tout efficace » et 5, à « très efficace ». Les représentants des programmes et des politiques de RHDCC et de CIC ont, pour leur part, donné une cote moyenne de 3,3 à cette même question. La plupart des représentants ont indiqué que, au cours des dernières années, le programme avait fait du progrès en termes d'élaboration de politiques et de procédures fondées sur la recherche et sur des consultations à grande échelle. Divers examens internes et projets de recherche ont servi à orienter les changements apportés au programme. Le projet pilote des avis relatifs au marché du travail en mode accéléré et le cadre de conformité ont été cités comme des exemples de directives stratégiques efficaces et fondées sur les données probantes. La mise en œuvre de l'avis relatif au marché du travail en mode accéléré était généralement perçue comme une procédure programmatique importante qui facilitait l'évaluation efficace et rapide des demandes d'AMT lorsque les volumes de demandes étaient en hausse. Les modifications apportées au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* ainsi que d'autres modifications non liées à la réglementation ont été mises en œuvre en réaction à des indications de plus en plus nombreuses qu'il fallait renforcer la protection des travailleurs étrangers temporaires. Cependant, près du tiers des représentants de RHDCC et de CIC ont souligné que les politiques et les procédures n'avaient pas été fondées sur des données probantes; que le programme n'avait pas jusque-là été évalué et que peu de recherches officielles ou de positions stratégiques avaient été mises en œuvre sur des aspects importants du programme comme l'efficacité du processus d'AMT, les salaires courants, l'intégrité du programme et son impact sur l'économie.

Des systèmes et des outils efficaces ont été développés à l'appui de la prestation du programme et de la collecte des renseignements nécessaires au suivi et à la production de rapports au sein d'un ministère donné. Des améliorations aux systèmes de collecte des données sont cependant nécessaires pour recueillir l'information supplémentaire requise en vertu des nouveaux règlements afin de transmettre efficacement l'information entre les ministères.

Le programme s'appuie sur trois grands systèmes de bases de données pour saisir des renseignements sur les employeurs, les postes et les travailleurs étrangers temporaires, ainsi que pour produire des données et des rapports sur le traitement des cas. RHDCC recueille des données sur le rendement du programme en matière de prestation de services à l'aide du Système des travailleurs étrangers (STE). Un des principaux objectifs du système est la collecte de renseignements dont le but est de faciliter le travail des agents de RHDCC/Service Canada qui traitent les demandes d'AMT dans les bureaux régionaux partout au pays. Le Système des travailleurs étrangers sert également d'outil de collecte de données pour produire des rapports statistiques sur le programme et des rapports d'examen de la conformité. Les données sur les employeurs et les AMT sont saisies dans ce système. De même, certains renseignements sur ce qu'on exige des travailleurs étrangers temporaires sont aussi saisis dans ce système (p. ex., les exigences en matière d'études et de compétences linguistiques), lorsqu'ils sont précisés dans les demandes d'AMT.

Pour sa part, CIC exploite deux bases de données : le Système mondial de gestion des cas, qui a récemment remplacé le Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration dans les bureaux canadiens à l'étranger, et le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux. Le Système mondial de gestion des cas sert à recueillir des renseignements sur le traitement des demandes à l'étranger, tandis que le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux sert à recueillir des renseignements sur les demandes présentées au Canada et renferme de l'information liée à l'admission au Canada d'immigrants ou de ressortissants étrangers. Les deux systèmes servent à la fois à saisir les renseignements sur le traitement des cas et à produire des rapports, comme le relevé Faits et chiffres de CIC, d'autres documents internes et d'autres renseignements publiés dans le site Web de CIC. Le relevé annuel Faits et chiffres de CIC fait état du nombre de travailleurs étrangers temporaires entrant et résidant au Canada par sexe, statut, pays d'origine, région

(province ou territoire et région urbaine) et niveau de qualification professionnelle.

Le sous-ensemble de données tirées du Système des travailleurs étrangers de RHDCC et du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux de CIC aux fins du sondage mené auprès des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires a permis de dégager un certain nombre d'observations au sujet de la qualité des données. À titre d'exemple, dans le STE, il manque souvent des coordonnées importantes sur l'employeur (pas de numéro de téléphone ou d'adresse courriel pour 50 % des employeurs d'aides familiaux résidents qui n'ont pas reçu d'AMT favorable). De même, des données sur l'envergure de l'employeur (c.-à-d. le nombre d'employés) manquaient dans plus de 80 % des cas, dans le sous ensemble de données du STE. Lorsque des tiers avaient rempli ou aidé à remplir une demande d'AMT, les coordonnées du demandeur principal étaient celles de la tierce partie plutôt que celles de l'employeur pour au moins les deux tiers des employeurs des volets des travailleurs hautement qualifiés, des travailleurs peu qualifiés et des aides familiaux résidents.

Certains renseignements au sujet des travailleurs étrangers temporaires dans le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux et dans le Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration (STIDI) n'étaient pas disponibles ou étaient difficiles à extraire. Dans le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux, les coordonnées principales des travailleurs étrangers temporaires au Canada sont souvent celles de l'employeur ou de la tierce partie. Les raisons pour lesquelles un permis de travail est refusé sont fournies uniquement dans les notes. Il n'a donc pas été possible de déterminer le pourcentage des refus attribuable à des préoccupations concernant l'authenticité de l'offre d'emploi.

Les résultats du sondage auprès des employeurs combinés à un examen du sous ensemble des données sur les employeurs extraits du Système des travailleurs étrangers ont aussi permis de relever des éléments ayant besoin d'amélioration. Aux fins du sondage, les données du Système des travailleurs étrangers ont servi à répartir les employeurs en trois catégories : ceux qui avaient embauché un TET; ceux qui avaient reçu un AMT favorable mais n'avaient pas embauché de TET, et ceux qui n'avaient pas reçu d'AMT favorable de 2007 à 2010. Le sondage a permis de relever des cas où cette catégorisation était faussée (p. ex., certains employeurs avaient effectivement embauché un travailleur étranger temporaire (TET) dans le cadre d'un ou de plusieurs des quatre volets). Cela est attribuable tantôt au fait que certains employeurs ont plusieurs identités dans le système (p. ex., l'employeur a, dans une demande inscrite sous une identité, embauché un TET alors que, dans une autre demande de TET sous une identité différente, il n'a pas embauché) tantôt à des difficultés à relier les données du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux sur les arrivées de TET aux données sur les employeurs dans le Système des travailleurs étrangers. De plus, lors de l'évaluation, les données du Programme des travailleurs agricoles saisonniers n'ont pas pu être couplées à l'aide de ces deux bases de données. Des informateurs clés du gouvernement fédéral ont par ailleurs indiqué que les systèmes de bases de données de RHDCC et de CIC ne sont pas suffisamment compatibles pour produire des rapports courants qui permettraient d'avoir une vue d'ensemble du programme.

Selon les représentants de CIC, de RHDCC et de l'ASFC, leurs ministères respectifs ont été, dans une certaine mesure, efficaces pour développer et mettre en œuvre les outils et les systèmes requis pour faciliter une prestation de services efficace. Ainsi, RHDCC et CIC ont élaboré des manuels opérationnels, des directives, des politiques et des bulletins opérationnels qui documentent les processus et les procédures à appliquer respectivement dans l'examen des demandes d'AMT et des demandes de permis de travail. À titre d'exemple, CIC a élaboré des manuels et des directives qui fournissent des définitions, des politiques et des procédures ministérielles pour tous les types de demandes de travailleurs étrangers, y compris les membres de la famille qui accompagnent le travailleur étranger temporaire. Les manuels sont mis à jour régulièrement pour incorporer toute modification aux politiques. Les fonctionnaires ont également souligné l'importance de la formation qu'ils reçoivent à l'interne. Lorsqu'on leur a demandé de dire dans quelle mesure (sur une échelle de 1 à 5 où 1 correspond à « pas du tout efficace » et 5 à « très efficace ») le programme s'est révélé efficace à développer et à mettre en œuvre les outils et les systèmes requis pour faciliter une prestation de services efficace, le personnel local de RHDCC et de CIC a accordé des cotes moyennes respectivement de 2,9 et de 3,5, tandis que les représentants des politiques de l'ASFC ont attribué une cote moyenne de 3,6, et les représentants des programmes et des politiques de RHDCC et de CIC une cote moyenne de 3,7.

Ils ont cependant fait remarquer qu'il faudra apporter des améliorations continues aux systèmes pour saisir l'information supplémentaire requise en vertu des nouveaux règlements et afin de permettre l'accès réciproque aux données administratives des systèmes de CIC et de RHDCC et le couplage de ces données. D'ici à ce que l'on puisse ajouter au Système mondial de gestion des cas la capacité de saisir électroniquement les données relatives aux évaluations défavorables portant sur l'authenticité de l'offre d'emploi et la correspondance entre

les tâches du poste et celles de l'offre d'emploi, ces données seront transmises manuellement entre les agents de RHDCC et de CIC par l'intermédiaire de leurs administrations centrales respectives. Dans le même ordre d'idées, des améliorations devront être apportées au Système des travailleurs étrangers pour permettre la saisie de données sur l'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi et sur la conformité antérieure de l'employeur. Des employés de RHDCC en région ont, en outre, indiqué que les systèmes et les outils actuellement disponibles ne permettent pas d'évaluer les cas complexes de façon adéquate, et que les renseignements sur le marché du travail et les salaires ne sont pas toujours disponibles ou, s'ils le sont, ne sont pas nécessairement mis à jour.

Une communication et une coordination des activités restreintes entre les ministères peuvent occasionner un manque de compréhension mutuelle de leurs processus et procédures et limiter également la formulation d'une réponse concertée aux problèmes repérés.

Les représentants des ministères ont évalué le programme comme étant quelque peu efficace pour coordonner la planification et la mise en œuvre du programme entre les ministères. Les cotes moyennes sur la capacité du programme à permettre un échange de renseignements nécessaires et la planification et la mise en œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) entre les ministères allait de 3,2 pour les représentants des programmes et des politiques de RHDCC, de CIC et de l'ASFC à 2,7 pour le personnel local de RHDCC et de CIC, sur une échelle de 1 à 5 où 1 correspond à « pas du tout efficace » et 5 à « très efficace ».

Parmi les difficultés signalées, mentionnons celles-ci :

- Le programme a une structure complexe qui réunit plusieurs ministères ayant des priorités et des groupes cibles différents;
- Certaines des fonctions liées à la prestation du programme sont très complexes (p. ex., l'intégrité du processus, la protection des travailleurs étrangers temporaires, l'impact potentiel de ces derniers sur le marché de l'emploi et le suivi du programme) et leur réalisation peut nécessiter une coordination des activités et la participation des trois ministères responsables et des provinces;
- Des difficultés existent en ce qui concerne la communication réciproque de données administratives, particulièrement entre RHDCC et CIC;
- Le temps de réponse aux questions du personnel adressées aux administrations centrales ou adressées par un ministère à un autre peut être très long.

Les agents de CIC évaluent régulièrement l'intégrité des employeurs et des offres d'emploi pour les postes pour lesquels aucun AMT n'est requis. On leur demande de le faire pour ces demandes lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire que certains éléments de l'offre d'emploi et des conditions de travail ne sont pas respectés ou si, après avoir évalué les conditions d'emploi du postulant telles qu'énoncées dans la demande d'AMT, ils ont des motifs raisonnables de penser que certains éléments ne sont plus respectés. Ce faisant, les agents de CIC risquent de répéter certaines des démarches déjà effectuées par RHDCC/Service Canada, notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi.

Plusieurs facteurs peuvent être en cause. Tout d'abord, hormis la recommandation de l'AMT, il n'y a pas d'échange d'information entre l'agent qui a évalué la demande d'AMT et celui qui évalue la demande de permis de travail. À titre d'exemple, le représentant de CIC n'a pas accès aux notes préparées par l'agent de RHDCC concernant les démarches effectuées ou les éléments découverts ou vérifiés dans le cadre de la demande d'AMT. Ensuite, les agents de CIC ne sont pas très au courant du processus qui est appliqué pour émettre un AMT. Lorsqu'on leur a demandé si l'AMT prenait en considération tous les facteurs pertinents pour évaluer l'impact sur le marché de l'emploi, la plupart des agents de CIC ont indiqué qu'ils n'ont qu'une vague idée du processus, des facteurs qui sont pris en compte ou de la façon dont les décisions relatives à l'AMT sont prises. Enfin, certains représentants de CIC ont des réserves sur la fiabilité de l'AMT. En particulier, certains agents de CIC ont émis l'opinion qu'il est trop facile pour les employeurs d'obtenir un AMT favorable, étant donné que trop d'importance est accordée à l'information que fournit l'employeur concernant le caractère suffisant de ses activités de recrutement ou l'authenticité de l'offre d'emploi. Par conséquent, il n'est pas inhabituel que l'agent de CIC, dans les faits, passe outre à la recommandation relative à l'AMT.

3.2.7 Efficience et économie

L'estimation des coûts du programme engagés par RHDCC totalisait 35,5 millions de dollars en

2009-2010, ce qui équivaut à 342 \$ par demande d'avis relatif au marché du travail (AMT) traitée.

Les coûts estimés rapportés par RHDCC ont augmenté, passant de 27,1 millions de dollars en 2007-2008 à 31,8 millions de dollars en 2008-2009 et à 35,5 millions de dollars en 2009-2010. Les coûts engagés par RHDCC avaient trait à la dotation, au fonctionnement et à l'entretien, à l'administration et à la gestion, aux activités de sensibilisation, aux relations fédérales provinciales, au suivi et à la vérification de la conformité, et à des projets spéciaux. Nous n'avons pas de répartition des coûts par fonction (p. ex., traitement des demandes ou suivi) puisque les données financières ne sont pas actuellement saisies de façon à permettre une telle analyse des coûts. À l'heure actuelle, les employeurs ne paient pas de droits pour le traitement de leurs demandes d'AMT pour aider à compenser les coûts engagés pour l'exécution du programme.

Selon la Politique d'évaluation du Conseil du Trésor, l'efficacité est définie comme le rapport entre les ressources utilisées et les extrants produits³⁸. Selon le modèle logique, en matière de prestation de services, les principaux extrants sont le nombre d'AMT émis (favorables ou défavorables) et le nombre de demandes de permis de travail traitées (par CIC et l'ASFC). Le rôle de RHDCC consiste à traiter les demandes de travailleurs étrangers des employeurs et à émettre un avis relatif au marché du travail. Comme l'indique le tableau 19, pour RHDCC, le coût du programme par demande d'AMT traitée variait de 213 \$ en 2007-2008 à 342 \$ en 2009-2010. Puisqu'une demande d'AMT peut couvrir un nombre varié de postes de travailleurs étrangers temporaires, le coût par poste examiné variait de 107 \$ en 2007-2008 à 176 \$ en 2009-2010.

Tableau 18 - Coût du programme pour RHDCC par demande d'AMT traitée et par nombre de postes sur les demandes d'AMT traitées¹

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
RHDCC			
Coûts engagés par RHDCC	27,1 M\$	31,8 M\$	35,5 M\$
Nombre de demandes d'AMT traitées²	127 135	138 834	103 721
Coût par demande d'AMT traitée	213 \$	229 \$	342 \$
Nombre de postes sur les demandes d'AMT traitées	252 875	273 455	201 534
Coût par poste examiné	107 \$	116 \$	176 \$

Source : Système des travailleurs étrangers de RHDCC; données extraites le 18 sept. 2012 (EBD).

¹ Les renseignements indiqués dans ce tableau peuvent différer de ceux mentionnés dans les documents antérieurs de RHDCC. Ces écarts reflètent le rajustement des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul afin de présenter des données statistiques plus précises.

² C'est à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) qu'il revient d'accorder ou non un permis de travail. Tous les postes sur des AMT favorables ne mènent pas à la délivrance d'un permis de travail : en moyenne, un permis de travail est délivré dans 50 % des cas. De plus, il y a un délai moyen de 104 jours entre la date de la décision et la date à laquelle le travailleur étranger temporaire reçoit un permis de travail ou entre au Canada.

Le coût du programme rapporté pour CIC et l'ASFC a totalisé 50,3 M\$ au cours de l'exercice 2009-2010. Le coût unitaire combiné est à peu près équivalent à 108 \$ par demande de permis de travail traitée.

Dans le cadre du PTET, le mandat de RHDCC est principalement axé sur les volets des AMT, tandis que CIC et l'ASFC sont responsables du traitement et de l'évaluation de tous les travailleurs étrangers temporaires, ce qui comprend les travailleurs étrangers qui ont besoin d'un AMT, ceux qui sont exemptés d'un AMT (lesquels représentent environ 60 % de tous les travailleurs étrangers temporaires qui sont entrés au pays en 2010) et ceux qui sont exemptés de permis de travail³⁹.

CIC et l'ASFC travaillent en collaboration et engagent des dépenses pour le traitement des demandes de permis de travail à l'étranger, au Canada et aux points d'entrée - évaluations aux points d'entrée, délivrance de permis de travail, dotation et entretien - ainsi que d'autres dépenses administratives, opérationnelles et de gestion. Ces dépenses, ainsi que celles qu'engagent les autres ministères pour la réalisation du programme, sont saisies dans un modèle de gestion des coûts (MGC). Le modèle est un système qui intègre des renseignements financiers et non financiers, selon des processus opérationnels. La mise à jour du MGC commence par un bilan des activités et des dépenses d'un ministère au cours d'un exercice donné, coordonné dans le cadre d'une activité de collecte de données. Le modèle est mis à jour chaque année et présente un survol de la façon dont les ressources ont été utilisées pour l'exécution des programmes et la prestation des services⁴⁰.

Le MGC considère le PTET comme un seul et même programme et ne fournit pas de ventilation des coûts en fonction des groupes visés par un AMT et des groupes non visés par un AMT. De plus, les fonctions qu'exercent CIC et l'ASFC sont intégrées tout au long du processus de traitement des permis de travail, et l'ASFC a le pouvoir d'agir au nom de CIC en ce qui concerne la délivrance d'un permis de travail lié à une demande évaluée antérieurement par des agents de CIC. Certains travailleurs étrangers qui n'ont pas à obtenir de visa de résident temporaire (VRT) peuvent aussi présenter une demande de permis de travail directement à l'ASFC, au point d'entrée. Compte tenu de la nature conjointe du travail accompli par CIC et l'ASFC, les dépenses ministérielles liées au programme n'ont pas été divisées dans le calcul des coûts unitaires (voir les tableaux 19 et 20 ci-dessous).

Pour CIC et l'ASFC, le coût unitaire moyen de traitement de la demande d'un travailleur étranger temporaire en 2009-2010 s'élevait à environ 119 \$, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à 2007-2008, où ce coût atteignait 113 \$. Ces dépenses représentent une moyenne pour tous les volets du PTET (et non seulement pour le volet qui concerne les AMT) et ne correspondent pas au coût total pour l'ensemble du gouvernement du Canada. Des ministères comme RHDCC, Travaux publics et Services gouvernementaux (PWGSC) ainsi que Affaires étrangères et Commerce international Canada (MAECI) engagent aussi des dépenses pour l'administration du programme. Cela signifie que le coût unitaire réel du programme dans son ensemble est plus élevé que ce qui est indiqué dans les tableaux 19 et 20.

De plus, comme la présentation d'une demande d'AMT ne se traduit pas nécessairement par l'entrée d'un travailleur étranger temporaire, les coûts unitaires présentés dans le tableau 18 ne doivent pas être ajoutés à ceux des tableaux 19 et 20.

Tableau 19 : Coûts engagés par CIC et l'ASFC et revenus générés par le traitement de demandes dans le cadre du PTET - exercice 2007-2008¹

Coûts engagés par CIC et l'ASFC dans le cadre du PTET	
CIC	32,7 M\$
ASFC	9,0 M\$
Coûts combinés pour CIC et l'ASFC	41,7 M\$
Nombre de demandes de permis de travail traitées²	370 544
Revenus totaux provenant des demandeurs dans le cadre du PTET	43,7 M \$
Coût unitaire moyen pour CIC et l'ASFC par demande de permis de travail traitée	113 \$

Source : Les données sur le coût du programme pour CIC et l'ASFC sont tirées du MGC de CIC. Aucun exercice de MGC n'a été réalisé au cours de l'exercice 2008-2009. Le nombre de demandes de permis de travail traitées provient des données sur les opérations de CIC. Le revenu total tiré des demandes présentées dans le cadre du PTET a été fourni par le service des finances de CIC.

¹ L'information présentée dans les tableaux 19 et 20 peut différer de celle présentée dans des documents antérieurs de CIC. Ces écarts reflètent le rajustement des données administratives au fil du temps, ainsi que l'amélioration des méthodes de calcul afin de présenter des données statistiques plus

précises.

² Le nombre de demandes de permis de travail traitées tient compte de tous les cas d'approbation et de refus au pays et à l'étranger, ainsi que des approbations et des refus aux points d'entrée pour lesquels aucune demande n'avait été présentée antérieurement à l'étranger. Aux termes du paragraphe 299 (2) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), plusieurs catégories de personnes ne sont pas tenues au paiement des frais de traitement de 150 \$ (participants à Expérience internationale Canada (EIC), réfugiés, étudiants dépourvus de ressources, etc.)

Tableau 20 : Coûts engagés par CIC et l'ASFC et revenus générés par le traitement de demandes dans le cadre du PTET - exercice 2009-2010

Coûts engagés par CIC et l'ASFC dans le cadre du PTET	
CIC	42,5 M\$
ASFC	7,8 M\$
Coûts combinés pour CIC et l'ASFC	50,3 M\$
Nombre de demandes traitées	421 855
Revenus totaux provenant des demandeurs dans le cadre du PTET	42,7 M\$
Coût unitaire moyen pour CIC et l'ASFC par demande de permis de travail traitée	119 \$

Source : Mêmes sources que pour le tableau 19

Un des principaux facteurs qui influent sur l'économie du programme est le fait que la plupart des demandes d'AMT ne se traduisent pas par l'embauche de travailleurs étrangers temporaires pour doter les postes à pourvoir.

Au cours de la période de cinq ans de 2005 à 2009, pour 100 postes visés par un AMT demandé par l'employeur, RHDCC a émis 69 avis favorables, et seulement 39 travailleurs étrangers temporaires ayant besoin d'un AMT sont arrivés au Canada en possession d'un permis de travail ou étaient déjà au Canada et en ont reçu un nouveau. Cela laisse entendre que les représentants du gouvernement fédéral déploient des efforts considérables pour examiner et traiter les demandes, et que ces efforts ne se traduisent pas toujours par l'entrée de travailleurs étrangers temporaires au Canada. La situation varie selon les volets, comme l'indique le tableau suivant.

Tableau 21 : Postes de travailleurs étrangers temporaires sur les AMT favorables, et ceux entrés au Canada par volet, de 2005 à 2009

Volet	Postes de TET sur les demandes d'AMT reçues	Postes de TET visés par un AMT favorable	TET entrés au Canada	% des postes de TET confirmés par un AMT par rapport aux postes de TET sur les demandes d'AMT reçues	% des TET entrés au Canada par rapport aux postes de TET sur les demandes d'AMT reçues
Travailleurs hautement qualifiés	397 905	289 220	148 345	73 %	37 %
Travailleurs peu qualifiés	299 183	149 369	73 093	50 %	24 %
Programme	183 750	136 967	53 006	75 %	29 %

des aides familiaux résidents					
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	124 768	120 416	111 652	97 %	89 %
Total	1 005 606	695 972	388 625	69 %	39 %

Sources : Système des travailleurs étrangers de RHDC, 2010; Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration, 2010.

Les AMT qui n'ont pas été confirmés sont soit des demandes visées par un AMT défavorable (18 %) ainsi que les demandes d'AMT dont le dossier a été fermé (p. ex., l'employeur n'a pas poursuivi sa démarche ou n'a pas répondu à une demande de renseignements supplémentaires, 9 %) soit des demandes d'AMT déjà confirmées, mais dont la confirmation a ultérieurement été révoquée (4 %).

Les employeurs ont, le plus souvent, attribué le fait de ne pas avoir pourvu des postes confirmés par un AMT à des retards dans le traitement de la demande d'AMT, à l'incapacité pour le postulant d'obtenir un permis de travail, à des retards dans le traitement des demandes de permis de travail et à la décision du postulant de ne pas venir au Canada. Selon les données du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration, le taux moyen de refus d'accorder un permis de travail était de 21,6 % de 2007 à 2010. Le taux de refus est significativement plus élevé dans le volet des aides familiaux résidents et celui des travailleurs peu qualifiés que dans celui des travailleurs hautement qualifiés. Quant au volet des travailleurs agricoles saisonniers, très peu d'entre eux se voient refuser un permis de travail. Bien qu'on ne dispose pas de données sur les raisons pour lesquelles les demandes de permis de travail n'ont pas été approuvées, les agents de CIC ont cité quelques raisons parmi les plus communes : préoccupations concernant l'authenticité de l'offre d'emploi, les qualifications du postulant ou la conformité des conditions salariales par rapport aux normes canadiennes. Les demandes de permis de travail peuvent aussi essuyer un refus pour des motifs liés à la sécurité ou à l'inadmissibilité médicale.

Tableau 22 : Décisions finales relatives à des permis de travail prises dans les bureaux à l'étranger selon le volet et l'année

Selon le volet	2007	2008	2009	2010	Total
Nombre de décisions finales prises¹					
Travailleurs hautement qualifiés	43 088	49 789	40 399	34 267	167 543
Travailleurs peu qualifiés	10 377	31 969	25 496	11 266	79 108
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	2 205	25 638	24 967	20 123	72 933
Programme des aides familiaux résidents	19 536	18 936	16 646	12 140	67 258
Total	75 206	126 332	107 508	77 796	386 842
Pourcentage de décisions finales de refuser d'accorder un permis de travail					
Travailleurs hautement qualifiés	11,6 %	15,5 %	16,4 %	9,2 %	13,4 %

Travailleurs peu qualifiés	39,1 %	38,4 %	48,7 %	26,2 %	40,1 %
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	0,2 %	0,1 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %
Programme des aides familiaux résidents	39,2 %	40,7 %	50,7 %	43,8 %	43,3 %
Total	22,2 %	21,9 %	25,6 %	14,8 %	21,6 %

Source : CIC, Région internationale.

¹ Dans « Décisions finales » il faut inclure toutes les demandes approuvées, refusées et celles qui ont été retirées.

Parmi les options possibles pour améliorer l'efficacité et l'économie, il y a la possibilité d'imposer des frais de dossier pour le traitement des demandes d'AMT, de simplifier le processus d'évaluation des demandes et de renforcer la communication et la coordination dans la prestation du programme.

Diverses recommandations ou stratégies d'amélioration possibles ont été offertes par les informateurs clés, les employeurs et leurs représentants, ou ont été proposées dans la documentation. Les stratégies visant à améliorer l'efficacité et l'économie portent sur la réduction du volume de travail (c.-à-d. réduire le nombre de demandes à traiter pour chaque poste pourvu) ou sur une réduction du degré d'efforts à faire, en moyenne, pour traiter chaque demande d'AMT.

Nous pourrions envisager de réduire le volume de travail en réduisant les demandes d'AMT potentiellement incertaines. Hormis le temps que prend la préparation d'une demande, il n'y a pas de coûts directs (c.-à-d. de frais de dossier) liés à la présentation d'une demande d'AMT. Cette situation pourrait contribuer au fait que des employeurs présentent des demandes incertaines, c'est à dire qu'ils soumettent une demande d'AMT (ou augmentent le nombre de postes indiqués dans leur demande) avant même que le besoin de travailleur étranger temporaire ne se fasse réellement sentir, dans l'anticipation d'un éventuel besoin. De telles demandes risquent de se produire dans n'importe quel volet du programme, mais sont plus susceptibles de se produire dans le volet des travailleurs peu qualifiés, où les besoins ont tendance à être moins prévisibles, le délai d'approbation risque d'être long et le degré d'incertitude par rapport à l'approbation éventuelle de la demande est plus élevé. Les stratégies mises de l'avant par les intervenants ou proposées dans la littérature pour remédier à ce problème sont les suivantes :

- Commencer à imposer des frais non remboursables pour les demandes d'AMT, semblables aux frais imposés aux travailleurs étrangers pour le traitement de leur demande de permis de travail. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral exige de tous les employeurs qu'ils acquittent des frais de détection et de prévention des fraudes de 150 \$ pour chaque travailleur étranger temporaire visé par leur demande⁴¹. Le gouvernement américain a également mis en place des frais annuels de 1 000 \$ pour chaque employé embauché avec un visa de profession spécialisé du type H1-B; ces sommes sont ensuite injectées dans des programmes qui favorisent la formation d'étudiants américains⁴². Le Québec a également commencé à imposer des frais de 182 \$ pour les demandes d'AMT⁴³.
- Accélérer le processus de demande et de décision, réduisant par le fait même le délai entre le moment où l'employeur définit son besoin et l'arrivée au pays du travailleur étranger. Les stratégies possibles comprennent de fournir aux employeurs la possibilité de recevoir un traitement en mode accéléré à un coût additionnel. Aux États-Unis, les employeurs de certaines professions peuvent se prévaloir d'un service de traitement supérieur (c.-à-d. un délai de traitement garanti de 15 jours civils) au coût de 1 225 \$⁴⁴.
- Assouplir la réglementation relative aux permis de travail (p. ex., créer des permis de travail assignés à un secteur, une région ou une province, où les travailleurs étrangers temporaires visés par la demande peuvent avoir accès aux emplois sans devoir présenter de nouvelle demande d'AMT et de permis de travail), ce qui réduirait le besoin de présenter des demandes à nouveau, améliorerait la protection des travailleurs étrangers temporaires (TET) pendant qu'ils sont au Canada et réduirait le risque que des TET deviennent des « sans papier » (c.-à-d. réduirait le risque que des TET continuent de travailler malgré l'expiration de leur permis de travail en attente du renouvellement de celui-ci).

Des facteurs importants qui influent sur le degré d'efforts requis pour traiter les demandes d'AMT comprennent le niveau de recherches que doivent faire les agents de Service Canada au moment d'évaluer les pénuries de travailleurs dans le marché du travail, de déterminer les salaires courants et de vérifier la conformité aux exigences relatives aux efforts de recrutement. La mise en œuvre de l'examen de la conformité des employeurs, dans le contexte des nouvelles règles, peut rajouter au temps qu'il faut pour réaliser le processus d'AMT. Parmi les facteurs qui peuvent influencer sur le niveau d'efforts requis pour traiter les demandes de permis de travail, mentionnons notamment le temps qu'il faut pour vérifier l'authenticité d'une offre d'emploi, confirmer le code de la Classification nationale des professions et comparer les exigences du poste en regard des qualifications du postulant. Voici quelques-unes des options présentées par les informateurs clés, les employeurs et leurs représentants, ou proposées dans la littérature et les documents pour aborder certains de ces facteurs et améliorer l'efficacité :

- Simplifier le processus pour certains types de demandes, comme celles d'employeurs ayant précédemment reçu des AMT favorables et d'employeurs dans des secteurs (p. ex., l'agriculture) ou des professions soumises à des pressions.
- Améliorer la communication entre CIC et RHDCC afin de limiter le chevauchement des tâches liées au traitement des AMT et des demandes de permis de travail. On pourrait entre autres chercher à accroître la compréhension qu'ont les agents de CIC du processus lié à la délivrance d'un AMT, et favoriser la communication de renseignements entre RHDCC et CIC dans des dossiers précis.
- Améliorer les outils et les processus dont dispose le personnel pour évaluer les pénuries de travailleurs dans le marché du travail et les salaires courants, ainsi que pour vérifier les efforts de recrutement des employeurs.
- Accroître la participation des gouvernements provinciaux et territoriaux dans certaines fonctions, comme l'évaluation du marché de l'emploi et l'identification des professions en pénurie de main-d'œuvre.

4. Recommandations

Les recommandations suivantes découlent de l'évaluation :

1. **RHDCC devrait faire en sorte que les stratégies nécessaires pour faciliter le traitement rapide et efficace des demandes d'AMT soient mises en place, principalement dans les régions et les périodes où l'on a fortement recours au programme et pendant la mise en œuvre du cadre de conformité.**

Pour ce faire, il faudrait évaluer les avantages et les inconvénients de différentes stratégies possibles, notamment l'amélioration des outils et des processus actuellement en place pour évaluer les salaires courants et de la vérification des efforts de recrutement; la simplification des demandes ou la rationalisation du traitement de certains types de demandes, comme celles d'employeurs qui n'en sont pas à leur première demande, celles d'employeurs d'industries ou de régions particulières où les pénuries de main-d'œuvre sont manifestes, et pour les professions en pénurie de main-d'œuvre; la mise sur pied de bureaux spécialisés ne traitant que les demandes provenant de secteurs d'activités précis; la plus grande participation des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'évaluation du marché du travail et la détermination des professions en pénuries de main-d'œuvre. Pour que le programme puisse mieux répondre aux besoins urgents, il faudrait aussi envisager de fournir aux employeurs une voie rapide pour le traitement de leurs demandes.

2. **RHDCC devrait imposer aux employeurs des droits non remboursables pour les demandes d'AMT.**

L'imposition de droits pour le traitement des demandes d'AMT permettrait de couvrir certains des coûts liés à l'exécution du programme et, peut-être, de réduire le nombre de demandes qui ne se traduisent pas par la dotation du poste. Les travailleurs étrangers temporaires paient actuellement des droits non remboursables pour leurs demandes de permis de travail, et d'autres pays (p. ex., les États-Unis) et d'autres territoires de compétences (Québec) imposent des droits aux employeurs pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

3. **Il faudrait apporter des améliorations sur le plan des communications et de la coordination des activités entre RHDCC et CIC, afin d'accroître la compréhension et l'efficacité du processus d'évaluation des demandes d'AMT.**

Les deux ministères devraient travailler de concert afin d'améliorer les communications entre les agents de CIC et de RHDCC, de mieux communiquer l'information sur les employeurs entre les ministères et d'accroître la compréhension des procédures des deux ministères dans le traitement et la vérification des demandes d'AMT.

4. **RHDCC devrait instaurer un mécanisme de surveillance permanent des employeurs, notamment en faisant le suivi auprès d'un échantillon de travailleurs étrangers temporaires.**
Le suivi auprès des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires visant à examiner les contrats et les conditions de travail peut donner lieu à la mise en œuvre de mesures correctrices, au besoin, en cas de non-conformité aux clauses du contrat. À cette fin, RHDCC et CIC devront améliorer leurs systèmes de mesure du rendement, notamment mettre à jour et recueillir les coordonnées principales des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires. Les activités de suivi devraient intégrer des mécanismes permettant aux travailleurs de se renseigner sur l'employeur et sur les conditions d'emploi. Les gouvernements fédéral et provinciaux pourraient mieux collaborer en matière de soutien et de protection des travailleurs étrangers temporaires et d'échange d'information.
5. **RHDCC et CIC devraient améliorer leurs systèmes de collecte de données sur les coordonnées des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires participant au programme pour que les renseignements servant au suivi et à la production de rapports soient suffisants et complets.**
De plus, CIC et RHDCC devraient renforcer les liens entre les données des travailleurs étrangers temporaires et des employeurs, développer des bases de données plus compatibles et être mieux en mesure d'apparier les données des demandes d'AMT et celles des demandes de permis de travail.

Pour assurer efficacement le suivi des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires, RHDCC et CIC devront améliorer leurs systèmes de collecte de données, principalement en ce qui a trait à l'obtention et à la mise à jour des coordonnées des employeurs et des travailleurs étrangers temporaires.

Des améliorations aux systèmes et à la collecte des données sont nécessaires pour recueillir les renseignements supplémentaires requis aux termes de la nouvelle réglementation, pour mieux échanger cette information entre les ministères et pour générer en permanence des rapports qui brossent un tableau plus complet du programme.

6. **RHDCC devrait mettre au point une méthode de calcul des dépenses par activité de programme, surtout pour les activités liées au traitement des demandes d'AMT.**

RHDCC, en collaboration avec la Direction générale de l'agent principal des finances, devrait envisager la création d'une méthode de saisie et de suivi des dépenses liées au traitement des AMT, ce qui permettrait de mieux comprendre les dépenses et l'efficacité de ces activités.

7. **RHDCC devrait continuer d'observer les répercussions du programme sur le marché du travail canadien dans les régions et les secteurs d'activités qui comptent le plus sur le programme.**

Compte tenu des préoccupations sur le fait que certains employeurs comptent beaucoup et continuellement sur le programme, il faudrait continuer d'évaluer avec soin les répercussions sur les travailleurs canadiens et les salaires courants dans les régions et les industries qui comptent beaucoup sur les travailleurs étrangers temporaires pour satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre. Par exemple, dans le cadre des examens de la conformité des employeurs, ceux qui comptent beaucoup sur le programme devraient faire partie des employeurs visés par l'examen. Cette source de données pourrait être enrichie par d'autres recherches, par la collecte et l'analyse des données tirées de l'information pertinente sur le marché du travail et par la collaboration et l'échange d'information avec les gouvernements provinciaux.

8. **RHDCC et CIC devraient chercher les occasions de renforcer les liens entre le programme et les programmes d'immigration économique.**

Il faudrait envisager de faciliter la transition des travailleurs étrangers temporaires vers le statut de

résident permanent lorsque le besoin de main-d'œuvre à long terme est manifeste et que les autres conditions d'immigration sont remplies. Les données révèlent que les résidents permanents qui ont déjà été travailleurs étrangers temporaires ont tendance à obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail que ceux qui n'ont pas vécu une telle expérience. Les résultats de l'évaluation montrent, en outre, que bon nombre de travailleurs étrangers temporaires apportent une contribution valable au développement économique du Canada. Nombreux sont ceux qui ont travaillé pour le même employeur pendant de longues périodes en vertu de multiples permis de travail, qui ont été formés et promus et qui ont établi de bons rapports avec leur employeur, leurs gestionnaires et leurs collègues. La plupart des travailleurs étrangers temporaires se disent satisfaits de leur emploi, et la plupart des employeurs se disent satisfaits de leurs travailleurs.

Annexe A - Rôles et responsabilités des principaux intervenants

Intervenants

Représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux

Exemples de rôles et de responsabilités

- Établir des normes en matière de main d'œuvre/d'emploi et de santé et sécurité au travail dans leur province ou territoire et les faire respecter
 - Jouer un rôle de premier plan en veillant à ce que les TET bénéficient des mêmes mesures de protection que les citoyens canadiens
 - Fixer des priorités provinciales en matière d'immigration et aider à déterminer les besoins de travailleurs temporaires, comme le prévoient les protocoles d'entente signés avec CIC et RHDCC
 - Communiquer et collaborer avec RHDCC et CIC concernant la mise en œuvre du PTET
-

Intervenants

Syndicats

Exemples de rôles et de responsabilités

- Fournir une aide aux TET, notamment en ce qui a trait à la production de la déclaration de revenus, aux demandes au titre du Régime de pensions du Canada ou de la Régie des rentes du Québec, aux demandes de prestation d'assurance-emploi, etc.
 - Traiter tout problème lié à l'indemnisation des accidents du travail, aux avantages sociaux et à tout autre défi auquel s'exposent les travailleurs migrants travaillant au Canada
-

Intervenants

Conseils sectoriels et associations d'affaires

Exemples de rôles et de responsabilités

- Prendre part aux discussions et aux consultations avec RHDCC, CIC, les gouvernements provinciaux et les autres intervenants
 - Préparer et réaliser des projets de recherche et aider à déterminer les besoins de TET dans certains secteurs et industries
 - Fournir aux entreprises qui embauchent des TET un soutien juridique, administratif et logistique
 - Au nom des employeurs et des industries, plaider auprès du gouvernement pour que des modifications soient apportées aux politiques et aux programmes touchant les TET
-

Intervenants

Consultants en immigration, membres de l'Association du Barreau canadien

Exemples de rôles et de responsabilités

- Présenter une demande d'AMT au nom d'employeurs clients
 - Aider le TET à réaliser le processus de demande de permis de travail, au Canada ou à l'étranger
 - Aider le TET à faire une demande de renouvellement du permis de travail ou du visa
-

Intervenants

Agences de recrutement

Exemples de rôles et de responsabilités

- Ratisser le marché de la main-d'œuvre à l'étranger à la recherche de personnel qualifié
 - Faire une évaluation préliminaire des postulants en regard des critères d'immigration et des exigences des employeurs clients, y compris la vérification et la validation de documents, l'administration de tests d'aptitude, la réalisation d'entrevues, etc.
 - Examiner la documentation des postulants préqualifiés en vue d'assurer la satisfaction de l'employeur client
 - Faire une demande d'AMT ou d'approbation de la part de RHDCC
 - Aider les ressortissants étrangers vivant à l'extérieur du Canada à remplir la documentation d'immigration s'appliquant à leur cas
 - Aider les TET à remplir au Canada la documentation d'immigration s'appliquant à leur cas
 - Coordonner le transport des TET vers le Canada, leur arrivée au pays et l'aide à l'établissement
-

Intervenants

Organismes communautaires

Exemples de rôles et de responsabilités

- Mettre en œuvre des programmes d'aide à l'établissement pour aider les TET à s'intégrer dans la communauté
 - Fournir aux TET une aide et un soutien dans divers domaines, comme les droits des travailleurs, les normes d'emploi, l'hébergement, la rémunération et les avantages sociaux, les impôts/taxes, les soins de santé, les transports, la communication, etc.
 - Soutenir les TET dans leurs démarches de transition à la résidence permanente
 - Procurer de la formation linguistique et la traduction de documents
-

Intervenants

Employeurs

Exemples de rôles et de responsabilités

- Déterminer les besoins de TET
 - Présenter une demande d'autorisation ou d'AMT
 - Recruter des TET
 - Fournir aux TET une orientation au milieu de vie et de travail
 - Fournir aux TET des conditions de travail conformes aux exigences du PTET et aux législations fédérales et provinciales pertinentes
-

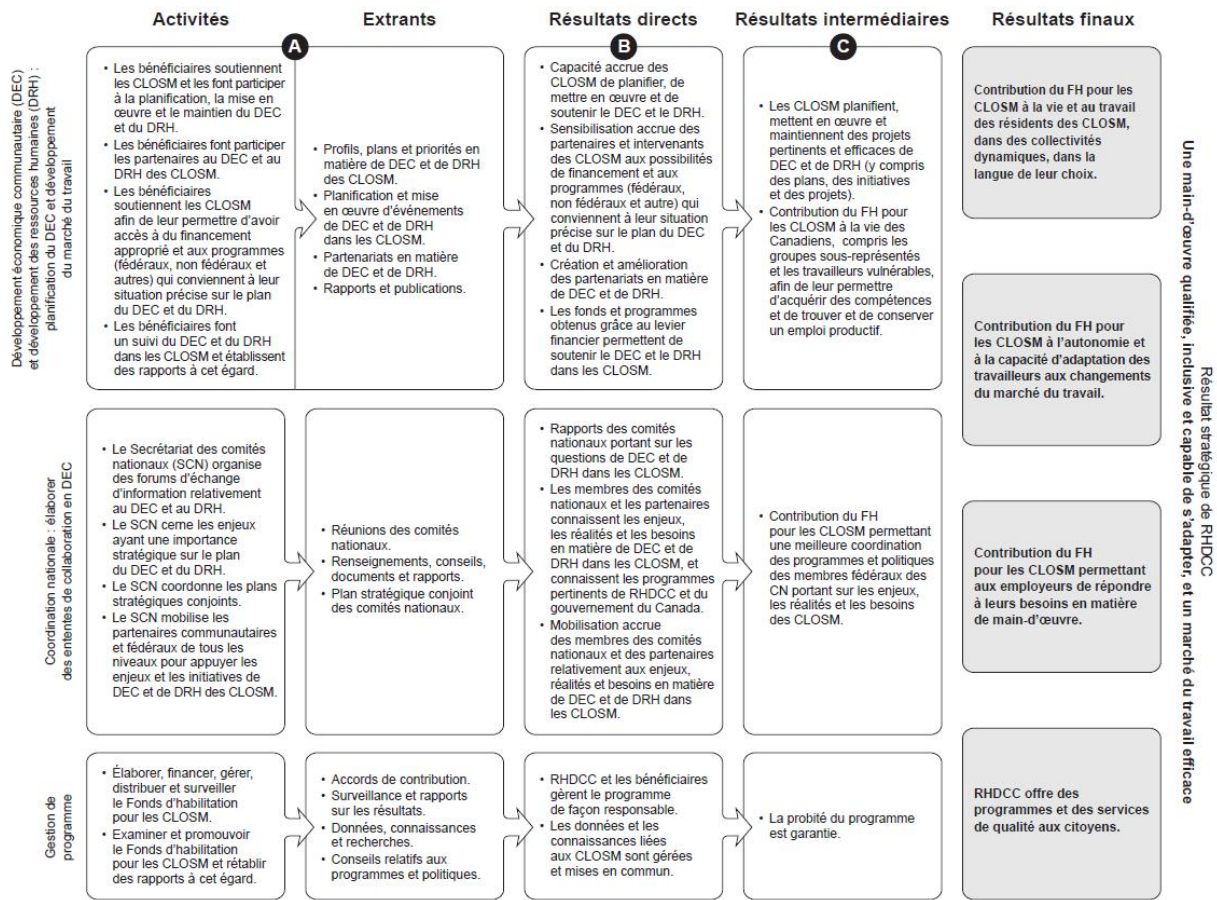
Intervenants

Travailleurs étrangers temporaires

Exemples de rôles et de responsabilités

- Faire une demande de permis de travail et une demande de visa, si nécessaire
- Respecter les modalités du permis de travail et du contrat passé avec l'employeur
- Quitter le Canada au terme de la période autorisée

Annexe B - Modèle logique du Programme des travailleurs étrangers temporaires



► Description textuelle de l'annexe B

Annexe C - Sommaire des aspects à évaluer et des indicateurs

Aspects à évaluer

1. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est-il toujours nécessaire?

Indicateurs

- Indications de pénuries à court terme de compétences et de travailleurs parmi les professions et dans des régions
- Nombre d'avis relatifs au marché du travail en mode accéléré et d'avis relatifs au marché du travail (AMT) traités par volet, par secteur, par profession et par région
- Nombre et type de permis de travail préévalués
- Proportion de pénuries de travailleurs temporaires comblées par des travailleurs étrangers temporaires (TET) au fil du temps
- Changements dans les tendances et dans les priorités liées à l'économie et au marché du travail
- Perceptions des partenaires du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et des intervenants sur la nécessité du programme et les pénuries de main-d'œuvre
- Perceptions du rôle du programme en regard d'autres programmes d'immigration économique

Aspects à évaluer

2. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires s'harmonise-t-il bien avec les priorités ministérielles et gouvernementales?

Indicateurs

- Harmonisation du PTET avec les priorités du gouvernement du Canada
 - Harmonisation du PTET avec les priorités du Ministère
 - Perceptions des employés du Ministère sur l'harmonisation effective entre les politiques du PTET et les priorités ministérielles et pangouvernementales
-

Aspects à évaluer

3. La prestation des services du PTET cadre-t-elle avec les rôles et responsabilités du gouvernement fédéral visant à pallier les pénuries temporaires de compétences et de travailleurs?

Indicateurs

- Mandat pour le gouvernement fédéral d'agir pour pallier une pénurie temporaire de compétences et de travailleurs
 - Profils des rôles respectifs des divers groupes engagés dans la prestation du programme
 - Examen du modèle de prestation en regard des rôles et responsabilités du fédéral tels que définis dans le mandat
 - Perceptions des employés du Ministère de la mesure dans laquelle les rôles et responsabilités du gouvernement fédéral sont clairement définis en ce qui a trait à sa responsabilité de pallier les pénuries à court terme de compétences et de travailleurs
 - Perceptions des employés du Ministère de la mesure dans laquelle le programme cadre avec les rôles et responsabilités du gouvernement fédéral
 - Perceptions des employés du Ministère, des représentants des gouvernements provinciaux/territoriaux et des autres intervenants du caractère approprié du rôle du PTET pour le gouvernement fédéral
-

Aspects à évaluer

4. Les structures de gouvernance, les rôles et responsabilités et la reddition de comptes sont-ils clairement définis et communiqués?

Indicateurs

- Description des structures de gouvernance en place, assignation des rôles et responsabilités, et systèmes de suivi et d'établissement de rapports
 - Confirmation, documents à l'appui, que les rôles et responsabilités sont clairement documentés (p. ex., mandats, accords sur les niveaux de service)
 - Perceptions des employés du Ministère que les rôles, les responsabilités et la reddition de comptes sont clairement définis et communiqués à l'interne et entre les ministères
 - Niveau de chevauchement des activités ou présence de disparités/lacunes entre les ministères
-

Aspects à évaluer

5. Les ministères ont-ils développé et mis en œuvre les outils, les systèmes et les directives en matière de politiques ainsi que les procédures liés aux programmes fondés sur des données probantes requis pour assurer une prestation efficace du programme?

Indicateurs

- Documentation des outils, des systèmes, des directives et des procédures en place
- Recherches effectuées dans le cadre du programme
- Confirmation, documents à l'appui, que les directives et les procédures sont modifiées à la suite de recherches, de consultations ou de recommandations
- Confirmation, documents à l'appui, que les manuels opérationnels sont mis à jour à la lumière des conseils et directives en matière de politiques
- Changements importants aux politiques et aux règlements conformes à la portée de l'évaluation/documents à l'appui de modifications ou du maintien tel quel

- Uniformité dans l'utilisation d'outils et de procédures communs dans les divers bureaux locaux
 - Uniformité dans la prise de décisions
 - Présence de systèmes d'assurance de la qualité
 - Confirmation, documents à l'appui, que les outils et systèmes habilitants (comme des directives, des mesures de rendement et des cadres d'établissement de rapports) ont été développés et mis en œuvre
 - Perceptions du personnel (au ministère et sur le terrain) du caractère adéquat des outils, des systèmes, des directives et des procédures
 - Perceptions du personnel (au ministère et sur le terrain) de la clarté des orientations et des directives sur la mise en œuvre des nouveaux règlements
-

Aspects à évaluer

6. Les partenariats et les consultations auprès des autres ministères et intervenants sont-ils efficaces? Dans quelle mesure les intervenants sont-ils parties prenantes du PTET et en connaissent-ils les orientations et les priorités?

Indicateurs

- Pourcentage des activités de groupes de travail, de comités directeurs et d'autres mécanismes officiels de consultation
 - Confirmation de l'existence d'autres réunions, consultations, présentations, protocoles d'ententes et d'autres accords officiels avec des partenaires d'autres ministères et des intervenants
 - Degré de satisfaction des ministères concernant l'échange de renseignements et la coordination de la planification
 - Confirmation, documents à l'appui, d'une planification coordonnée
 - Confirmation, documents à l'appui, de cadres et d'initiatives conjoints ou de collaboration
 - Confirmation, documents à l'appui, que le personnel ministériel et les intervenants ont été consultés et ont pris part à la détermination des problèmes et à leur résolution
 - Connaissance des orientations et des priorités du programme de la part des intervenants
 - Degré de satisfaction des intervenants concernant le niveau d'engagement
-

Aspects à évaluer

7. Les stratégies et les produits de sensibilisation du PTET ont-ils permis aux intervenants, aux représentants tiers, aux TET et aux employeurs de bien comprendre le programme de sorte à y accéder de façon appropriée?

Indicateurs

- Description des stratégies de sensibilisation
 - Description du matériel, des publications et des sites Web sur le programme (contenu, points d'accès, exactitude et utilisation)
 - Perceptions du personnel ministériel, des intervenants, des employeurs et des TET concernant la disponibilité et la clarté des renseignements sur le programme
 - Rôle des tiers dans le processus de demande
 - Satisfaction des employeurs, des TET et des tiers à l'égard du processus de demande
 - Exhaustivité et exactitude des renseignements fournis aux clients (employeurs et travailleurs étrangers)
-

Aspects à évaluer

8. La prestation du programme facilite-t-elle l'entrée en temps opportun et efficace de travailleurs étrangers temporaires?

Indicateurs

- Paramètres du traitement des demandes d'AMT et des demandes de permis de travail
- Tendances dans les délais de traitement des AMT, des avis relatifs au marché du travail en mode

- accéléré et des permis de travail
 - Rapidité de la délivrance des AMT en regard des normes établies, le cas échéant
 - Rapidité de la délivrance des permis de travail préévalués en regard des normes établies, le cas échéant
 - Fréquence à laquelle les demandes d'AMT et les demandes de permis de travail sont traitées en regard des procédures établies
 - Confirmation d'éléments faisant obstacle à un service rapide
 - Pourcentage des AMT inutilisés
 - Comparaison des délais de traitement moyens par rapport à d'autres programmes pour les travailleurs
 - Perceptions concernant divers aspects du programme et leur capacité à faciliter l'entrée opportune et efficace de TET
-

Aspects à évaluer

9. Le programme répond-il aux besoins des employeurs canadiens?

Indicateurs

- Perceptions de la mesure dans laquelle le programme répond aux besoins et aux particularités des employeurs, sans égard à la taille de l'entreprise, la région ou le secteur concernés
 - Satisfaction des employeurs à l'égard de leurs TET
 - Confirmation, documents à l'appui, du recours répété au programme par les employeurs
 - Impact déclaré sur la création d'emplois dans le lieu de travail
 - Impact déclaré sur le transfert de nouvelles compétences et des connaissances dans le lieu de travail
 - Mesures que les employeurs auraient prises en l'absence du PTET
 - Impact perçu sur les possibilités d'emploi pour les Canadiens et les résidents permanents
 - Changements perçus concernant les impacts au fil du temps
 - Permis de travail délivrés par secteur et par région par rapport aux pénuries recensées de travailleurs
-

Aspects à évaluer

10. Dans quelle mesure les employeurs se conforment-ils aux exigences du PTET? Les droits et les mesures de protection des TET sont-ils respectés?

- Pourcentage d'AMT favorables et d'AMT défavorables au fil du temps
 - Nombre d'AMT favorables révoqués et raisons
 - Mesure perçue dans laquelle les droits des TET sont protégés
 - Mesure perçue dans laquelle les employeurs adhèrent aux conditions du PTET
-

Aspects à évaluer

11. Le PTET entraîne-t-il des résultats inattendus importants? Quels ont été les résultats du PTET après l'expiration du permis de travail?

Indicateurs

- Mesure dans laquelle les résultats déclarés correspondent aux résultats escomptés
- Confirmation d'impacts imprévus du programme pour des gouvernements provinciaux et territoriaux, d'autres intervenants et des représentants tiers
- Impact pour les TET :
 - Pourcentage de TET accompagnés de leur conjoint ou conjointe/famille
 - Pourcentage de TET qui ont l'intention de demeurer au Canada/faire une demande de résidence permanente/revenir au Canada avec un autre permis de travail temporaire
 - Pourcentage de TET qui présentent une demande de résidence permanente
 - Taux de réussite des TET pour chacun des volets du programme (travailleurs peu qualifiés, travailleurs hautement qualifiés, travailleurs agricoles saisonniers et aides familiaux résidents) à obtenir leur résidence permanente/pourcentage de TET qui ont obtenu leur résidence permanente dans le cadre d'autres programmes : immigration économique, réfugiés ou

- regroupement familial
 - Situation d'emploi actuelle du TET/mesures prises par le TET s'il n'occupe plus l'emploi (p. ex., est retourné dans son pays d'origine, a trouvé un autre emploi, a touché des prestations d'assurance-emploi)
 - Tendances des TET à sortir du pays
 - Autres impacts personnels et économiques déclarés par les TET
 - Situation des postes occupés par des TET après l'expiration du permis de travail
 - Pourcentage des emplois qui n'existent plus
 - Pourcentage des emplois pourvus par un TET différent
 - Pourcentage des emplois pourvus par le même TET, mais avec un nouveau permis de travail
 - Pourcentage des emplois pourvus par des travailleurs étrangers arrivant dans le cadre d'autres programmes - lesquels?
 - Pourcentage des emplois pourvus par des travailleurs canadiens
 - Autres impacts signalés par les employeurs
 - Confirmation d'autres résultats inattendus
-

Aspects à évaluer

12. Le programme répond-il aux impératifs d'efficience et d'économie? Comment pourrait-on en améliorer l'efficience?

Indicateurs

- Perception des informateurs clés, des employeurs et des représentants syndicaux concernant l'efficience et l'économie de la prestation du programme
 - Programmes ou méthodes utilisés ailleurs (provinces, territoires, autres pays) pour résorber des problèmes semblables en matière de main-d'œuvre
 - Examens des répondants sur les façons d'améliorer l'efficience
-

- 1 On peut consulter la liste complète des emplois qui exigent un permis de travail sans AMT et de ceux qui n'exigent pas de permis de travail au [site web de Citoyenneté et Immigration Canada](#)
- 2 Sauf en cas d'exemption.
- 3 En cas d'expiration d'un passeport, un permis de travail peut être délivré pour une période plus courte que celle mentionnée dans l'AMT.
- 4 Pour de plus amples renseignements, visitez le [site web Gazette du Canada](#)
- 5 CIC, Total des coûts de traitement estimés pour le gouvernement du Canada - Travailleurs étrangers temporaires.
- 6 Analyse effectuée à partir d'un sous-ensemble de données du Système des travailleurs étrangers de RHDCC, qui comprenait 23 % de tous les employeurs participant au volet des travailleurs hautement qualifiés, 35 % de tous les employeurs participant au volet des travailleurs peu qualifiés et presque tous les employeurs participant au volet du Programme des travailleurs agricoles saisonniers qui ont demandé des TET entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2010.
- 7 La catégorie de l'immigration économique comprend divers programmes : le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) (PTQF), le Programme des candidats des provinces (PCP), la catégorie de l'expérience canadienne et la catégorie des gens d'affaires. Pour une description de ces programmes d'immigration et des exigences s'y rapportant, consulter le [site web Citoyenneté et Immigration Canada](#)

- 8 Fang, T. (2009). *Workplace Responses to Vacancies and Skill Shortages in Canada*. International Journal of Management. Vol. 30, no 4. Pages : 326 348.
- 9 Ibid.
- 10 Saunders, R. et J. Maxwell. (2003). *Évolution du marché du travail : grands défis que doit relever le Canada*, Les réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, préparé pour Développement des ressources humaines Canada.
- 11 Katherine Marshall (1999), *La saisonnalité de l'emploi*, Statistique Canada.
- 12 Impact of the Temporary Foreign Worker (TFW) Program on the Labour Market in Alberta, Teresa Woo-Paw, adjointe parlementaire au ministre albertain de l'Emploi et de l'Immigration, août 2011.
- 13 Évaluation du Programme des travailleurs qualifiés, 2010.
- 14 Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration; David Tilson, président. (2009). *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, 40^e législature, 2^e session, premier chapitre. Récupéré sur : [le site web Parlement du Canada](#)
- 15 Évaluation du Programme des travailleurs qualifiés, 2010.
- 16 [Site web de Citoyenneté et Immigration Canada](#)
- 17 Données sur les délais de traitement de CIC, 2011.
- 18 Zena, O. (2007). *Give Us Your Skilled*. *Canadian Business*. Vol. 80, numéro 20. 15 octobre 2007.
- 19 Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration; David Tilson, président (2009). *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, 40^e législature, 2^e session, premier chapitre. Récupéré sur : [le site web Parlement du Canada](#).
- 20 Les données sur les résidents permanents proviennent de *Faits et chiffres 2009 : aperçu de l'immigration - Résidents permanents et temporaires*, 2009, CIC.
- 21 Sweetman A. & Warman, C. (2009). *Temporary Foreign Workers and Former International Students as a Source of Permanent Immigration*. Rapport de recherche du Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences (RCCMTC) no 25.
- 22 CIC, Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2010, Section 2; [site web de Citoyenneté et Immigration Canada](#)
- 23 Plusieurs choix de réponses étaient possibles. Parmi les autres raisons d'embaucher un aide familial résidant figuraient la conciliation travail vie personnelle (13 %) et des considérations de coût (5 %).
- 24 Preibisch, K. (2007). Local Produce, Foreign Labour: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada. *Rural Sociology*, Vol. 72, numéro 3. Pages : 418 449. Page : 14.
- 25 Kalaw, T. et D. Gross (2010). *Employment Standards Violations and Live-in Caregivers' Characteristics in British Columbia*. Metropolis British Columbia Centre for Excellence for Research on Immigration and Diversity Working Paper Series, No 10 08. Septembre 2010.
- 26 Oxman-Martinez, J. Hanley et L. Cheung. (2004). *Another Look at the Live-In Caregivers Program*, Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, Montréal. Page : 14

- [27](#) Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration; David Tilson, président. (2009). Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal, 40^e législature, 2^e session, chapitre quatre, « Protection des travailleurs ». Récupéré sur : [site web Parlement du Canada](#)
- [28](#) *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, 2008*. [site web du gouvernement du Manitoba](#)
- [29](#) Byl, Y. (2010). Temporary Foreign Workers in Canada: A Disposable Workforce? *Thèmes canadiens : travailleurs étrangers temporaires*, printemps 2010. Pages : 96-98. Page 97.
- [30](#) Contenta, S. & Monsebraaten, L. (2009). *Controversial Foreign Worker Program Includes Guelph Mushroom Farm*. Guelph Mercury.com. Récupéré sur : [le site web Guelph Mercury](#).
- [31](#) Janet McLaughlin et Jenna Hennebry (2010) *Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences in the Everyday Lives of Migrant Farmworkers in Canada*. Centre de recherche sur les migrations internationales, Université Wilfrid Laurier.
- [32](#) Ibid.
- [33](#) Forum canadien sur l'apprentissage. (2010). *Document d'information - Le recours accru aux travailleurs étrangers temporaires : répercussions sur l'apprentissage?* Prism Economics and Analysis, p. 7.
- [34](#) Sweetman A. et C. Warman (2010). Canada's Temporary Foreign Worker Programs. *Thèmes canadiens : travailleurs étrangers temporaires*, printemps 2010, p. 19 24.
- [35](#) RHDCC/Service Canada envoie aux employeurs une lettre qui indique la raison du refus de leur demande.
- [36](#) Une analyse de la variance (ANOVA) a été effectuée pour évaluer la mesure dans laquelle la différence entre les moyennes est significative, $F(3, 1828) = 23,639$, $p=000$ et $F(3, 1828) = 23,639$, $p=000$.
- [37](#) Analyse de la variance (ANOVA) $F(12, 1834) = 15,055$, $p=,000$; Alberta ($?=2,89$, $n=1,33$); Saskatchewan ($?=2,95$, $n=1,44$); Ontario ($?=3,76$, $n=1,27$)
- [38](#) C'est à dire la mesure dans laquelle les ressources sont utilisées de manière à produire plus d'extrants à partir d'un niveau d'intrants donné ou le même niveau d'extrants avec moins d'intrants.
- [39](#) Les données sur le nombre d'entrées ne sont pas disponibles, car la plupart des travailleurs étrangers temporaires exemptés de permis de travail sont des gens d'affaires qui ne sont pas systématiquement comptés.
- [40](#) L'exercice du MGC n'a pas été réalisé en 2008-2009.
- [41](#) [US Citizenship and Immigration. 2010 PPT Presentation about H-2A and H-2B Worker Classifications](#)
- [42](#) Martin P. 2006. Managing Labour Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century. [Symposium international sur les migrations internationales et le développement par le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU](#).
- [43](#) [Site web Immigration et Communautés culturelles](#)
- [44](#) [Site web US Citizenship and Immigration Services](#)