



# ÉVALUATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

**Rapport**

Juin 2021

## Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte, DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2021

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : [droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca)

### PDF

N° de cat. : Em20-149/2021F-PDF

ISBN : 978-0-660-38589-1

### EDSC

N° de cat. : SP-1245-09-21F



## TABLE DES MATIÈRES

6	Introduction
7	Sommaire des principaux résultats de l'évaluation
8	Recommandations
9-12	Contexte du programme
13-46	Principales constatations: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Répondre aux besoins des employeurs</li><li>➤ Viabilité sectorielle</li><li>➤ Déplacement d'emplois et suppression des salaires</li><li>➤ Plans de transition</li></ul>
47-53	Réponse de la direction et plan d'action
54	Bibliographie
55-64	Annexes

## FIGURES ET TABLEAUX

Figure	Page
Figure 1 : Portée de l'évaluation	6
Figure 2 : Chronologie du Programme des travailleurs étrangers temporaires	9
Figure 3 : Composition de la population active (2018)	10
Figure 4 : Nombre total de postes de travailleurs étrangers temporaires approuvés (de 2013 à 2020)	13
Figure 5 : Nombre total de postes de travailleurs étrangers temporaires approuvés, par volet (de 2013 à 2020)	13
Figure 6 : Proportion d'employeurs ayant indiqué que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires allait permettre de combler des pénuries de main-d'œuvre, par volet (de 2011 à 2018)	14
Figure 7 : Proportion d'employeurs ayant indiqué que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires allait permettre de combler des pénuries de main-d'œuvre, par année et par volet (de 2011 à 2018)	14
Figure 8 : Nombre moyen de demandes soumises par les répondants au sondage (employeurs uniques), par volet (de 2015 à 2020)	15
Figure 9 : Pourcentage de répondants « satisfaits » ou « très satisfaits » de la rapidité du traitement de leur demande (n=505)	16
Figure 10 : Nombre moyen de semaines nécessaires à l'obtention du résultat de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), selon les estimations fournies par les répondants au sondage (n=353)	16
Figure 11 : Nombre moyen de jours civils nécessaires pour la prise d'une décision à l'égard d'une demande d'EIMT, par volet (de 2012 à 2018)	17
Figure 12 : Pourcentage d'employeurs ayant indiqué que les Canadiens ne sont pas intéressés, disponibles ou qualifiés, par volet	19
Figure 13 : Pourcentage d'employeurs ayant déclaré que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires a accru la capacité de leur organisation à réaliser les activités suivantes, dans une large ou très large mesure (n=288)	20
Figure 14 : Pourcentage des répondants qui ont déclaré que le fait de ne pas pouvoir embaucher de travailleurs étrangers a diminué leur capacité à : rester en activité, maintenir en poste ses employés actuels, embaucher davantage de Canadiens, répondre à la demande pour ses produits ou services, atteindre ses objectifs financiers (par exemple en termes de chiffre d'affaires ou de profits), et prendre de l'expansion et/ou diversifier ses activités	21
Figure 15 : L'impossibilité d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires a-t-elle donné lieu à l'une ou plusieurs des situations suivantes ? (n=75)	22
Figure 16 : Difficultés éprouvées par les employeurs qui ont essayé de recruter des travailleurs canadiens	26
Figure 17 : Mesures prises par les chercheurs d'emploi canadiens dont le profil correspondait à l'emploi publié sur le Guichet-Emplois (en moyenne, de 2015 à 2018)	27
Figure 18 : Employeurs ayant d'abord tenté d'embaucher des Canadiens ou des résidents permanents, par année (de 2011 à 2018)	29

## FIGURES ET TABLEAUX

<b>Figure</b>	<b>Page</b>
Figure 19 : Salaire horaire maximal moyen, selon la présence ou l'absence de travailleurs étrangers temporaires	31
Figure 20 : Proportion de travailleurs étrangers temporaires, industries choisies (sous-secteurs du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord), 2017	33
Figure 21 : Mesures prises par les employeurs pour chaque jumelage de leur annonce sur le Guichet-Emplois avec le profil d'un chercheur d'emploi (moyenne, entre 2015 et 2018)	34
Figure 22 : Pourcentage de postes de travailleurs étrangers temporaires pour lesquels une étude d'impact sur le marché du travail positive a été émise, par volet (de 2012 à 2019)	36
Figure 23 : Salaire médian provincial chez les travailleurs étrangers temporaires par rapport aux Canadiens, menuisiers (de 2016 à 2019)	37
Figure 24 : Salaire horaire d'entrée moyen, selon la présence ou l'absence de travailleurs étrangers temporaires	38
Figure 25 : Raisons pour lesquelles les salaires versés aux travailleurs étrangers étaient différents de ceux versés aux travailleurs canadiens occupant des postes semblables ou équivalents	41
Figure 26 : Quelles mesures avez-vous prises dans le cadre de votre plan de transition ?	44
Figure 27 : Dans quelle mesure le plan de transition a-t-il progressivement permis à votre organisation de diminuer son besoin d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires ?	45
Figure D-1 : Plusieurs fichiers de données consolidées provenant de divers ministères et disponibles dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés	62
<b>Tableau</b>	<b>Page</b>
Tableau 1 : Délai de traitement moyen des demandes d'EIMT en février 2021	17
Tableau 2 : Les 4 principales raisons pour lesquelles les travailleurs canadiens n'étaient pas intéressés par les postes offerts	19
Tableau 3 : Motifs pour lesquels des Canadiens n'ont pas été embauchés	26
Tableau 4 : Proportion d'employeurs qui ont réussi à pourvoir les postes, par rapport à ceux qui n'y sont pas parvenus	28
Tableau 5 : Mesures prises pour tenter de recruter des Canadiens après l'émission d'une EIMT négative	28
Tableau 6 : Effets négatifs du programme relativement au déplacement d'emplois	29
Tableau 7 : Écarts de salaire entre les travailleurs canadiens et les travailleurs étrangers	30
Tableau 8 : Préférence des employeurs pour l'embauche de travailleurs étrangers	32
Tableau 9 : Démarches des employeurs pour recruter au sein des groupes sous-représentés	35
Tableau C-1 : Portée des groupes de discussion – Informations supplémentaires	59
Tableau C-2 : Pourcentage de la population, de l'échantillon et des sondages remplis	61
Tableau E-1 : Autres raisons invoquées pour expliquer qu'on n'ait pas embauché des : Canadiens autochtones, personnes handicapées, nouveaux arrivants, et jeunes vulnérables	63

**ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS****Liste des acronymes et abréviations**

<b>CNP</b>	Classification nationale des professions
<b>EDSC</b>	Emploi et Développement social Canada
<b>EIMT</b>	Étude d'impact sur le marché du travail
<b>HUMA</b>	Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées
<b>PTAS</b>	Programme des travailleurs agricoles saisonniers

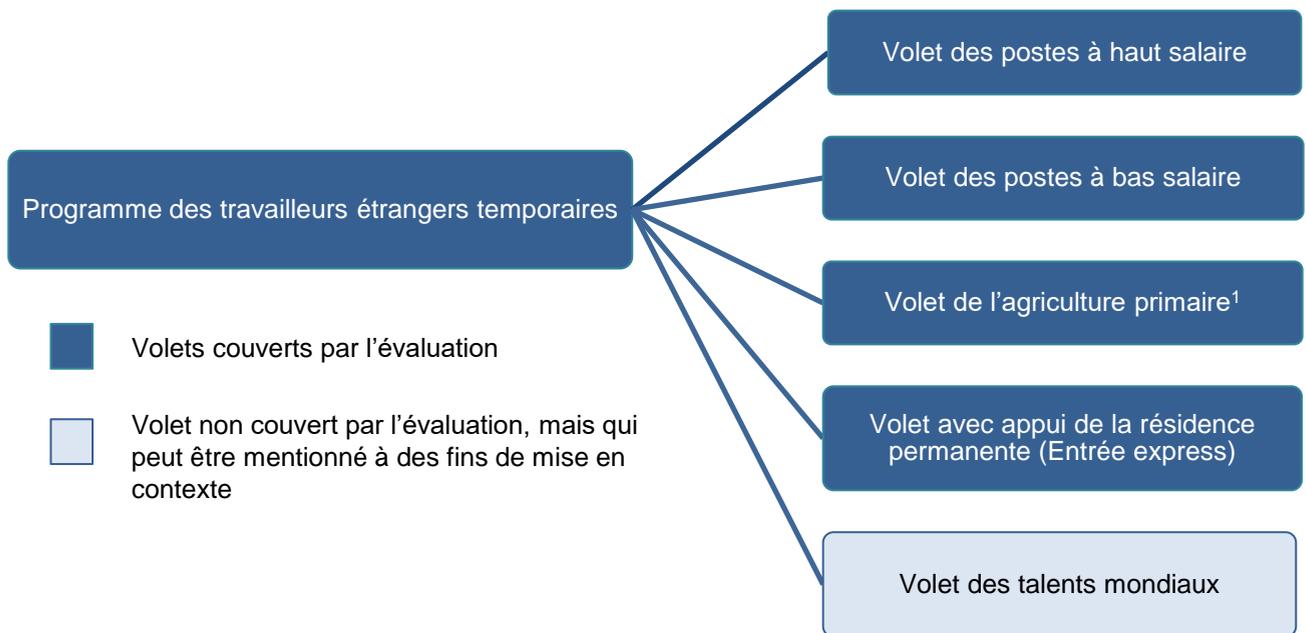


L'évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires est basée sur les connaissances acquises dans le cadre de la dernière évaluation (présentées à l'Annexe A) et des grandes réformes apportées au programme en 2014.

L'évaluation couvre la partie du programme qui est gérée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), pour la période allant de 2011 à 2018. Toutefois, les données les plus récentes sont présentées lorsqu'elles sont pertinentes. L'évaluation se concentre sur les questions suivantes :

- les pénuries et les lacunes sur le marché du travail;
- les efforts déployés par les employeurs pour embaucher des travailleurs résidents avant de présenter une demande au programme; et
- l'incidence du programme sur les salaires et le déplacement d'emplois.

**Figure 1 : Portée de l'évaluation**



- Le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation d'EDSC a approuvé le rapport d'analyse de l'évaluabilité en avril 2018. Celui-ci comprend les questions d'évaluation présentées à l'Annexe B.
- L'évaluation repose sur 5 sources de données :
  - un examen des documents et une revue de la littérature;
  - un examen et une analyse des données administratives;
  - des groupes de discussion;
  - des entrevues auprès d'informateurs clés; et
  - un sondage auprès des employeurs.
- De plus amples informations sur la méthodologie d'évaluation, ainsi que sur les sources de données et leurs limites, se trouvent à l'Annexe C.

<sup>1</sup> Toute référence au « Volet de l'agriculture primaire » doit être interprétée comme englobant le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

## PRINCIPALES CONSTATATIONS

1. Le programme joue un rôle crucial en aidant les employeurs canadiens à combler temporairement différents types de besoins en main-d'œuvre. Il s'agit généralement de besoins récurrents que les employeurs se révèlent incapables de combler par d'autres moyens.
2. Le programme aide à protéger les emplois des Canadiens et des résidents permanents, et peut contribuer à la création d'emplois et à la croissance économique dans certains secteurs.
3. Dans l'ensemble, rien ne permet de conclure à un risque de déplacement d'emplois ou de suppression des salaires à l'échelle nationale au Canada. En 2019, les travailleurs étrangers temporaires ne représentaient que 0,49 % de la main-d'œuvre active totale au Canada.<sup>2</sup> Certaines données indiquent toutefois que divers facteurs influent sur l'emploi et les conditions de travail dans des marchés du travail localisés. Ceci indique un certain risque de déplacement d'emplois ou de pression à la baisse sur les salaires dans certains secteurs, professions et régions précis.
4. Des difficultés considérables liées au processus d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et aux exigences connexes peuvent nuire à l'efficacité du programme pour certains utilisateurs.
5. Les obstacles administratifs et financiers inhérents à l'utilisation du programme peuvent expliquer pourquoi certains employeurs n'ont pas recours à ce dernier. Il convient de noter que d'autres employeurs comparables se trouvant dans des situations semblables utilisent le programme.
6. Le programme contribue à faire en sorte que les Canadiens ou les résidents permanents qualifiés soient considérés en premier lieu pour les possibilités d'emploi actuelles.
7. Les plans de transition exigés des employeurs qui présentent une demande dans le cadre du Volet des postes à haut salaire encouragent certains d'entre eux à soutenir la transition des travailleurs étrangers vers la résidence permanente.
8. Les résultats suggèrent que les plans de transition ne réduisent pas le besoin des employeurs de recourir au programme.

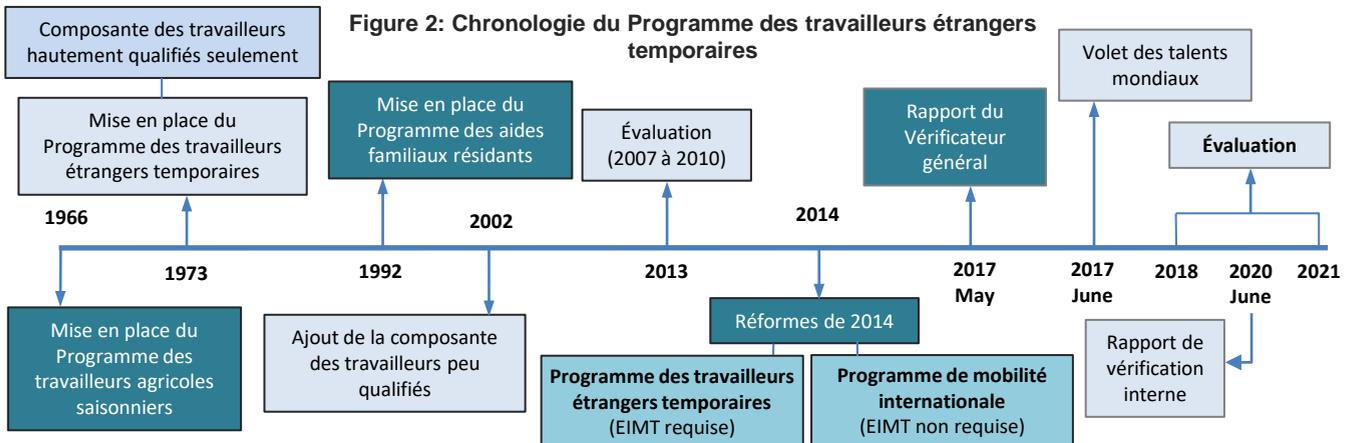
<sup>2</sup> Cela n'inclut que les personnes embauchées dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires d'EDSC.

**RECOMMANDATIONS****Recommandations**

1. Mieux consulter les employeurs et les intervenants clés au sujet des objectifs du programme.
2. Explorer d'autres approches de traitement des demandes dans le cas des utilisateurs réguliers ou fréquents du programme qui possèdent de bons antécédents dans celui-ci.
3. Clarifier les processus afin d'aider les agents de programme à évaluer les effets sur le marché du travail et les pénuries de main d'œuvre de manière plus uniforme.

## CONTEXTE DU PROGRAMME

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est régi par la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. L'un des principaux objectifs du programme consiste à permettre aux employeurs canadiens d'avoir accès à des travailleurs étrangers temporaires lorsque des Canadiens ou des résidents permanents<sup>3</sup> qualifiés ne sont pas disponibles.



Le recrutement de travailleurs étrangers au Canada remonte aux années 1960. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers a été créé en 1966 pour servir principalement l'industrie agricole. En 1973, le gouvernement fédéral a mis en place le Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui se concentrait sur l'embauche d'une main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée. Créé en 1992, le Programme des aides familiaux résidents est assorti d'une exigence clé : l'aidant devait vivre avec la famille qui l'embauchait. L'objectif du programme a été élargi de nouveau en 2002, par l'ajout de la composante des travailleurs peu qualifiés. Depuis lors, le programme a continué de prendre de l'ampleur. Il a atteint son apogée en 2013, année où on a approuvé l'octroi de 162 400 emplois temporaires à des travailleurs étrangers dans le cadre du programme. En juin 2014, le gouvernement fédéral a annoncé des réformes au programme, qui a été scindé pour former 2 programmes distincts :

- le Programme des travailleurs étrangers temporaires; et
- le Programme de mobilité internationale.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est géré conjointement par Emploi et Développement social Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et l'Agence des services frontaliers du Canada.

Le budget 2017 a proposé un investissement pour soutenir la mise en œuvre continue et l'amélioration du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme de mobilité internationale. Cet investissement s'appuie sur la nouvelle Stratégie en matière de compétences mondiales du Canada, qui vise à faciliter l'entrée temporaire de talents mondiaux hautement qualifiés.



280 M\$ sur 5 ans à partir de l'exercice 2017 à 2018



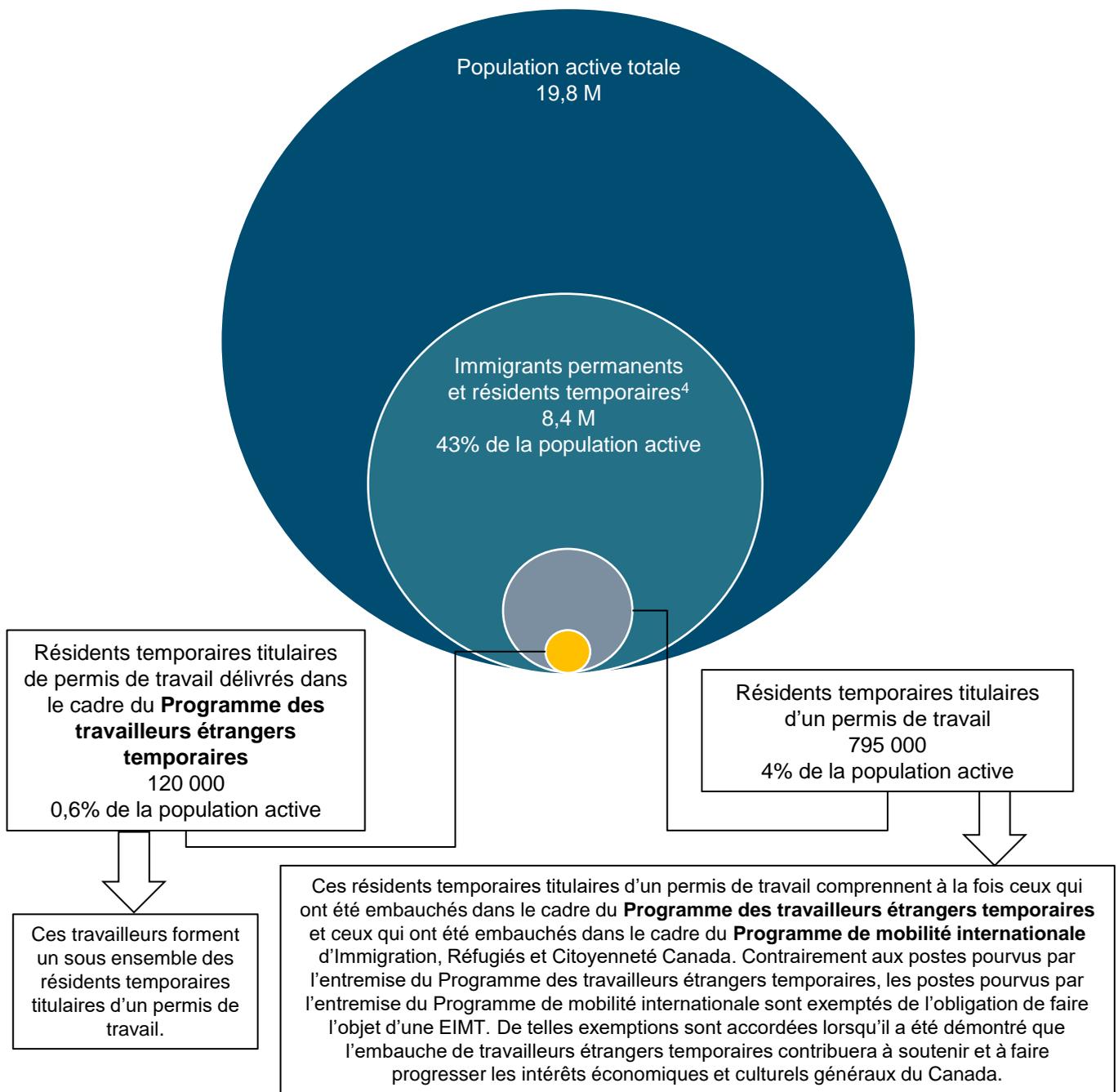
50 M\$ par an par la suite

<sup>3</sup> Toute référence aux « Canadiens » ou aux « travailleurs locaux » doit être interprétée comme incluant les citoyens canadiens et les résidents permanents.

CONTEXTE DU PROGRAMME

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne représente qu'une faible proportion du marché du travail.

Figure 3: Composition de la population active (2018)



<sup>4</sup> Les immigrants permanents et les résidents temporaires incluent les personnes admises en 2018, ainsi que celles qui sont entrées au Canada au cours des années précédentes, mais qui étaient toujours titulaires d'un permis de travail ou d'études valide au début de 2018. Les personnes qui ont reçu plus d'un permis de travail ou d'études n'ont été comptées qu'une seule fois. Des données plus récentes n'étaient pas disponibles.

## CONTEXTE DU PROGRAMME

### Critères de demande et évaluation de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)

- Les employeurs canadiens qui souhaitent embaucher des ressortissants étrangers par l'entremise du programme doivent d'abord vérifier si une EIMT est requise. La demande d'EIMT doit décrire les démarches de recrutement qui ont été réalisées, afin de démontrer que l'employeur ne parvient pas à trouver de Canadiens ou de résidents permanents pour satisfaire ses besoins en main-d'œuvre.
- Les exigences minimales du programme imposent aux employeurs de mener au moins 3 démarches de recrutement distinctes. Ces démarches doivent s'étendre sur au moins 4 semaines au cours de la période de 3 mois précédant le dépôt de la demande d'EIMT par l'employeur.
- Au moins une démarche de recrutement doit se poursuivre jusqu'à la date d'émission d'une EIMT positive ou négative.
- Les employeurs qui cherchent à embaucher des ressortissants étrangers dans des postes à bas salaire sont tenus de recruter au sein d'au moins 2 des 4 groupes sous-représentés sur le marché du travail (les personnes handicapées, les personnes autochtones, les nouveaux arrivants et les jeunes vulnérables).
- Les employeurs qui souhaitent avoir accès au Volet des postes à haut salaire et au Volet des postes à bas salaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires sont tenus d'annoncer les emplois sur le Guichet-Emplois ou son équivalent provincial. Ils doivent aussi recourir à au moins 2 autres méthodes de recrutement.
- Les employeurs qui font appel au Volet des talents mondiaux ou au Volet de l'agriculture primaire sont exemptés de ces exigences.
- Pour les postes dans le secteur de l'agriculture primaire dont le travail se déroule sur une ferme, les employeurs doivent recourir à 1 méthode de recrutement supplémentaire. Ils ne sont pas tenus de veiller à ce qu'au moins 1 annonce reste affichée jusqu'à la date d'émission d'une EIMT positive ou négative.
- Une fois ces conditions de recrutement remplies, les employeurs doivent soumettre la demande d'EIMT à EDSC. Les EIMT sont menées par Service Canada, qui vérifie qu' :
  - il existe un besoin réel pour l'octroi des emplois temporaires à des travailleurs étrangers (par exemple une pénurie de compétences ou de main-d'œuvre); et
  - il n'y a pas de Canadiens disponibles pour pourvoir les postes.
- D'autres facteurs sont pris en compte lors de l'évaluation de la demande d'EIMT :
  - le nombre de Canadiens qui ont posé leur candidature et ont été interviewés pour les postes;
  - les raisons pour lesquelles ces Canadiens n'ont pas été embauchés; et
  - la possibilité que des travailleurs étrangers temporaires aient un effet négatif sur le marché du travail canadien.
- Si toutes les exigences sont satisfaites, une EIMT positive est émise. Cela donne à l'employeur l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir tous les postes pour lesquels la demande a été soumise, ou une partie de ces postes.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Pour plus d'informations sur les exigences du programme et la procédure de demande, veuillez consulter le site Web du programme :

[Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires – Canada.ca](http://Canada.ca)

## CONTEXTE DU PROGRAMME

- Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du programme doivent leur verser le salaire fixé par la convention collective applicable, le cas échéant. Lorsque ces travailleurs étrangers temporaires sont embauchés dans des postes non syndiqués, l'employeur doit leur verser le salaire courant établi par le programme.
- Les employeurs doivent s'assurer d'inclure le salaire offert dans l'offre d'emploi.
- Ils doivent également revoir et rajuster, si nécessaire, le salaire du travailleur étranger après 12 mois d'emploi. Cela permet de s'assurer que le travailleur étranger continue à recevoir le taux de salaire courant pour le poste et le lieu de travail où il est employé.



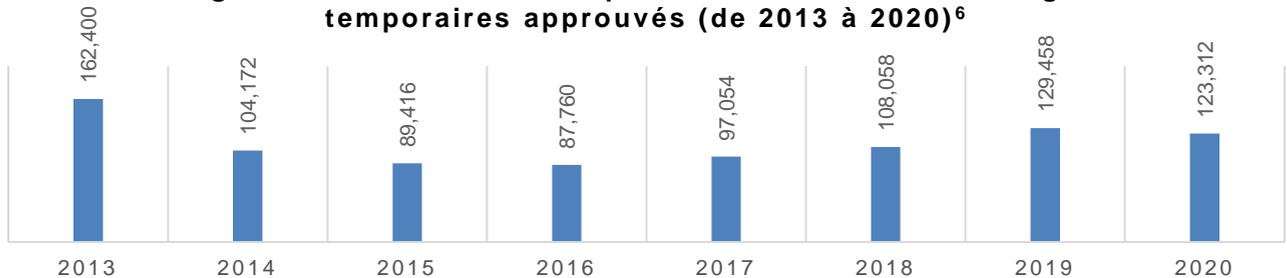
- Le salaire courant correspond au plus élevé parmi:
  - le salaire médian pour l'emploi visé dans la région où l'emploi est basé, conformément à ce qui a été publié sur le site Web [Guichet-Emplois](#);
  - le salaire établi à partir d'autres sources d'informations sur le marché du travail accessibles au public; ou
  - le salaire que l'employeur verse aux employés canadiens ou résidents permanents qui exercent la même profession, travaillent dans le même lieu de travail et possèdent les mêmes compétences et expériences.

- Au Québec, où le programme est mis en œuvre en partenariat avec le gouvernement provincial, le salaire courant est établi par Immigration, Francisation et Intégration Québec à l'aide d'une grille salariale différente.
- Pour chacune des professions répertoriées, cette grille comporte aussi 3 quartiles de salaires associés à différents niveaux d'expérience requis pour l'emploi :
  - de 0 à 2 ans (premier quartile);
  - plus de 2 ans, mais moins de 9 ans (deuxième quartile); et
  - plus de 9 ans d'expérience (troisième quartile).
- Tant au Québec que dans le reste du Canada, chaque poste à pourvoir dans le cadre du programme est classé sous le code à 4 chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) qui correspond le mieux à la description du poste.
- Au Québec, les données salariales utilisées sont agrégées à l'échelle provinciale. Dans les autres provinces, les données sont ventilées entre différentes régions économiques à l'intérieur de ces provinces. Enfin, dans le cas du Québec, il arrive qu'il n'existe pas de données salariales à l'échelle provinciale pour le code correspondant dans la Classification nationale des professions. Dans un tel cas, le salaire courant qui s'applique correspond au salaire médian national publié sur le site Web Guichet-Emplois pour ce code de la Classification nationale des professions.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

**1** Entre 2013 et 2016, on observe une tendance à la baisse (46 %) du nombre de postes approuvés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Cette baisse est suivie d'une hausse de 35 % entre 2017 et 2019.

**Figure 4 : Nombre total de postes de travailleurs étrangers temporaires approuvés (de 2013 à 2020)<sup>6</sup>**



- La baisse du nombre de postes approuvés entre 2013 et 2016 concorde avec l'instauration progressive des frais de traitement pour l'EIMT.
- Des changements survenus dans le marché du travail (par exemple une forte croissance économique dans le contexte du vieillissement de la population) ont nécessité qu'on fasse appel à davantage de travailleurs étrangers entre 2017 et 2019, d'où la tendance à la hausse.

- Selon la figure 5 :
  - entre 2013 et 2020, le nombre de postes approuvés au titre du Volet des postes à bas salaire a diminué d'environ 62 %;
  - au cours de la même période, le nombre de postes approuvés au titre du Volet des postes à haut salaire a baissé d'environ 54 %; et
  - le nombre de postes approuvés au titre du Volet de l'agriculture primaire au cours de la même période a augmenté d'environ 60 %.
- La réduction en ce qui concerne les postes à bas salaire est considérée comme le résultat de l'établissement d'un plafond sur le nombre de postes à bas salaire qui peuvent être pourvus dans le cadre du programme au sein de l'organisation d'un employeur donné.

**Figure 5 : Nombre total de postes de travailleurs étrangers temporaires approuvés, par volet (de 2013 à 2020)**



Source : Figures 4 et 5 - Données du gouvernement ouvert de 2013 à 2020.

<sup>6</sup>L'année 2020 doit être considérée comme un cas particulier en raison de la pandémie de COVID-19.

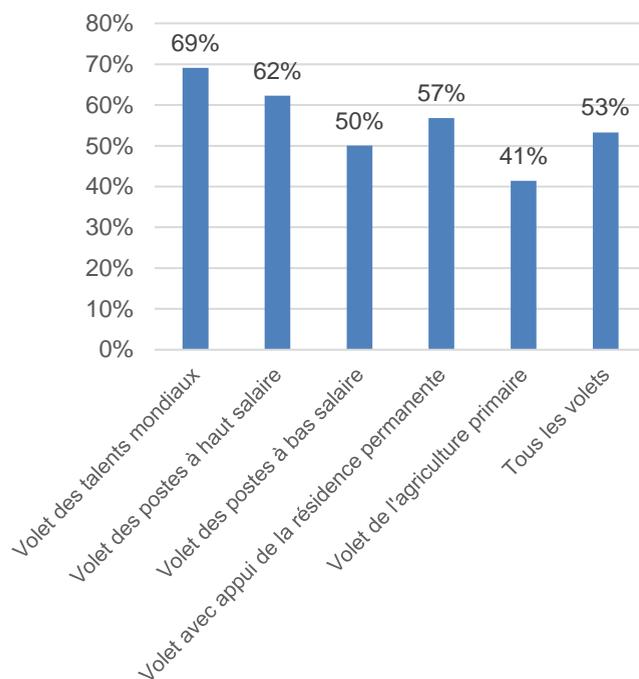
## RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

2

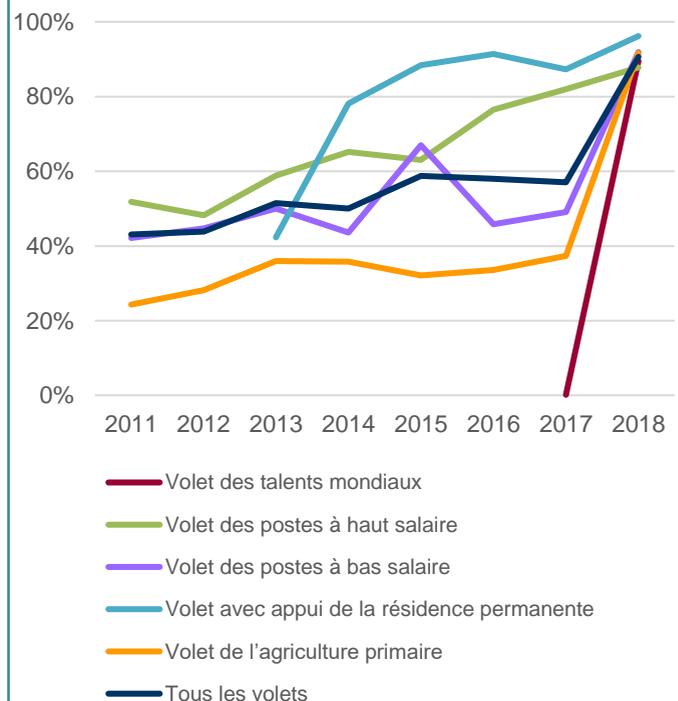
### La majorité (53 %) des employeurs ont indiqué qu'ils ont besoin du programme pour combler des pénuries de main-d'œuvre.

- 53 % des demandeurs d'EIMT ont indiqué qu'ils avaient besoin du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour combler des pénuries de main-d'œuvre.
- Comme le montre la figure 6, les pénuries de main-d'œuvre sont surtout constatées dans les Volets des talents mondiaux et des postes à haut salaire.
- Ce chiffre est resté relativement stable au fil du temps, mais a fortement augmenté entre 2017 et 2018.

**Figure 6 : Proportion d'employeurs ayant indiqué que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires allait permettre de combler des pénuries de main-d'œuvre, par volet (de 2011 à 2018)**



**Figure 7: Proportion d'employeurs ayant indiqué que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires allait permettre de combler des pénuries de main-d'œuvre, par année et par volet (de 2011 à 2018)**



- Le programme est souvent considéré par les employeurs et les autres intervenants comme la seule solution pour trouver ou retenir des travailleurs dans des professions ou des secteurs industriels touchés par :
  - des pénuries de compétences;
  - des pénuries de main-d'œuvre; et/ou
  - des problèmes de rétention de personnel, soit à l'échelle nationale ou régionale.

Source : Figures 6 et 7 – Analyse des données du système d'EIMT d'EDSC (de 2011 à 2018).

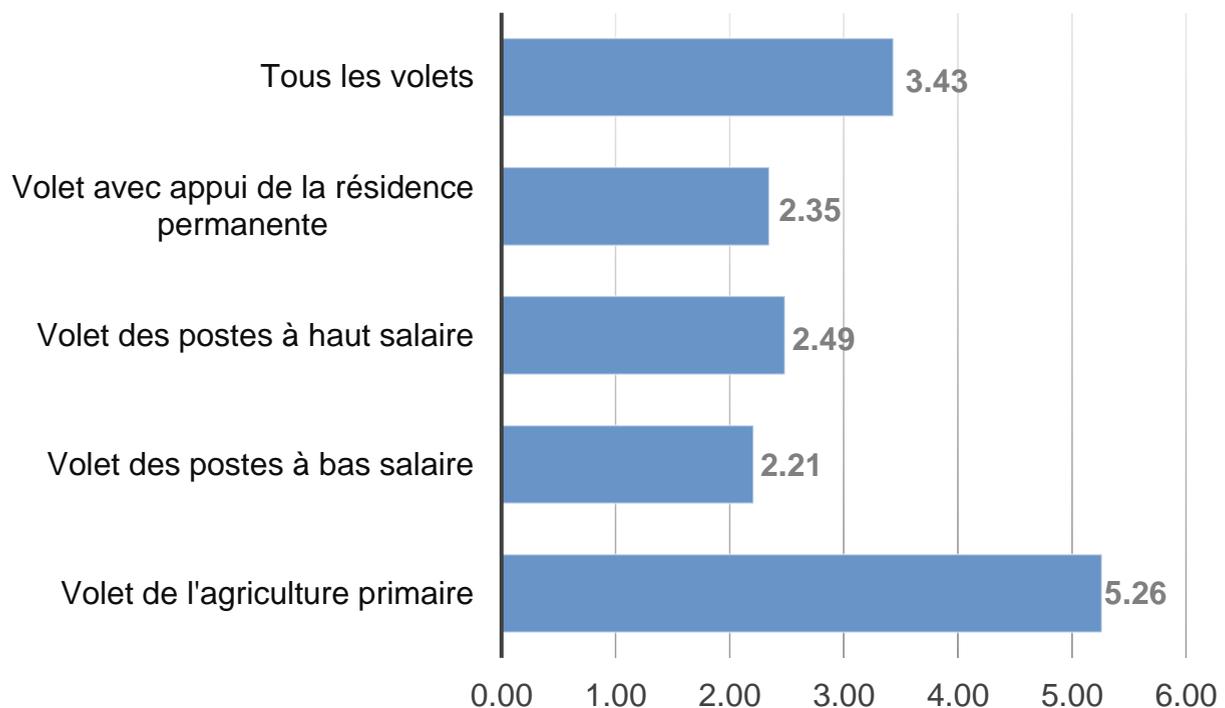
## RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

3

**Les répondants au sondage, tous volets confondus, ont soumis en moyenne 3 demandes au titre du programme entre 2015 et 2020.**

- Les demandes au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires affluent à un rythme régulier, ce qui indique un besoin continu de travailleurs.
- Les 505 répondants au sondage (employeurs) ont soumis un total de 1 734 demandes d'EIMT entre 2015 et 2020. Chaque demandeur a soumis en moyenne 3,43 demandes au cours de cette période.
- Les employeurs qui ont soumis des demandes dans le cadre du Volet de l'agriculture primaire sont ceux qui ont déclaré recourir au programme le plus fréquemment. Ils ont soumis en moyenne 5,26 demandes au cours de la période étudiée.
- Le nombre de demandes a été plus faible (2,21 en moyenne) dans le Volet des postes à bas salaire.

**Figure 8 : Nombre moyen de demandes soumises par les répondants au sondage (employeurs uniques), par volet (de 2015 à 2020)**



Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

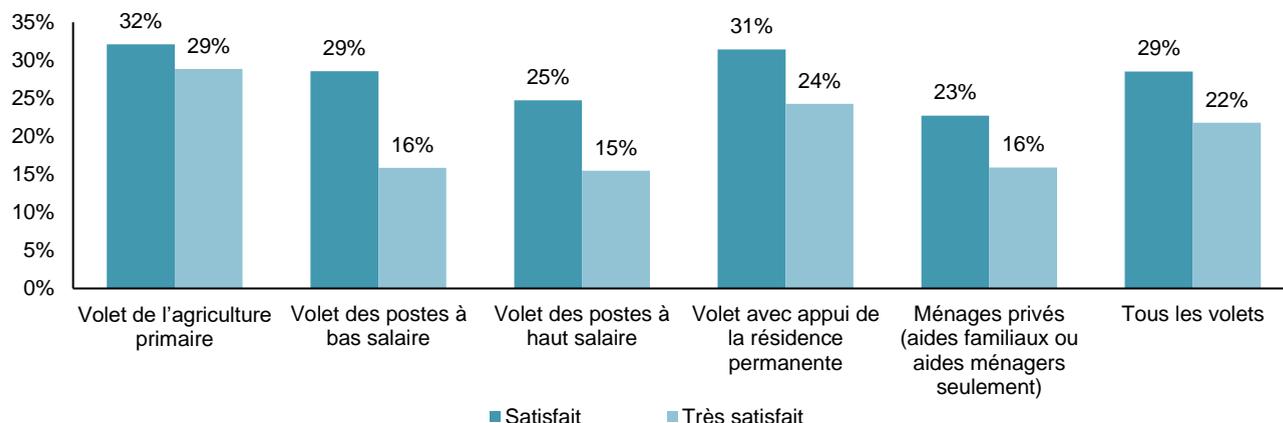
## RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

4

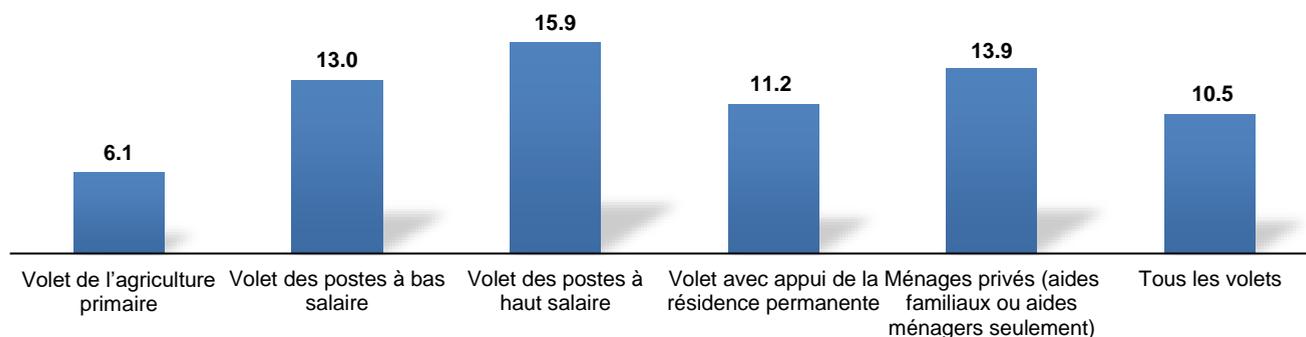
**Le niveau de satisfaction à l'égard de la rapidité du traitement des demandes varie selon les volets. Ainsi, de 50 % à 60 % des demandeurs n'en sont pas satisfaits.**

- D'après les réponses au sondage, le délai nécessaire pour obtenir le résultat d'une EIMT s'établissait à **10,5 semaines** en moyenne pour tous les volets du programme.
- Ce délai de traitement était particulièrement élevé, à environ **16 semaines**, pour le Volet des postes à haut salaire.<sup>7</sup>
- Les répondants indiquent qu'il faut amorcer les démarches de recrutement jusqu'à 1 an à l'avance pour tenir compte des délais de traitement des demandes d'EIMT et de permis de travail.

**Figure 9 : Pourcentage de répondants « satisfaits » ou « très satisfaits » de la rapidité du traitement de leur demande (n=505)**



**Figure 10 : Nombre moyen de semaines nécessaires à l'obtention du résultat de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), selon les estimations fournies par les répondants au sondage (n=353)<sup>8</sup>**



Source : Figures 9 et 10 – Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

<sup>7</sup> Le sondage a été réalisé pendant l'été et l'automne de 2020, au début de la pandémie de COVID-19. Certaines réponses pourraient donc faire référence aux délais de traitement allongés par la pandémie.

<sup>8</sup> Les autres répondants (134/505, soit environ 30 %) n'ont pas répondu ou ne connaissaient pas le nombre de semaines nécessaires au traitement de la dernière demande d'EIMT pour laquelle ils avaient obtenu un résultat positif ou négatif (au moment du sondage, à l'été et à l'automne 2020).

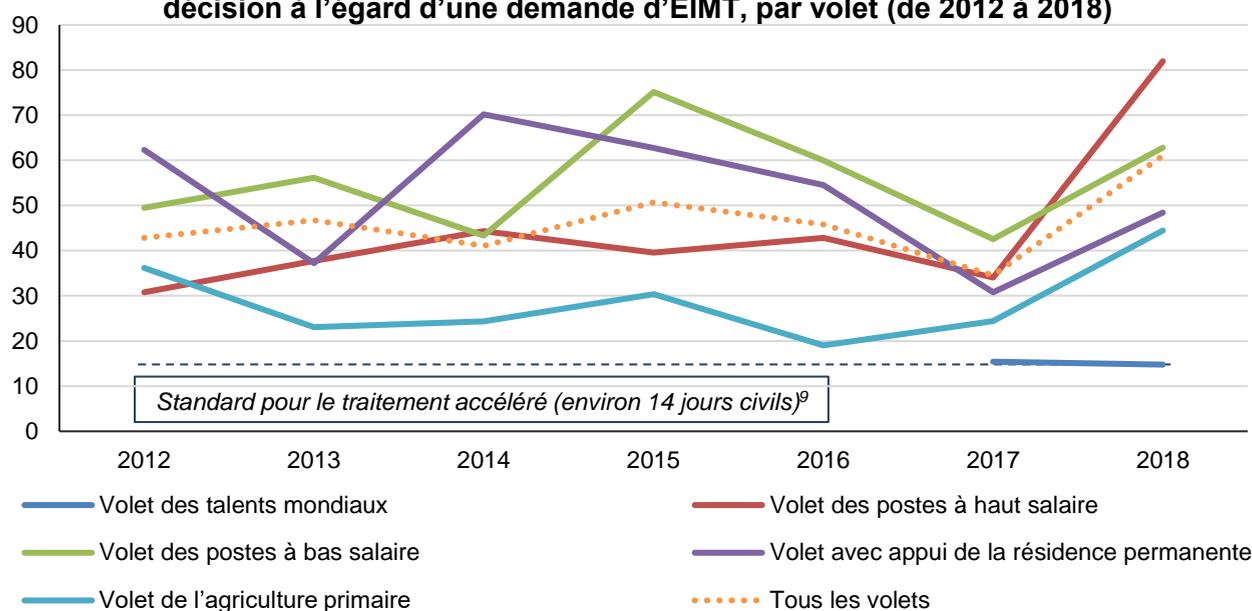
## RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

5

**Le nombre moyen de jours civils nécessaires au traitement des demandes d'EIMT a atteint 61 jours en 2018. Il était encore plus élevé, à 82 jours, pour les demandes soumises dans le cadre du Volet des postes à haut salaire.**

- Les délais moyens pour le traitement des EIMT ont tendance à fluctuer considérablement dans le temps, ainsi que d'un volet à l'autre.
- Les normes de service sont généralement respectées pour les demandes soumises dans le cadre du Volet des talents mondiaux. Cependant, elles ne sont pas toujours respectées pour les demandes soumises dans le cadre du Volet avec appui de la résidence permanente, dont la norme pour le délai de traitement est fixée à 10 jours ouvrables.

**Figure 11 : Nombre moyen de jours civils nécessaires pour la prise d'une décision à l'égard d'une demande d'EIMT, par volet (de 2012 à 2018)**



Source : Analyse des données du système d'EIMT d'EDSC pour la présente évaluation, couvrant la période de 2012 à 2018.

<sup>9</sup> À des fins de comparaison, la norme de 10 jours ouvrables a été rajustée à environ 14 jours civils, ou 2 semaines complètes.

Dans un examen réalisé en 2016, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) a également souligné que le délai de traitement des demandes d'EIMT constitue un défi pour tous les volets. Depuis son adoption en 2014, la norme de service fixant le délai de traitement à 10 jours ouvrables pour les professions à forte demande n'a pas toujours été respectée.

**Tableau 1 : Délai de traitement moyen des demandes d'EIMT en février 2021**

Volet des talents mondiaux	13 jours ouvrables
Volet de l'agriculture primaire	21 jours ouvrables
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	14 jours ouvrables
Volet de la résidence permanente	21 jours ouvrables
Volet des postes à haut salaire	32 jours ouvrables
Volet des postes à bas salaire	33 jours ouvrables
Volet des aides familiaux résidents	15 jours ouvrables

## RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

6

**Selon les informateurs clés de Service Canada, une combinaison de facteurs explique pourquoi les délais de traitement ont augmenté et pourquoi ils pourraient continuer à fluctuer dans le temps.**

Des augmentations considérables et inattendues du nombre de demandes d'EIMT sont observées.

La complexité du programme et les changements fréquents qui sont apportés à ses règles et à ses exigences font en sorte que la formation du nouveau personnel du programme est relativement longue et ardue.

La mise en place d'un programme national de contrôle de la qualité a nécessité que davantage d'informations soient fournies pour justifier les décisions prises. Cela a augmenté le délai moyen pour le traitement de chaque demande.

En 2018, la mise en place d'un nouveau système informatique pour le traitement des demandes a rencontré des obstacles majeurs. Cela a mené à l'accumulation d'un important arriéré de demandes à traiter.

- En 2021, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes a également souligné que :
  - les délais de traitement des demandes de permis de travail sont longs;
  - le fardeau administratif qui pèse sur les petites entreprises doit être réduit; et
  - les personnes dont la demande est acceptée devraient bénéficier d'une procédure de demande de résidence permanente accélérée, le cas échéant.
- Le Comité a également relevé le besoin d'améliorer:
  - la cohérence au sein de Service Canada;
  - la coordination entre EDSC et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada; et
  - les communications dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

- Parmi les suggestions formulées par les intervenants externes pour réduire le fardeau administratif associé au processus d'EIMT, on compte :
  - la création d'un processus de **renouvellement simplifié** pour les employeurs qui ont de bons antécédents auprès du programme; et
  - la mise en place d'un système d'accréditation ou d'un « **modèle d'employeur de confiance** » pour les employeurs qui doivent recourir au programme plus fréquemment en raison de pénuries de main-d'œuvre récurrentes ou chroniques.

Sources : Entrevues d'EDSC avec les informateurs clés (2020). Parlement du Canada, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration (2021).

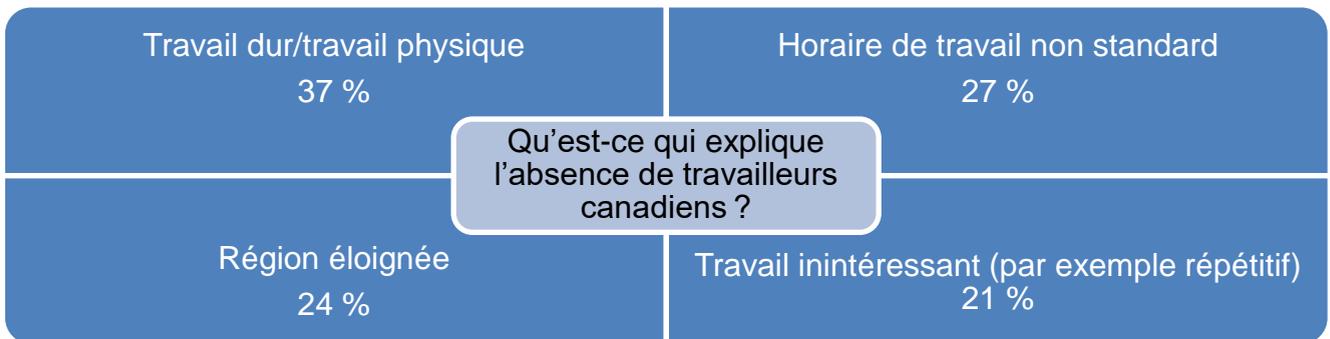
RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

7

**Les employeurs constatent une réticence des travailleurs canadiens à postuler pour des emplois dans certains volets.**

- Ainsi, 63 % des employeurs qui ont reçu une décision négative à l'égard de leur demande d'EIMT ont tout de même éprouvé des difficultés à trouver des travailleurs canadiens pour le poste offert.
- Une plus grande proportion d'employeurs du Volet des postes à haut salaire ont mentionné que les Canadiens ne sont pas intéressés, disponibles ou qualifiés.
- Une plus grande proportion d'employeurs du Volet de l'agriculture primaire ont mentionné que le caractère ardu et les exigences physiques de l'emploi en question constituent un obstacle au recrutement de Canadiens.

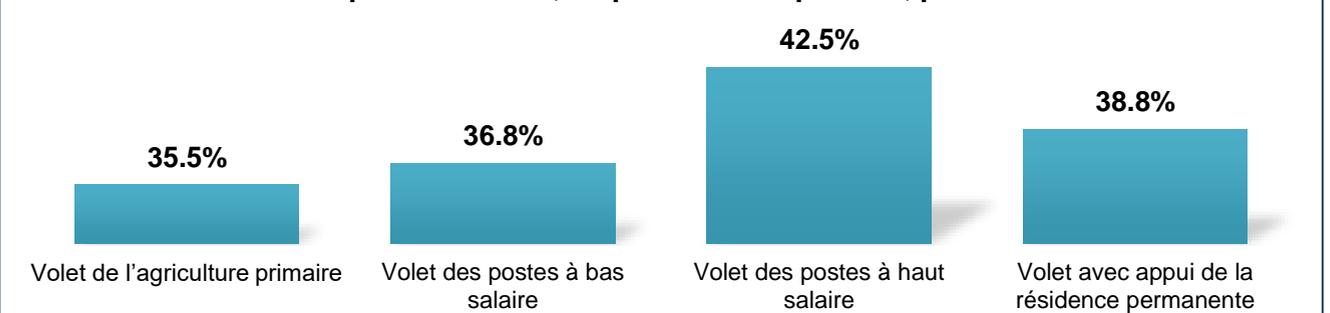
**Tableau 2 : Les 4 principales raisons pour lesquelles les travailleurs canadiens n'étaient pas intéressés par les postes offerts**



**Autres raisons...**

Emploi temporaire ou saisonnier	19 %
Poste à bas salaire	19 %
Mauvais environnement de travail	18 %
Faible nombre d'heures	5 %

**Figure 12 : Pourcentage d'employeurs ayant indiqué que les Canadiens ne sont pas intéressés, disponibles ou qualifiés, par volet**



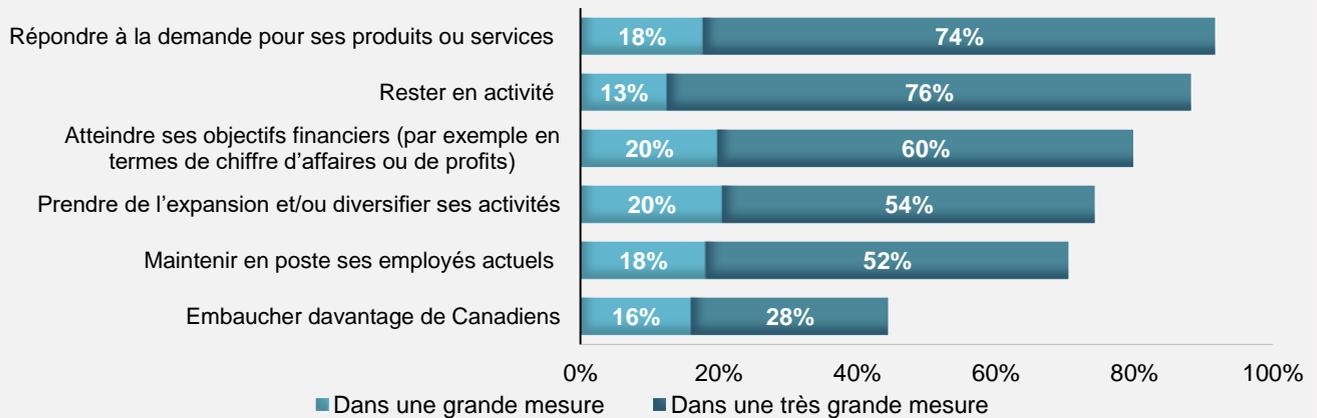
Source : Tableau 2 et Figure 12 – Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

**VIABILITÉ SECTORIELLE**

**8 La grande majorité (92 %) des employeurs qui ont embauché des travailleurs étrangers temporaires ont déclaré que cela les avait aidés à répondre à la demande pour leurs produits ou services.**

- La majorité, voire la grande majorité des répondants au sondage qui ont embauché des travailleurs étrangers temporaires ont également déclaré que cela a contribué à améliorer la capacité de leur organisation à :
  - rester en activité (89 %);
  - atteindre ses objectifs financiers (80 %);
  - étendre ou diversifier ses activités (74 %); et
  - maintenir en poste ses employés actuels (70 %).
- Sans le programme, certaines entreprises devraient réduire leur production ou diminuer la qualité des biens et services produits, tandis que d'autres pourraient cesser d'exister.
- Gross (2014) soutient qu'« en l'absence d'un Programme des travailleurs étrangers temporaires bien adapté, les salaires augmenteront, ou la production sera interrompue (ou diminuée) en raison d'un manque de travailleurs locaux. Ainsi, un Programme de travailleurs étrangers temporaires peut aider à réguler le développement économique et/ou à accélérer ce développement. En occupant les postes laissés vacants par les travailleurs locaux, les travailleurs étrangers temporaires agissent comme des compléments temporaires à la main-d'œuvre locale. »
- Les commentaires recueillis lors des entrevues avec les informateurs clés et lors des groupes de discussion indiquent également que le programme peut offrir les avantages suivants :
  - gains de productivité;
  - réduction du roulement de personnel et stabilisation des entreprises, puisque les travailleurs étrangers temporaires sont titulaires de permis de travail liés à un employeur spécifique; et
  - transfert potentiel de compétences et de connaissances des travailleurs étrangers temporaires aux employés canadiens ou résidents permanents.

**Figure 13: Pourcentage d'employeurs ayant déclaré que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires a accru la capacité de leur organisation à réaliser les activités suivantes, dans une grande ou très grande mesure (n=288)<sup>10</sup>**



Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

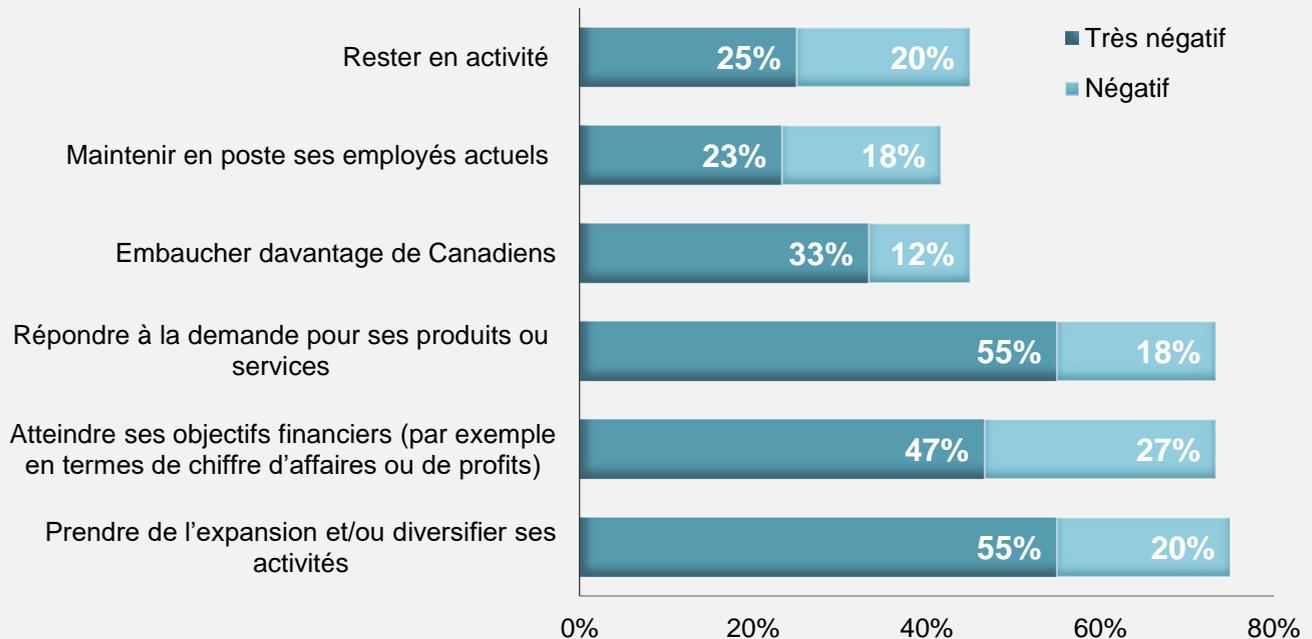
<sup>10</sup> Ces résultats de sondage excluent les réponses obtenues auprès des ménages privés qui n'ont fait appel au programme que pour embaucher des aides ménagers ou des aides familiaux auprès d'enfants ou de personnes âgées.

VIABILITÉ SECTORIELLE

**9 Soixante-seize pour cent des employeurs qui ont reçu une décision négative à l'égard de leur demande d'EIMT ont subi des répercussions négatives.<sup>11</sup>**

- Selon les employeurs, le programme contribue à la viabilité de leur secteur. Les constatations décrites à la figure 14 suggèrent ce qui suit:
  - 45 % des répondants ont indiqué qu'ils ne pourraient pas rester en activité;
  - 74 % des répondants ont déclaré qu'ils ne pourraient pas atteindre leurs objectifs financiers, et
  - 75 % des répondants ont indiqué qu'ils ne pourraient pas étendre ou diversifier leurs activités.
- Selon le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, l'impossibilité d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir aux postes vacants dans les exploitations agricoles peut entraîner des pertes et des retards de production. Cela entraîne des pertes de revenus (2020).
- Selon Mukhopadhyay et Thomassin (2021), les travailleurs étrangers temporaires peuvent « réduire les coûts d'exploitation des entreprises en augmentant la production et en favorisant l'expansion de la production ou, du moins, le maintien de la production actuelle. »
- Ces constatations confirment que les travailleurs étrangers contribuent à la viabilité de secteurs de l'économie canadienne.

**Figure 14: Pourcentage des répondants qui ont déclaré que le fait de ne pas pouvoir embaucher de travailleurs étrangers a diminué leur capacité à :**



Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

<sup>11</sup> On exclut ici les ménages privés qui n'ont fait appel au programme que pour embaucher des aides ménagers ou des aides familiaux auprès d'enfants ou de personnes âgées. Compte tenu de la petite taille de cet échantillon de répondants (n=60), ces résultats ne peuvent pas nécessairement être généralisés à l'ensemble des employeurs qui n'ont pas obtenu l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires au moins une fois, que ce soit pour une partie des postes pour lesquels ils ont soumis une demande au titre du programme ou pour l'ensemble de ces postes.

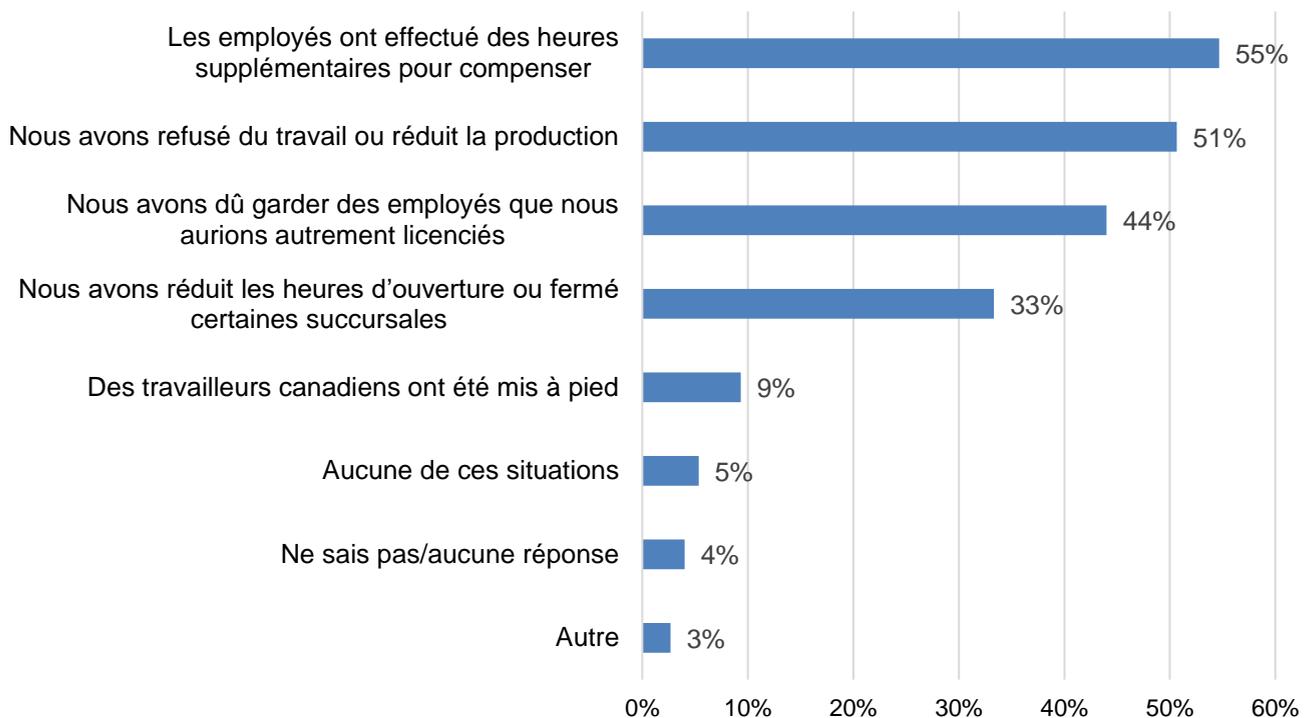
## VIABILITÉ SECTORIELLE

10

**Plus de la moitié (55 %) des employeurs qui n'ont pas été autorisés à embaucher une partie ou la totalité des travailleurs étrangers temporaires visés ont dû demander à leurs employés en poste de faire des heures supplémentaires pour compenser.**

- Selon les employeurs, l'impossibilité d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires peut avoir des effets négatifs sur les travailleurs canadiens. Ainsi:
  - 44 % des répondants ont gardé des employés qui auraient dû être licenciés;
  - 33 % des répondants ont réduit les heures d'ouverture ou fermé des installations; et
  - 9 % des répondants ont indiqué qu'ils ont licencié des Canadiens parce qu'ils n'étaient pas en mesure de demeurer ouverts.
- Ces constatations suggèrent elles aussi que les travailleurs étrangers contribuent à la productivité et à la viabilité de secteurs de l'économie canadienne.

**Figure 15 : L'impossibilité d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires a-t-elle donné lieu à l'une ou plusieurs des situations suivantes ? (n=75)**



Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS ET SUPPRESSION DES SALAIRES

### Mise en contexte

Une préoccupation inhérente à la politique d'immigration en général et au Programme des travailleurs étrangers temporaires plus particulièrement, est leurs impacts sur les marchés du travail nationaux (à l'échelle nationale ou locale). Cette préoccupation repose généralement sur l'idée que les immigrants sont en concurrence avec les travailleurs locaux pour un nombre fixe d'emplois. En partant de cette prémisse, on peut supposer que les immigrants pourraient:

- exercer des pressions à la baisse sur les salaires à l'échelle nationale ou locale (suppression des salaires); et
- entraîner une baisse des taux d'emploi, dans la mesure où les travailleurs locaux quitteraient la population active (déplacement d'emplois).

Ces préoccupations correspondent généralement à des déductions de base fondées sur le modèle théorique standard de l'offre et de la demande. Dans ce modèle, une augmentation de l'offre de main-d'œuvre entraîne une baisse des salaires pour tous les travailleurs (Constant, 2014).

Cependant, ce genre de déduction est souvent considéré comme trop simpliste, car il omet un certain nombre de facteurs cruciaux (Mukhopadhyay et Thomassin, 2021; Banerjee et Duflo, 2019 et Somerville et Sumption, 2009). Par exemple :

- Les immigrants et les travailleurs locaux peuvent se compléter plutôt que se concurrencer;
- Les immigrants peuvent contribuer à l'efficacité du marché du travail et ce phénomène peut, à son tour, influencer sur la demande de travailleurs locaux;
- Les immigrants consomment des biens et des services, ce qui a une incidence sur la demande de travailleurs locaux

Ensemble, ces facteurs portent à croire que les immigrants entraînent une augmentation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Conformément au modèle théorique standard de l'offre et de la demande, ces deux augmentations entraînent des effets compensatoires sur les salaires et les taux d'emploi. La question de savoir quel effet domine devient une question empirique.

La plupart des recherches empiriques dans ce domaine se concentrent sur les effets de l'immigration (ou des migrants permanents) sur les salaires et les taux d'emploi des travailleurs locaux. En ce qui concerne les effets des migrants temporaires sur le marché du travail du pays d'accueil, les recherches sont limitées (Mukhopadhyay et Thomassin, 2021). Dans le cas particulier du Programme des travailleurs étrangers temporaires, le nombre de recherches empiriques n'est pas suffisant pour apporter une réponse définitive à ces questions (Mukhopadhyay et Thomassin, 2021).

### Définitions

**Déplacement d'emplois:** Les travailleurs délogés de leur poste sont des travailleurs qui ont perdu définitivement un emploi stable au cours des dernières années et qui sont actuellement sans emploi, ne font pas partie de la population active ou sont réemployés (Organisation de coopération et de développement économiques).

**Suppression des salaires:** Une suppression salariale se produit lorsqu'une **pression à la baisse est exercée sur les salaires nationaux**, ce qui les maintient à un bas niveau. Il s'agit d'un phénomène qui est parfois attribué aux entreprises qui offrent des salaires plus bas qu'ils ne le feraient autrement, afin de maximiser leur utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Définition préparée aux fins de l'Examen des salaires dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (2019).

## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS ET SUPPRESSION DES SALAIRES

D'un point de vue empirique, l'évaluation des effets de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires sur les marchés du travail du pays est très complexe. Elle implique de nombreux facteurs observables et non observables. Les effets de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires sur les marchés du travail à l'échelle nationale et locale dépendent, en partie, des facteurs suivants :

- le degré de substituabilité entre les travailleurs nationaux et étrangers;
- le degré de tension sur le marché du travail et la façon dont celui-ci est affecté par la saisonnalité;
- les institutions du marché du travail, comme les programmes de soutien du revenu et les mécanismes de fixation des salaires qui influent sur la mobilité des travailleurs locaux et sur leurs décisions en matière de travail; et
- les décisions des entreprises concernant l'allocation des ressources entre les dépenses en main-d'œuvre et les dépenses en capital, qui affectent à leur tour la demande de travailleurs locaux.

D'autres facteurs, souvent impossibles à observer, comme les barrières linguistiques, les normes et la culture locales ou organisationnelles, ainsi que la motivation, peuvent également influencer sur ces décisions. Le petit nombre de travailleurs étrangers temporaires par rapport à la taille de la population active canadienne rend d'autant plus difficile la réalisation d'une telle analyse empirique. Même à l'échelle des régions ou des industries, où les effets de l'ajout de travailleurs étrangers temporaires au bassin de main-d'œuvre sont relativement plus élevés, les informations sur le marché du travail désagrégées seraient sujettes à une variabilité en raison de la petite taille des échantillons. En outre, les approches visant à isoler les effets de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires impliquent de manière intrinsèque qu'on estime la manière dont les marchés du travail national et locaux se seraient adaptés en l'absence de travailleurs étrangers temporaires. Ces facteurs ne sont pas observés et demeurent donc sujets à débat.

Pour ces raisons, aucune analyse empirique poussée n'a été réalisée dans le cadre de la présente évaluation. Au lieu de cela, la Direction de l'évaluation a commandé deux projets de recherche pour évaluer les effets potentiels, sur le marché du travail canadien, de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du Volet des postes à bas salaire du programme. Ces recherches se concentrent sur la suppression potentielle des salaires et le déplacement de travailleurs canadiens. Elles s'appuient sur les couplages récemment établis entre les données du Programme des travailleurs étrangers temporaires et celles de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés. La création de ce nouvel ensemble de données consolidées est le résultat des efforts de la Direction de l'évaluation d'EDSC menés en collaboration avec le Dirigeant principal des données, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, et Statistique Canada. L'ensemble des données est conçu pour permettre ce type de travaux de recherche, d'analyse des politiques et d'évaluation futurs (pour plus de détails, voir l'Annexe D). Ces projets de recherche ont été retardés par la pandémie de COVID-19; ils devraient être achevés en 2022. Ils permettront d'éclaircir les questions complexes que constituent le déplacement d'emplois et la suppression des salaires. Une fois terminés, les rapports de recherche seront disponibles sur demande.

En parallèle, la présente évaluation tente de mettre en contexte les risques potentiels liés à la suppression des salaires et au déplacement d'emplois. Pour ce faire, des informations ont été recueillies principalement en ayant recours à des sources de données qualitatives (par exemple un sondage, des entrevues avec des informateurs clés et des groupes de discussion) et à une analyse descriptive de données quantitatives. Les informations recueillies dans le cadre de la présente évaluation peuvent contribuer à informer l'élaboration de certains éléments stratégiques dans la conception du programme. Toutefois, ces informations sont insuffisantes pour tirer des conclusions définitives sur ces deux questions relatives au marché du travail.

## Résumé des résultats de l'évaluation relatifs aux questions du déplacement des emplois et de la suppression des salaires

Principales constatations indiquant une absence de risque lié au déplacement d'emplois et à la suppression des salaires à l'échelle nationale :

- En 2019, environ 98 000 travailleurs étrangers ont été embauchés par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers temporaires au Canada. Ils ne représentaient que **0,51 %** de l'emploi total et **0,49 %** de la population active au Canada.
- Environ 38 % des employeurs estimaient que les travailleurs canadiens n'étaient pas intéressés par les postes à pourvoir, qu'ils n'étaient pas disponibles ou qu'ils n'étaient pas qualifiés.
- Seuls 12,6 % des chercheurs d'emploi canadiens ont consulté des jumelages-emplois potentiels sur le Guichet-Emplois entre 2015 et 2018, ce qui suggère un faible intérêt de leur part pour les emplois où les travailleurs étrangers prédominent.
- Environ 63 % des employeurs qui ont reçu une décision négative à l'égard de leur demande d'EIMT ont continué à éprouver de la difficulté à trouver des Canadiens pour pourvoir les postes.
- Gross (2014) fait valoir que le Programme des travailleurs étrangers temporaires a permis de pourvoir des emplois relativement rapidement, évitant ainsi des interruptions de la production.
- Dans ses discussions, un groupe d'experts qui s'est penché sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires et sur le marché du travail a noté que puisque les travailleurs étrangers temporaires constituent une petite fraction de la population canadienne, tout effet négatif qu'ils pourraient avoir sera faible (rapport de l'atelier tenu par EDSC, 2018).

Voici quelques-uns des résultats qui révèlent un certain risque lié à la suppression des salaires et au déplacement d'emplois :

- Environ un tiers des informateurs clés et entre 66 % et 75 % des participants au sondage ont indiqué qu'il pourrait y avoir une préférence pour l'embauche de travailleurs étrangers.
- Beine et Coulombe (2017) notent que « les employeurs, après avoir embauché des travailleurs étrangers temporaires provenant d'un pays donné, obtiennent certaines informations utiles sur la productivité de ces travailleurs et sur leur engagement dans leur travail. S'ils sont satisfaits, les employeurs canadiens ont ensuite tendance à embaucher des travailleurs étrangers temporaires originaires du même pays. »
- Certains informateurs clés ont souligné que des indices portent à croire que le programme entraîne certains risques de suppression salariale dans certains secteurs, professions et régions.
- Certains informateurs clés et participants aux groupes de discussion ont indiqué qu'un déplacement d'emplois pourrait se produire dans certains secteurs (camionnage, construction, industrie alimentaire ou salons de beauté).
- Le rapport présente quelques exemples de secteurs et de professions (menuiserie, transformation du poisson et des fruits de mer et agriculture) où un certain risque de suppression salariale pourrait être présent.

DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – AUCUN RISQUE

11

Environ 38 % des employeurs estimaient que les travailleurs canadiens n'étaient pas intéressés par les postes à pourvoir, qu'ils n'étaient pas disponibles ou qu'ils n'étaient pas qualifiés.

Figure 16 : Difficultés éprouvées par les employeurs qui ont essayé de recruter des travailleurs canadiens

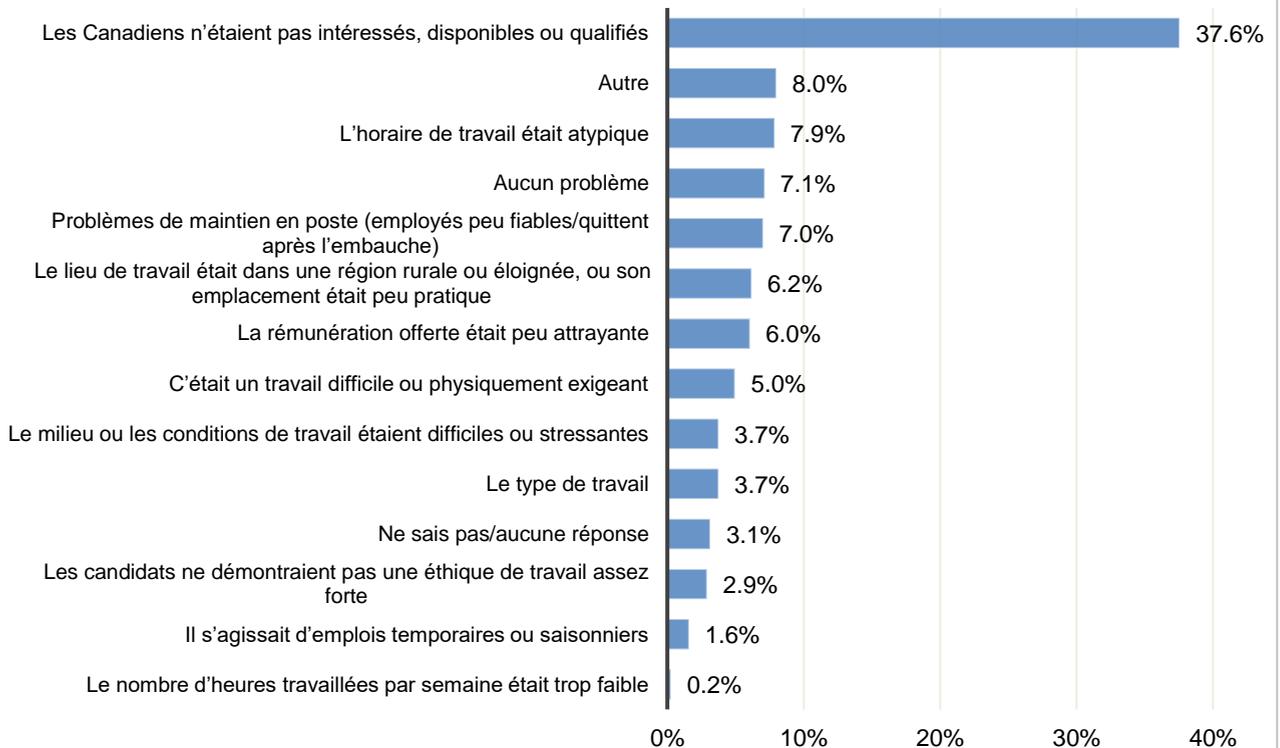


Tableau 3: Raisons pour lesquelles des Canadiens n'ont pas été embauchés

➤ Les répondants au sondage ont indiqué que les Canadiens qui ont postulé n'ont pas été embauchés en raison des facteurs ci-dessous :

EXPÉRIENCE

Les candidats manquaient d'expérience de travail antérieure (**28 %**)

ÉTHIQUE

Les candidats ne démontraient pas une éthique de travail assez forte (**24 %**)

INTÉRÊT

Les candidats se sont désintéressés de l'emploi (**23 %**)

Source : Figure 16 et Tableau 3 - Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

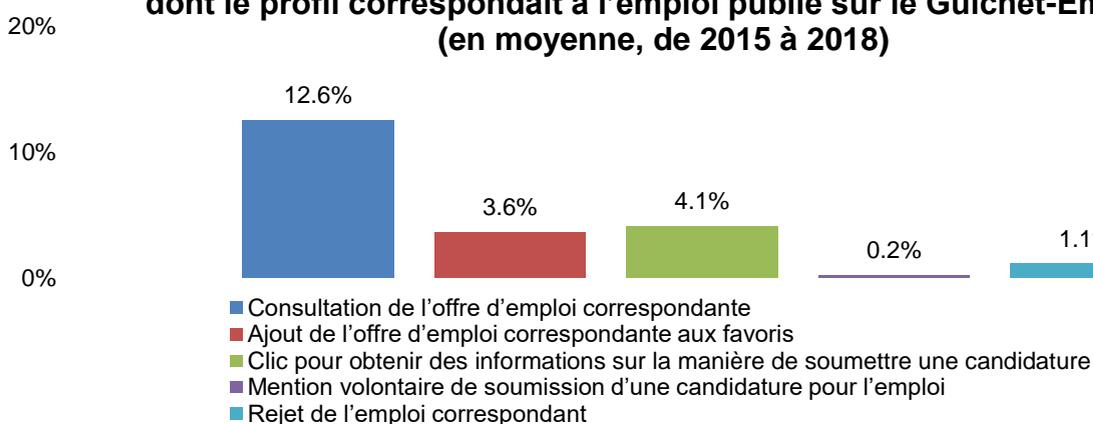
## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – AUCUN RISQUE

12

### Seuls 12,6 % des chercheurs d'emploi canadiens ont consulté des jumelages emplois potentiels sur le Guichet-Emplois entre 2015 et 2018. Cela suggère un faible intérêt pour les emplois occupés par des travailleurs étrangers.

- Les employeurs qui souhaitent avoir accès au Volet des postes à haut salaire et au Volet des postes à bas salaire doivent publier leurs offres d'emploi sur le site Web du Guichet-Emplois ou son équivalent provincial.
- Les banques de données du Guichet-Emplois et du Système des travailleurs étrangers ont été couplées.
- Une analyse des postes annoncés sur le Guichet-Emplois par les employeurs qui ont recouru au Programme des travailleurs étrangers temporaires entre 2015 et 2019 a été réalisée (voir l'Annexe C pour plus de détails).<sup>13</sup>
- De 2015 à 2018, en moyenne, seulement environ 31 % de toutes les demandes d'EIMT étaient associées à une offre d'emploi affichée sur le Guichet-Emplois. Cette proportion est passée de 7 % en 2015 à 49 % en 2018. Cependant, elle est restée relativement faible dans le Volet de l'agriculture primaire, à seulement 23 % en 2018.
- Les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion ont noté que les employeurs ne considèrent pas toujours le Guichet-Emplois comme le meilleur outil pour entrer en contact avec les travailleurs locaux.<sup>14</sup>
- L'analyse des données révèle que seulement 4,1 % des chercheurs d'emploi canadiens ont demandé des informations sur la manière de soumettre leur candidature à la suite d'un jumelage-emploi.
- Par ailleurs, 0,2 % des chercheurs d'emploi canadiens ont indiqué qu'ils avaient postulé pour un emploi correspondant à leurs intérêts et compétences.

**Figure 17: Mesures prises par les chercheurs d'emploi canadiens dont le profil correspondait à l'emploi publié sur le Guichet-Emplois (en moyenne, de 2015 à 2018)**



Source : Figure 17 - Données couplées par EDSC pour la présente évaluation couvrant la période de 2015 à 2018.

<sup>13</sup> Il a été impossible de ventiler les données analysées par région. Elles n'incluaient que les inscriptions de demandes d'EIMT associées à des offres d'emploi sur le Guichet-Emplois, qui n'est pas utilisé par une grande partie des utilisateurs du programme. Les résultats concernant le Volet des talents mondiaux n'ont pas été pris en considération, étant donné que seules 15 demandes sur un total d'environ 3 600 demandes d'EIMT (moins de 1 %) soumises dans ce volet pendant la période étudiée (2015 à 2018) étaient associées à une offre d'emploi affichée sur le Guichet-Emplois.

<sup>14</sup> Sources : Entretiens avec les informateurs clés d'EDSC (2020) et groupes de discussion d'EDSC (2020).

## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – AUCUN RISQUE

13

**Environ 73 % des employeurs qui ont reçu une décision négative à l'égard de leur demande d'EIMT ont continué à éprouver des difficultés à trouver des Canadiens pour pourvoir les postes.**

Tableau 4 : Proportion d'employeurs qui ont réussi à pourvoir les postes, par rapport à ceux qui n'y sont pas parvenus

- 42,6 % des employeurs ayant reçu une décision négative à l'égard de leur demande d'EIMT n'ont pas été en mesure de pourvoir les postes avec des Canadiens, alors que
- 30,4 % d'entre eux ont pu pourvoir certains postes avec des Canadiens.

Tableau 5 : Mesures prises pour tenter de recruter des Canadiens après l'émission d'une EIMT négative:

- **88,5 %** des employeurs ont affiché les postes sur d'autres plateformes;
- **64,1 %** des employeurs ont promu plus activement les postes offerts,
- **56,4 %** des employeurs ont offert de la formation aux candidats canadiens, et
- **51,3 %** des employeurs ont augmenté la rémunération offerte.

- Les informateurs clés ont soulevé plusieurs motifs pour lesquels certaines entreprises embauchent des travailleurs étrangers temporaires, alors que d'autres ne le font pas:<sup>15</sup>

### Formation

- La nature des biens ou des services fournis dans certains créneaux exige des travailleurs ayant une formation et une expérience spécialisées que les Canadiens ne possèdent pas nécessairement;

### Taille

- Certaines entreprises, de petite taille et moins établies que les autres, ne sont pas en mesure de proposer des salaires plus élevés ou de meilleures conditions de travail pour attirer plus de Canadiens; et

### Localisation

- Le secteur économique et la gravité des pénuries de main-d'œuvre dans la collectivité où se trouve l'entreprise peuvent jouer un rôle.

- Ces constatations sont cohérentes avec le fait que les travailleurs étrangers peuvent soit compléter, soit remplacer la main-d'œuvre canadienne. Cela dépend du type de compétences et d'expériences que ces travailleurs apportent au pays, ainsi que d'autres facteurs, comme la disponibilité et la motivation des travailleurs canadiens.

Source : Tableaux 4 et 5 - Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

<sup>15</sup> Source : Entrevues d'EDSC de 2020 avec les informateurs clés.

**DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – AUCUN RISQUE**

**14 Seuls 12 % des employeurs interrogés croient que le programme a des effets négatifs sur les travailleurs canadiens, en ce qui concerne le déplacement d'emplois.**

Tableau 6: Effets négatifs du programme relativement au déplacement d'emplois

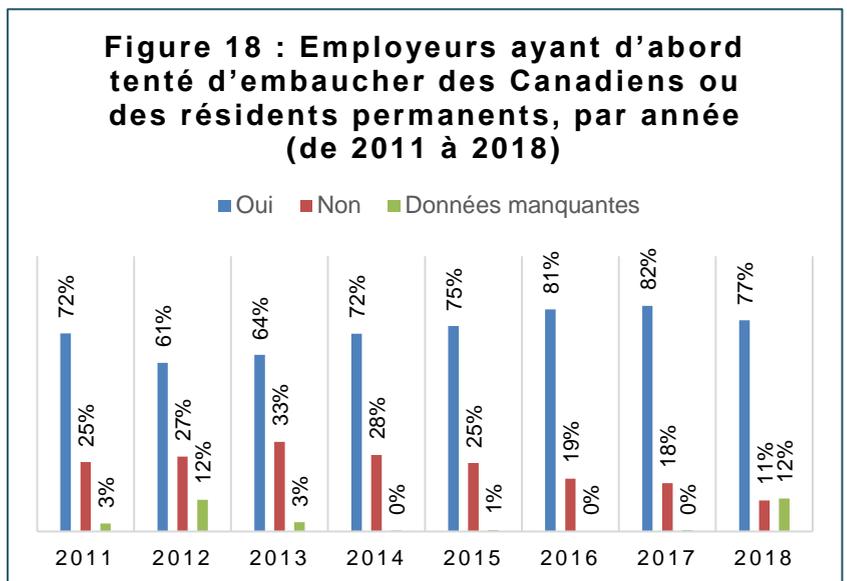
➤ Des employeurs interrogés estiment que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires :	
• Fait en sorte qu'on n'embauche pas des Canadiens;	9 %
• Depuis le début de la pandémie, les travailleurs étrangers temporaires prennent des emplois que des Canadiens pourraient vouloir;	1 %
• Entraîne le licenciement de travailleurs canadiens (avant les travailleurs étrangers temporaires); et	1 %
• Incite les employeurs à s'en remettre à des travailleurs étrangers temporaires, même lorsque des Canadiens sont disponibles.	1 %

Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

- Les informateurs clés ont convenu que la conception du programme et les mesures mises en place préviennent le déplacement des emplois des travailleurs canadiens et permettent de s'assurer que ces derniers soient considérés en premier pour les possibilités d'emploi:
- la publication obligatoire de l'offre d'emploi sur le Guichet-Emplois et sur deux autres plateformes où les Canadiens ou les résidents permanents peuvent postuler;
  - la vérification des relevés d'emploi récemment émis par l'employeur;
  - les frais élevés pour les demandes d'étude d'impact sur le marché du travail; et
  - les nombreuses exigences administratives et logistiques.

Source : Entrevues d'EDSC de 2020 avec les informateurs clés.

L'analyse des données administratives révèle que la **grande majorité** des employeurs ont d'abord tenté d'embaucher des Canadiens au fil des ans.



Source : Analyse des données du système d'EIMT d'EDSC pour la présente évaluation couvrant la période de 2011 à 2018.

## SUPPRESSION SALARIALE – AUCUN RISQUE

## 15 Une très faible proportion (0,49 %) de la main-d'œuvre du Canada est constituée de travailleurs étrangers temporaires.

- En 2019, on comptait environ 98 000 travailleurs étrangers temporaires au Canada, ce qui ne représentait que **0,51 %** de l'emploi total et **0,49 %** de la main-d'œuvre active au Canada. Cela indique qu'il n'y a pas de risque de suppression salariale à l'échelle nationale.
- Dans ses discussions, un groupe d'experts qui s'est penché sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires et sur le marché du travail a noté que puisque les travailleurs étrangers temporaires constituent une petite fraction de la population canadienne, tout effet négatif qu'ils pourraient avoir sera faible.<sup>16</sup>

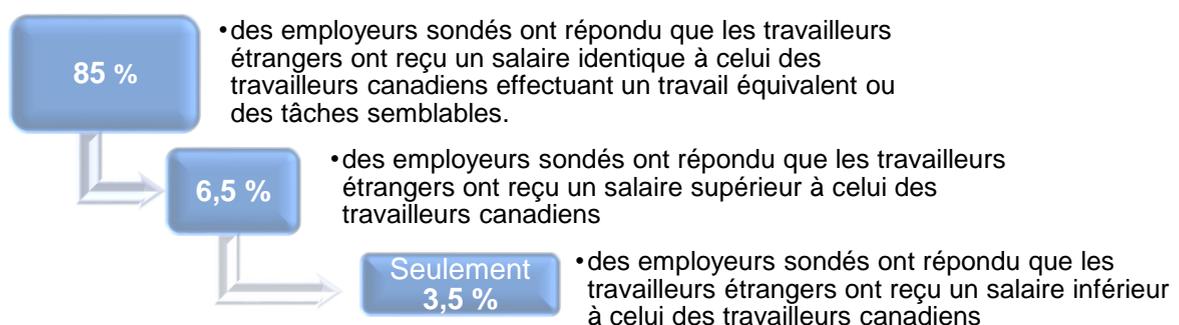
Source : Tableaux personnalisés d'EDSC utilisant des données de l'Enquête sur la population active et des EIMT.

<sup>16</sup> Worswick, C. et coll. Rapport de l'atelier tenu par EDSC, « Évaluation des répercussions des travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail canadien », 2018.

- Les participants aux groupes de discussion et les informateurs clés ont soulevé la présence de mécanismes qui atténuent le risque de suppression salariale :
  - l'obligation d'accorder les salaires courants lors de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires;
  - la présence de syndicats dans des organisations où les travailleurs étrangers temporaires sont embauchés.
- Selon Mukhopadhyay et Thomassin (2021), « la disposition qui impose le versement des mêmes salaires réglementés aux travailleurs étrangers temporaires qu'aux travailleurs locaux permet de s'assurer que les employeurs ne cherchent pas à utiliser l'embauche de travailleurs étrangers temporaires comme moyen de diminuer la masse salariale. Les travailleurs étrangers temporaires sont plutôt le dernier recours des employeurs, lorsque les travailleurs locaux ne veulent pas d'un emploi donné ou ne sont tout simplement pas disponibles. Il s'agit donc de situations où les travailleurs étrangers temporaires complètent la main-d'œuvre locale sans avoir d'effets sur les salaires locaux ou sur le marché de l'emploi pour les Canadiens qui souhaiteraient travailler dans le secteur concerné dans l'avenir. »
- La plupart des travailleurs ont indiqué que leur présence n'avait pas d'effet significatif sur les salaires, puisqu'ils effectuent un travail qui n'intéresse pas les Canadiens et que leurs salaires sont réglementés.

Sources : Entrevues d'EDSC avec les informateurs clés (2020), groupes de discussion d'EDSC (2020) et Mukhopadhyay et Thomassin (2021).

Tableau 7: Écarts de salaire entre les travailleurs canadiens et les travailleurs étrangers



Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

**SUPPRESSION SALARIALE – AUCUN RISQUE**

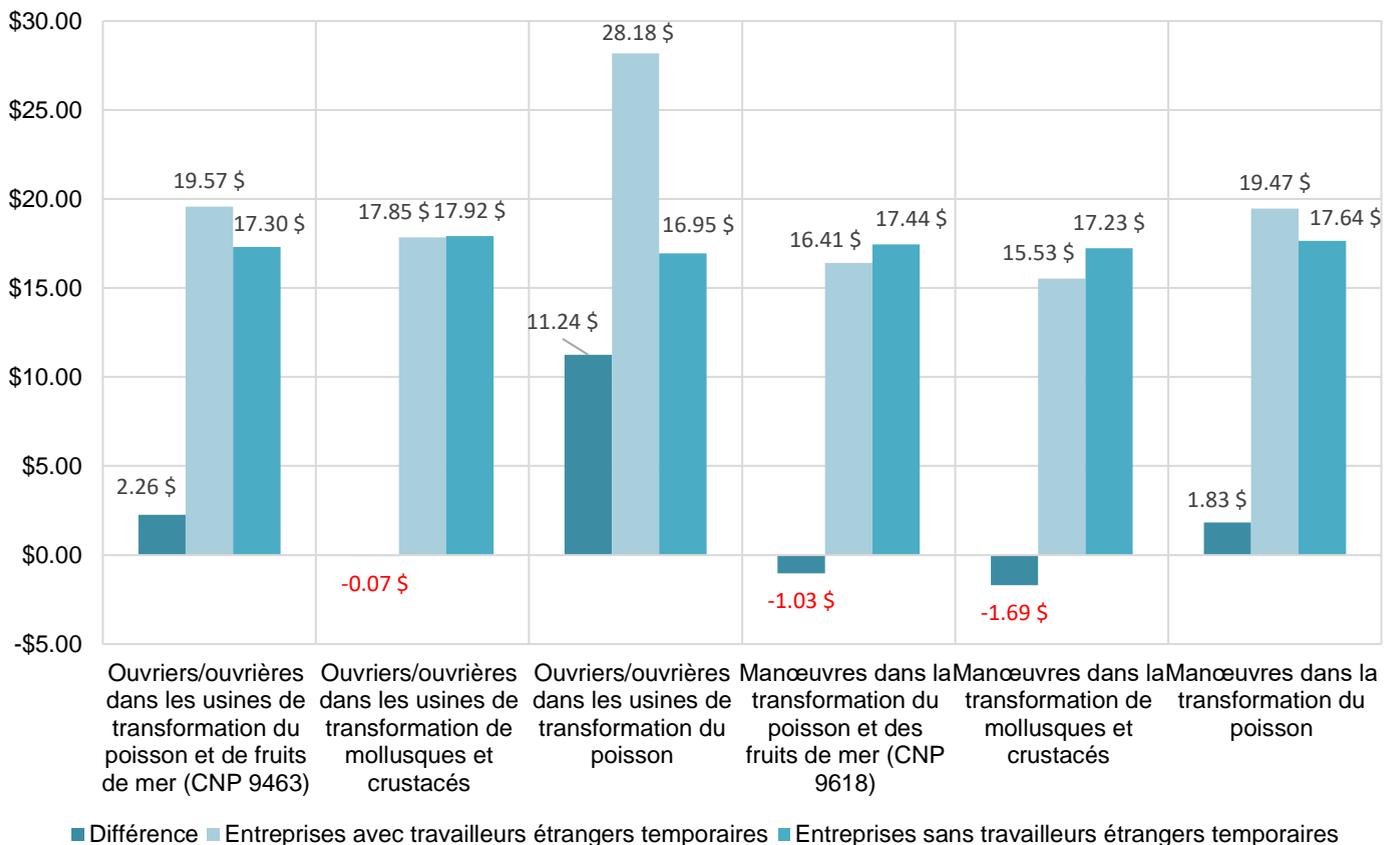
**Exemple de secteur/industrie**

16

**Les résultats de l'analyse des salaires les plus élevés chez les travailleurs des usines de transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique indiquent qu'il n'y a pas de risque de suppression salariale.**

- Le **salairé horaire maximal moyen** au sein des entreprises comptant des travailleurs étrangers temporaires était généralement identique, voire supérieur, à celui versé dans les autres entreprises, selon un sondage réalisé en 2017 auprès des entreprises de transformation du poisson et des fruits de mer.
- Données préparées par *Prism Economics and Analysis* pour Compétences Transformation Alimentaire Canada.

**Figure 19 : Salaire horaire maximal moyen, selon la présence ou l'absence de travailleurs étrangers temporaires**



Source : Étude de *Prism Economics and Analysis* pour Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC). *Atlantic Fish + Seafood Processing Workforce Survey Report* (rapport de sondage sur la main d'œuvre du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique), juin 2018.

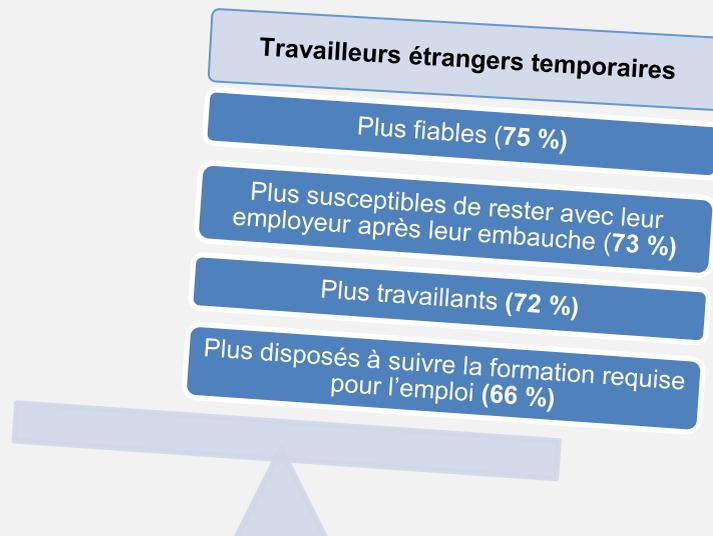
## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – UN CERTAIN RISQUE

17

**Environ un tiers des informateurs clés et entre 66 % et 75 % des participants au sondage ont indiqué qu'il pouvait y avoir une préférence pour l'embauche de travailleurs étrangers. À long terme, on associe à ce phénomène un certain risque de déplacement d'emplois.**

Tableau 8: Préférence des employeurs pour l'embauche de travailleurs étrangers

- Selon certains informateurs clés et participants aux groupes de discussion, les employeurs ont acquis une préférence pour les travailleurs étrangers temporaires en général. Il peut s'agir d'économiser sur les coûts de main-d'œuvre, de réaliser des gains de productivité ou de réduire le roulement de personnel.
- Une majorité (66 % à 75 %) des répondants au sondage qui ont embauché des travailleurs étrangers temporaires (n = 339) ont indiqué que par rapport aux travailleurs canadiens, les travailleurs étrangers temporaires sont :



Source: Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

- Dans une étude, Brochu et coll. (2016) affirment que des employeurs canadiens préfèrent embaucher des travailleurs étrangers temporaires plutôt que des Canadiens. Cela se produit même si ces employeurs sont obligés de payer le taux de salaire national après avoir cherché, sans succès, un citoyen canadien ou un résident permanent.
- Les informateurs clés ont soulevé d'autres facteurs qui pourraient contribuer au déplacement de travailleurs :
  - pour diverses raisons qui ne sont pas nécessairement liées à l'absence de Canadiens ayant le même profil, l'employeur embauche un ressortissant étranger qu'il connaît; et
  - l'employeur n'est pas de bonne foi et se sert stratégiquement du programme pour aider quelqu'un à immigrer plus rapidement au Canada.
- De tels comportements sont considérés comme présentant un certain risque au chapitre du déplacement d'emplois. La plupart des emplois occupés par les travailleurs étrangers temporaires ne sont pas désirés par les Canadiens, et les travailleurs étrangers représentent environ 0,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre active (2018).

Source: Entrevues avec les informateurs clés d'EDSC (2020) et groupes de discussion d'EDSC (2020)

DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – UN CERTAIN RISQUE

18

**Certains informateurs clés et participants aux groupes de discussion ont indiqué qu'un déplacement d'emplois pourrait se produire dans certains secteurs.**

➤ Les participants ont mentionné les secteurs suivants à titre d'exemples :



L'industrie du camionnage



L'industrie de la construction



Les salons de beauté



Les industries alimentaires

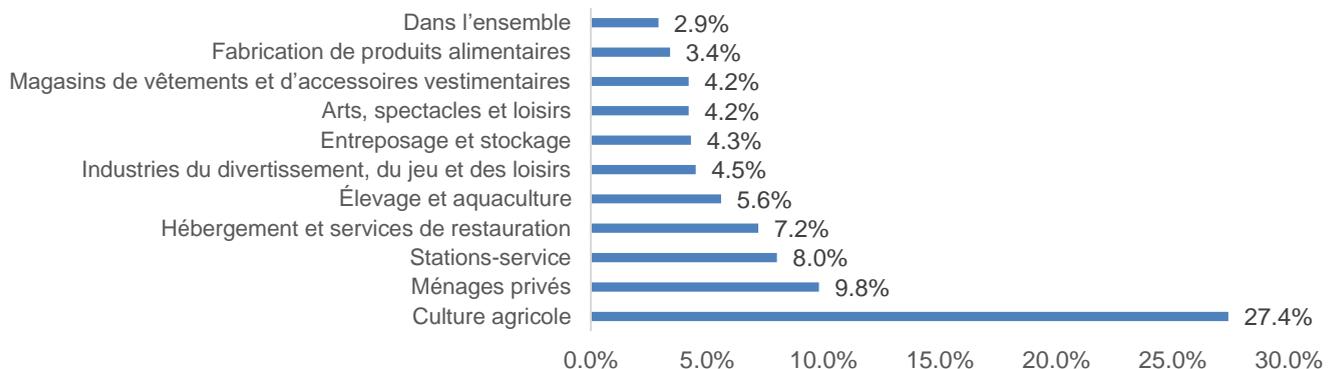
Temps partiel → Temps plein

On constate aussi un risque de déplacement d'emplois de Canadiens dans des industries où les travailleurs à temps partiel sont remplacés par des travailleurs à temps plein.

➤ Toutefois, les participants ont souligné l'absence d'outils permettant de déterminer correctement dans quels secteurs les pénuries de main-d'œuvre surviennent. Ils ont également fait part de leur difficulté à déterminer si un déplacement d'emplois a bien lieu dans ces secteurs.

Les travailleurs étrangers temporaires sont concentrés dans certains secteurs d'emploi.

**Figure 20: Proportion de travailleurs étrangers temporaires, industries choisies (sous-secteurs du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord), 2017**



Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés. Pour plus de détails, voir Lu (2020).

- On a souligné que le système de plafonds<sup>17</sup> visait à prévenir le déplacement d'emplois, du fait que l'on s'assure que les postes à bas salaire ne comptent que pour une proportion limitée des emplois confiés à des travailleurs étrangers.
- Ce système de plafonds est basé sur des attestations. Ces attestations ne sont pas systématiquement validées ou vérifiées.
- Les employeurs peuvent également contourner ces plafonds en déplaçant les travailleurs entre plusieurs sites.

Sources : Groupes de discussion d'EDSC de 2020 et entrevues avec les informateurs clés d'EDSC de 2020.

<sup>17</sup>Ce système établit la proportion maximale du personnel d'une entreprise qui peut être composée de travailleurs étrangers temporaires occupant des postes à bas salaire.

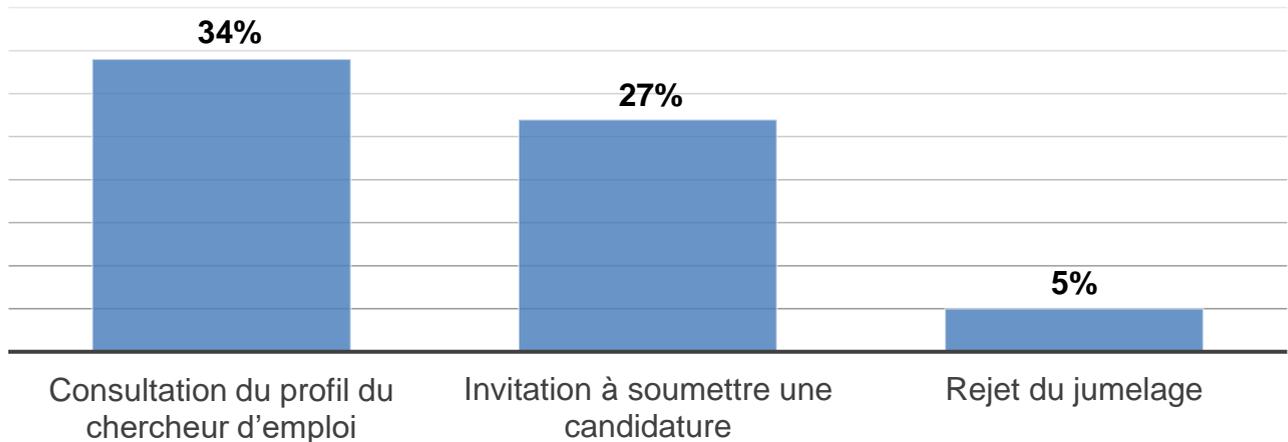
## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – UN CERTAIN RISQUE

19

Entre 2015 et 2018, seuls 34 % des employeurs ont consulté des jumelages-emplois établis avec des candidats canadiens. Cela peut indiquer une réduction des efforts déployés pour embaucher des Canadiens et signaler une très faible conformité au programme.

- Les offres d'emploi publiées sur le Guichet-Emplois par les employeurs sont jumelées avec les profils des chercheurs d'emploi canadiens.<sup>18</sup>
- Seulement 34 % des jumelages-emplois ont été consultés par des employeurs. Cela suggère que les employeurs ne font peut-être pas assez d'efforts pour consulter les candidatures de personnes potentiellement qualifiées.
- En moyenne, seuls 27 % des employeurs ont invité le chercheur d'emploi canadien jumelé à soumettre sa candidature.

**Figure 21 : Mesures prises par les employeurs pour chaque jumelage de leur annonce sur le Guichet-Emplois avec le profil d'un chercheur d'emploi (moyenne, entre 2015 et 2018)**



Source : Données couplées par EDSC pour la présente évaluation couvrant la période de 2015 à 2018.

- L'augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires dans un contexte de chômage élevé suggère que les employeurs n'ont pas recouru à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires comme mesure de dernier recours (Worswick, C. et coll., 2017).
- Certains employeurs ont intégré l'embauche de travailleurs étrangers temporaires à leur modèle d'affaires et sont ainsi susceptibles d'avoir développé une dépendance à long terme à l'égard du programme.
- Le programme n'est pas nécessairement considéré par les employeurs comme une solution de dernier recours (en d'autres termes, un outil à utiliser lorsque toutes les autres options ont été épuisées). Les employeurs considèrent les travailleurs étrangers comme une source de valeur ajoutée.

<sup>18</sup> L'évaluation de la qualité de ces jumelages-emplois dépassait la portée de l'évaluation.

## DÉPLACEMENT D'EMPLOIS – UN CERTAIN RISQUE

20

**Plus de la moitié (53 %) des répondants au sondage ont déclaré qu'ils n'ont pas effectué de démarches pour embaucher des Canadiens handicapés<sup>19</sup> et 46 % n'ont pas essayé de recruter de jeunes Canadiens vulnérables.**

Tableau 9 : Démarches des employeurs pour recruter au sein des groupes sous-représentés

- Le programme exige que les employeurs fassent des démarches pour embaucher des Canadiens issus de groupes sous-représentés:
  - **57 %** des répondants au sondage ont tenté de recruter des Canadiens autochtones, mais seulement **7%** ont effectivement embauché des individus de ce groupe.
  - **60%** des répondants au sondage rapportent avoir essayé de recruter des nouveaux Canadiens, mais seulement **16%** ont embauché des individus de ce groupe.

Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

Par sa conception, le programme ne garantit pas l'embauche de travailleurs canadiens issus de groupes sous-représentés, et ce pour les raisons suivantes :

Les employeurs ne sont pas nécessairement conscients des ressources spécialisées nécessaires au recrutement de chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés (comme certains organismes communautaires), ou n'y ont pas accès.

Il existe une résistance au changement chez de nombreux employeurs, lorsqu'il s'agit d'utiliser des approches novatrices pour recruter des chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés (par exemple offrir des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes handicapées).

<sup>19</sup> Il convient de noter que l'intégration de groupes de personnes handicapées dans tous les types de postes où les travailleurs étrangers prédominent pourrait poser des défis.

**SUPPRESSION SALARIALE – UN CERTAIN RISQUE**

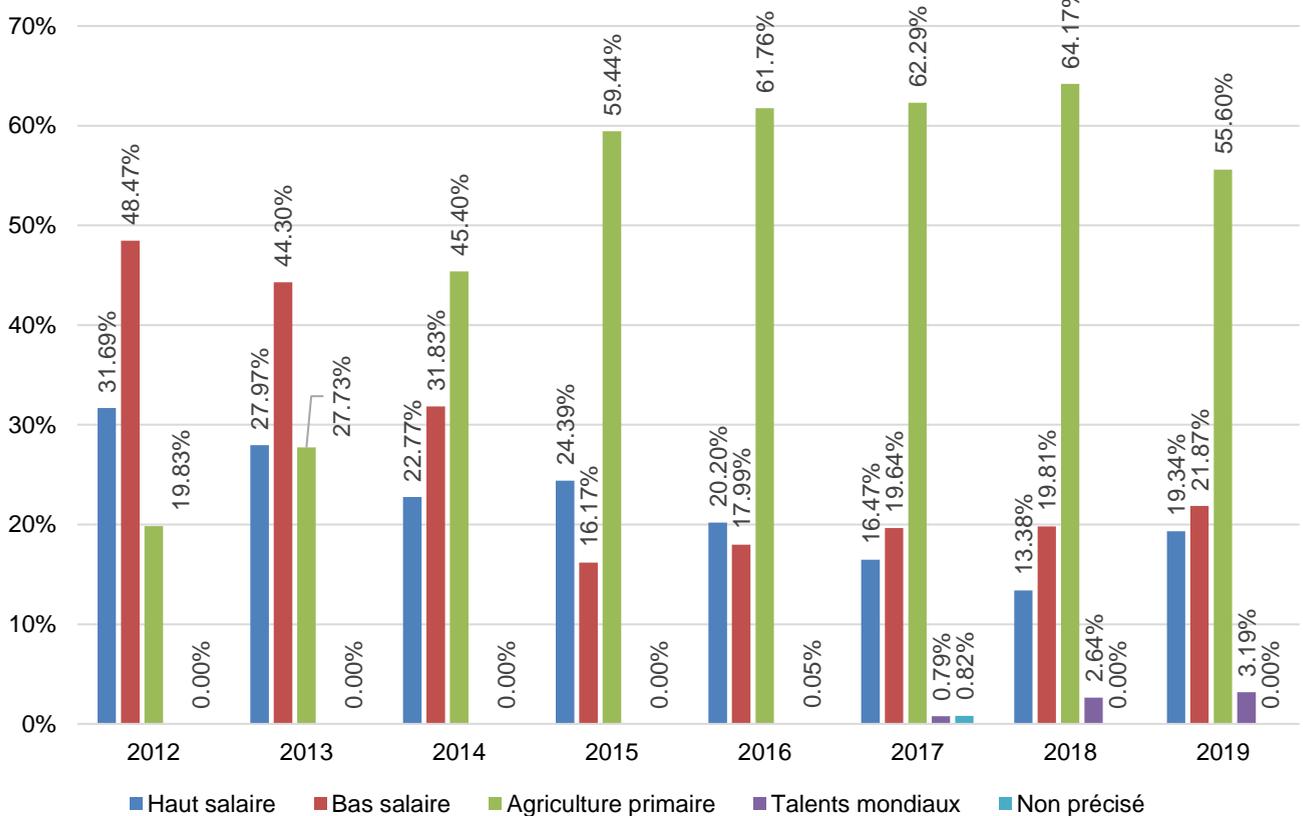
**Exemple de secteur/industrie : 1**

21

**En 2018, environ 66 % des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole recevaient un salaire inférieur au salaire médian provincial pour leur poste.<sup>20</sup>**

- Une analyse d'un échantillon d'industries et de régions est présentée dans l'évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires de 2013. L'étude ainsi menée a révélé que, dans l'industrie agricole, le salaire moyen versé aux travailleurs étrangers en Ontario et au Québec semble inférieur à celui versé aux travailleurs locaux pour des postes semblables.
- Comme le montre la figure 22, les postes agricoles, incluant ceux du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, représentaient 64 % de tous les postes en 2018.
- Les travailleurs étrangers temporaires embauchés par l'entremise du Volet de l'agriculture primaire reçoivent des salaires calculés sur la base d'évaluations de la valeur des produits de base, conformément à des accords internationaux conclus de longue date.

**Figure 22: Pourcentage de postes de travailleurs étrangers temporaires pour lesquels une étude d'impact sur le marché du travail positive a été émise, par volet (de 2012 à 2019)**



Source : Données du gouvernement ouvert – Programme des travailleurs étrangers temporaires.

<sup>20</sup> Source : Analyse de données d'EDSC, 2019.

**SUPPRESSION SALARIALE – UN CERTAIN RISQUE**

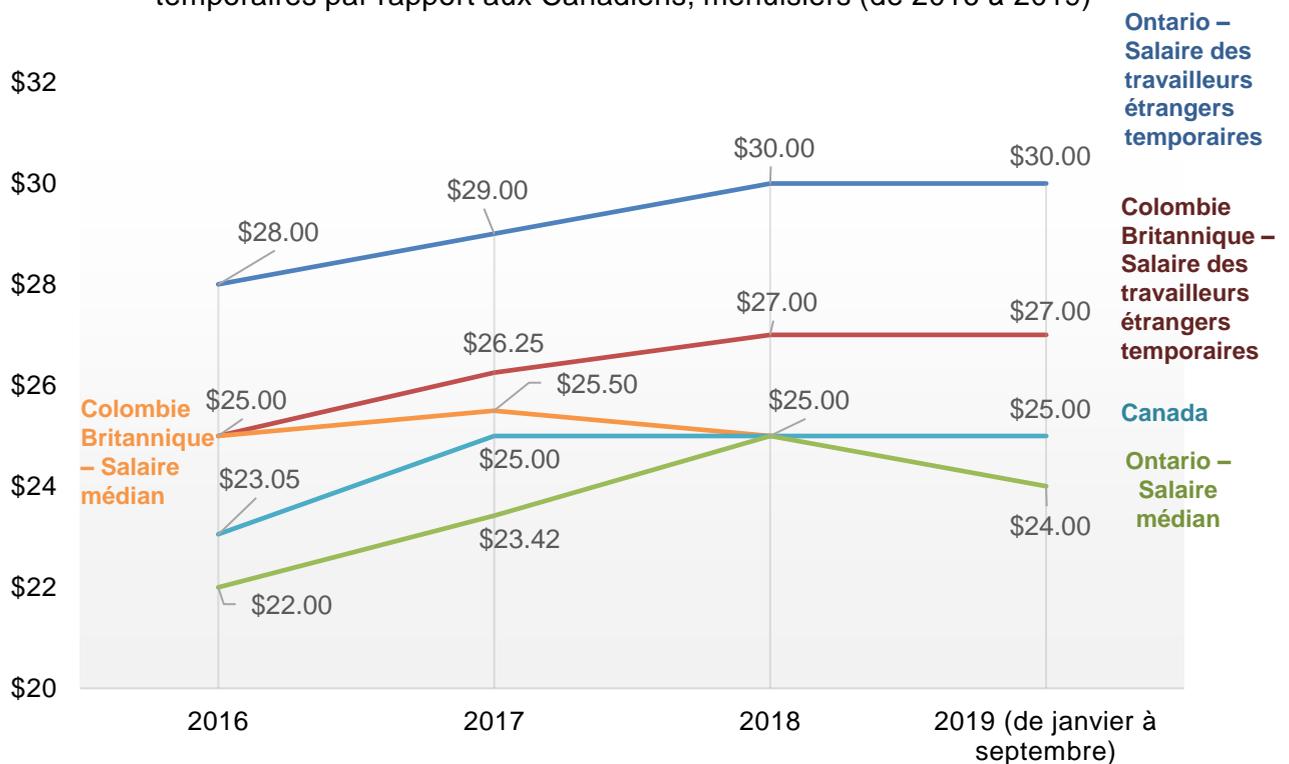
**Exemple de secteur/industrie : 2**

22

**Depuis 2016, la majorité des emplois en menuiserie occupés par des travailleurs étrangers temporaires en Colombie Britannique et en Ontario sont rémunérés bien au dessus des taux de salaire médians régionaux et provinciaux de ces deux provinces. Les salaires de ces travailleurs étrangers temporaires ont augmenté d'environ 1 % depuis 2016.**

- De 2016 à 2018, une baisse des salaires réels a par ailleurs été signalée pour les menuisiers, à l'échelle nationale (-3,8 %), ainsi qu'en Colombie Britannique (-2,5 %) et en Ontario (-9,4 %).<sup>21</sup>
- Cependant, la part des travailleurs étrangers temporaires est restée faible depuis 2016, tant en Colombie Britannique (1,5 % à 3 %) qu'en Ontario (environ 0,5 %). Cela laisse à penser que les effets sur les salaires offerts dans ce métier sont très faibles, tant dans ces deux provinces qu'à l'échelle du Canada.

Figure 23 : Salaire médian provincial chez les travailleurs étrangers temporaires par rapport aux Canadiens, menuisiers (de 2016 à 2019)



Source : Étude du programme – Examen des salaires dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, hiver 2019. (Données utilisées : système d'EIMT, site Guichet-Emplois et Enquête sur la population active).

<sup>21</sup> Nous avons choisi l'exemple de la menuiserie pour un examen plus approfondi de la question de la suppression salariale, puisqu'une baisse des salaires réels est survenue entre 2016 et 2018.

**SUPPRESSION SALARIALE – UN CERTAIN RISQUE**

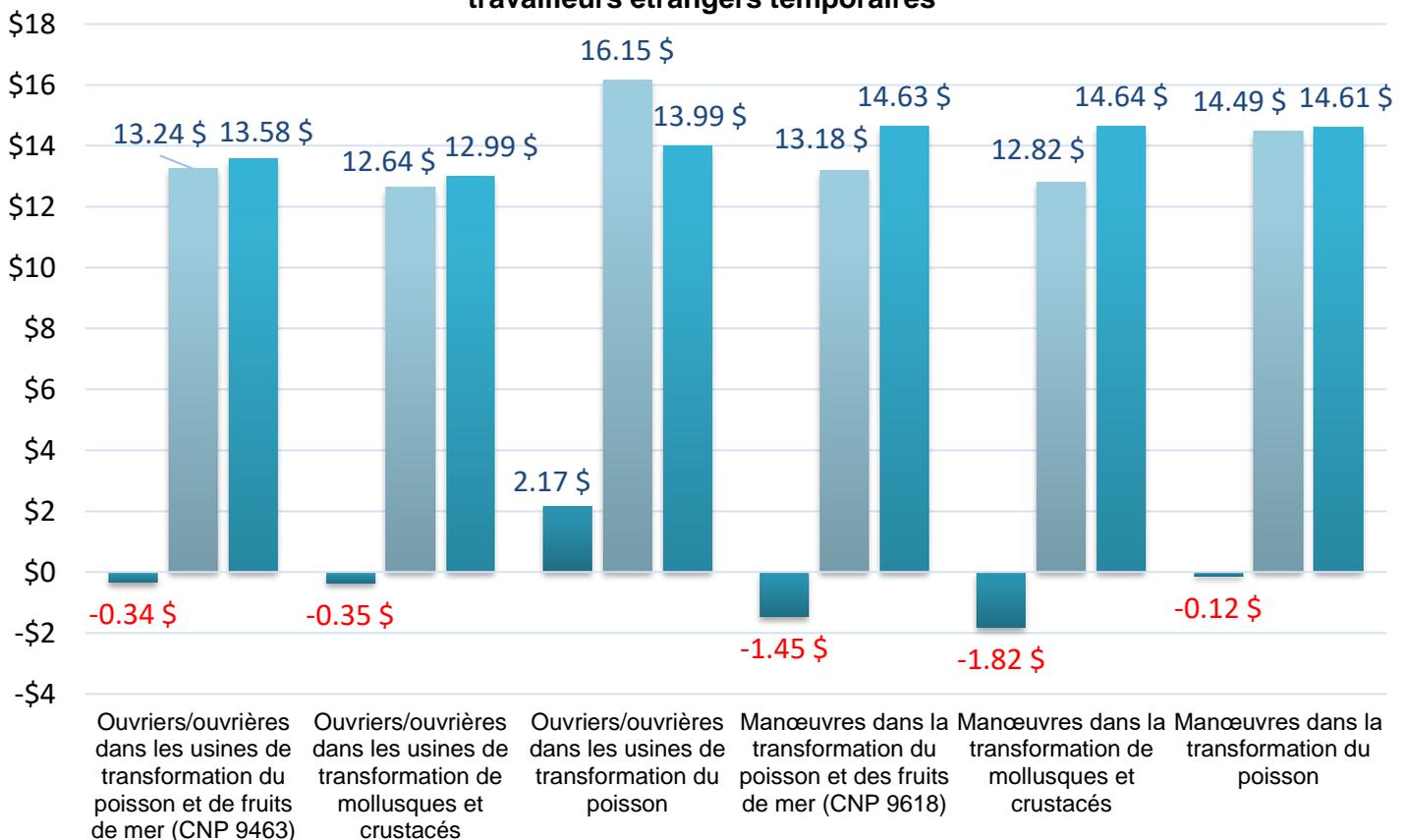
**Exemple de secteur/industrie : 3**

23

**L'analyse des salaires horaires d'entrée des travailleurs des usines de transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique révèle un certain risque de suppression salariale.**

- Le **salair e horaire d'entrée moyen** est généralement plus bas au sein des entreprises qui emploient des travailleurs étrangers temporaires qu'au sein de celles qui n'en emploient pas, selon un sondage réalisé en 2017 auprès des entreprises du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer.
- Données préparées par *Prism Economics and Analysis* pour Compétences Transformation Alimentaire Canada.

**Figure 24: Salaire horaire d'entrée moyen, selon la présence ou l'absence de travailleurs étrangers temporaires**



- Différence
- Entreprises avec travailleurs étrangers temporaires
- Entreprises sans travailleurs étrangers temporaires

Source : Étude de *Prism Economics and Analysis* pour Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC). *Atlantic Fish + Seafood Processing Workforce Survey Report* (rapport de sondage auprès de la main-d'œuvre du secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer de l'Atlantique), juin 2018.

## SUPPRESSION SALARIALE – UN CERTAIN RISQUE

24

**Certains participants aux groupes de discussion et informateurs clés, y compris des travailleurs étrangers, ont relevé des cas ou des situations qui indiquent un certain risque de suppression salariale.**

- Les situations exposées ci-dessous ont été observées au moins une fois et ont trait à la suppression salariale et aux expériences de travail de certains travailleurs étrangers:

Des employeurs ne versent pas les salaires auxquels ils se sont engagés au cours du processus d'EIMT ou ils effectuent des déductions non autorisées sur la paie des travailleurs.<sup>22</sup>

Des employeurs embauchent des travailleurs étrangers dont le permis de travail est arrivé à échéance sans passer par le processus d'EIMT obligatoire. Ils paient ces employés en espèces à des taux nettement inférieurs aux salaires courants établis par le programme.

Des employeurs contraignent des travailleurs étrangers temporaires à effectuer du travail supplémentaire sans leur remettre une compensation adéquate (par exemple heures supplémentaires non rémunérées, tâches supplémentaires comme le nettoyage ou la conduite de camions dans des conditions climatiques très difficiles ou pendant de longues heures).

Des employeurs exigent des travailleurs étrangers temporaires qu'ils leur restituent une partie de leur salaire en espèces (par exemple 5 \$/h sur 25 \$/h), pour couvrir les frais liés à leur embauche (par exemple les frais d'EIMT et de demande de permis de travail) ou en échange d'un soutien pour obtenir la résidence permanente.

- Il convient de noter que les pratiques énumérées ci-dessus sont généralement interdites par le programme et les lois qui encadrent l'emploi.

Sources : Entretiens avec les informateurs clés d'EDSC (2020) et groupes de discussion d'EDSC (2020).

<sup>22</sup> Ces situations ne sont découvertes que dans les cas où une inspection est réalisée à la suite d'une plainte ou d'une sélection aléatoire. Les employeurs déclarent eux-mêmes les salaires qu'ils verseront, pendant le processus d'EIMT. On ne vérifie pas systématiquement les salaires réellement versés une fois que le travailleur a commencé à travailler.

## SUPPRESSION SALARIALE – UN CERTAIN RISQUE

25

**Certains informateurs clés ont souligné que des indices portent à croire que le programme présente certains risques de suppression salariale dans certains secteurs, professions et régions précis.**

- Dans ses discussions, un groupe d'experts qui s'est penché sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires et sur le marché du travail a mentionné qu'en raison de la concentration des travailleurs étrangers temporaires dans certaines régions et dans certaines professions, il se pourrait que le programme ait des effets plus marqués dans ces sous-secteurs du marché du travail.<sup>23</sup>
- Des cas de suppression salariale pourraient se produire dans certains secteurs et certaines situations, comme :

Dans l'agriculture et toute autre profession à faible salaire ou peu qualifiée où les travailleurs étrangers sont disposés à travailler pour des salaires inférieurs à ceux qu'un Canadien ou un résident permanent considérerait comme acceptables;

Dans des secteurs où la rémunération est calculée sur la base du type ou de la quantité de travail effectué (par exemple en fonction du poids ou des distances), comme dans l'industrie du transport routier;

Lorsque les postes occupés par des travailleurs étrangers temporaires sont exemptés du plafond imposé pour les postes à bas salaire (par exemple tout travail effectué dans une ferme ou qui est saisonnier, comme l'aménagement paysager);

Lorsque les postes peuvent être classés sous différents codes de la Classification nationale des professions qui englobent un large éventail de types d'emplois ou de sous-spécialités (par exemple dans le domaine de l'ingénierie ou chez les experts en informatique);

Lorsque les postes ne sont pas syndiqués; et/ou

Dans des régions ou des secteurs où les travailleurs étrangers temporaires à bas salaires forment une part relativement importante de l'ensemble des travailleurs qui occupent certains types d'emplois.<sup>24</sup>

Source : Entrevues d'EDSC avec les informateurs clés (2020).

<sup>23</sup> Source : Worswick, C. et coll. Rapport de l'atelier tenu par EDSC, « Évaluation des répercussions des travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail canadien », 2018.

<sup>24</sup> Prenons l'exemple du secteur des services. En 2017, les travailleurs étrangers temporaires occupaient alors environ 7,2 % des emplois au pays dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, et 5,8 % des emplois dans les services administratifs et de soutien. En comparaison, la part des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs manufacturiers était généralement faible, à 1,7 % (Lu, 2020).

SUPPRESSION SALARIALE – CONSIDÉRATIONS

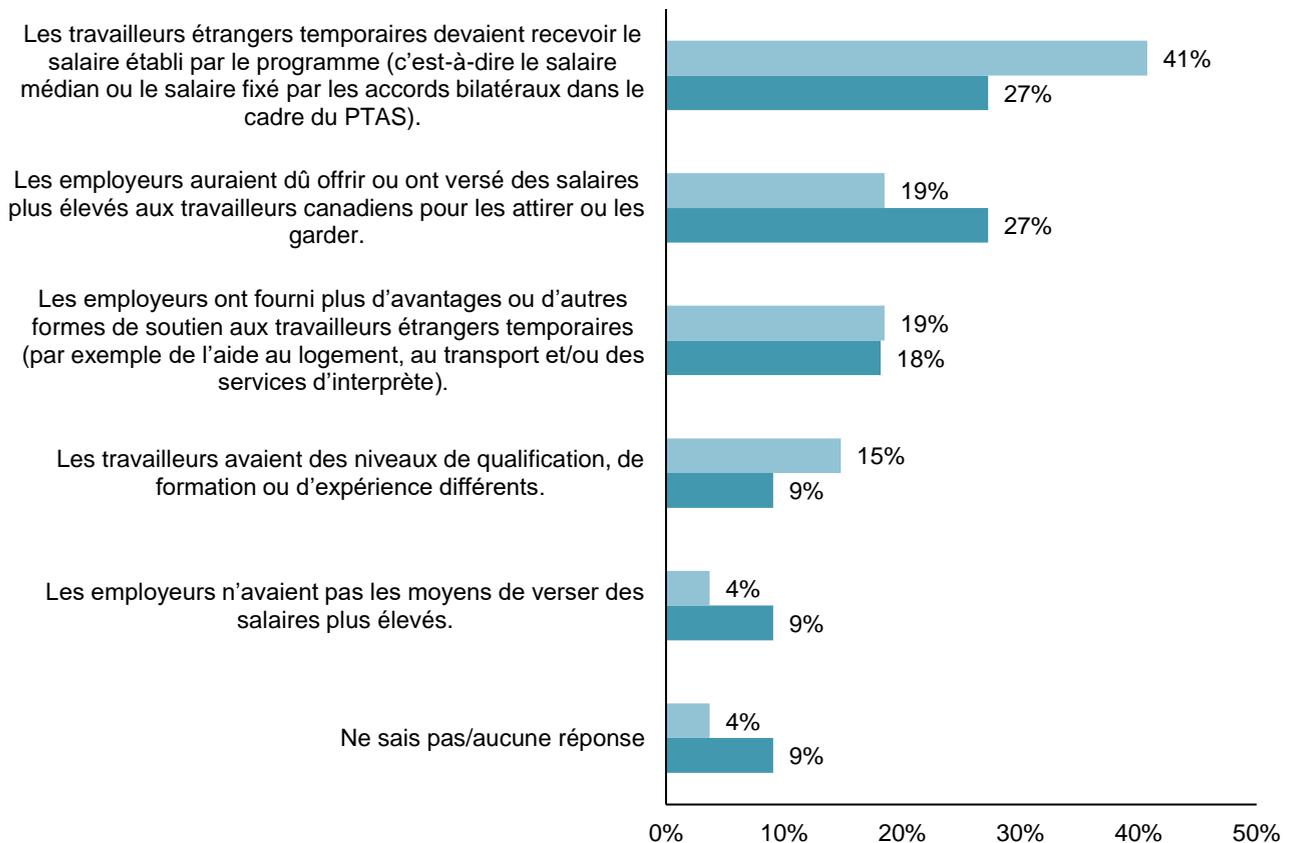
26

**Les employeurs sondés ont évoqué certains facteurs pour expliquer les écarts entre les salaires versés aux travailleurs étrangers et ceux versés aux Canadiens.**

- La raison la plus couramment évoquée pour expliquer le versement de salaires **plus élevés** aux travailleurs étrangers temporaires qu'aux travailleurs canadiens tient au fait que les travailleurs étrangers temporaires doivent être payés au salaire courant établi par le programme (**41 %**).
- La raison la plus couramment évoquée pour expliquer le versement de salaires **plus bas** aux travailleurs étrangers temporaires qu'aux travailleurs canadiens tient au fait que les employeurs doivent offrir ou verser une rémunération supérieure aux travailleurs canadiens pour les attirer ou les garder (**27 %**).

**Figure 25: Raisons pour lesquelles les salaires versés aux travailleurs étrangers étaient différents de ceux versés aux travailleurs canadiens occupant des postes semblables ou équivalents**

- Employeurs ayant versé un salaire supérieur aux travailleurs étrangers temporaires
- Employeurs ayant versé un salaire inférieur aux travailleurs étrangers temporaires



Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

27

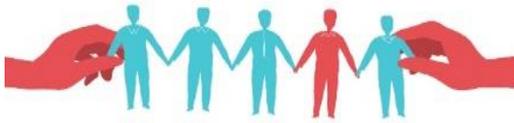
**Les intervenants ont souligné certains facteurs susceptibles d'avoir des effets non intentionnels sur les salaires au Canada.**

L'utilisation de données sur les salaires qui ne sont pas assez précises géographiquement ou qui peuvent être désuètes depuis un certain temps, jusqu'à 2 ans.

La complexité du calcul du « salaire du marché » réel pour un emploi, car il peut être difficile, voire impossible, de trouver une base de comparaison ou des données précises sur les salaires (en partie à cause des limitations de la Classification nationale des professions).

Le fait qu'on calcule le salaire courant longtemps avant l'arrivée du travailleur étranger temporaire, au moment de l'EIMT. Il peut y avoir jusqu'à un an d'écart.

L'utilisation de moyennes provinciales (au Québec) ou nationales, qui peut se révéler défavorable aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans des régions où le coût de la vie est plus élevé (par exemple à Montréal), et vice-versa.



## Plans de transition

- Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers dans le cadre du Volet des postes à haut salaire sont également tenus de soumettre un plan de transition, dans lequel ils doivent décrire les mesures qu'ils s'engagent à prendre pour tenter de recruter, de maintenir en poste et de former des Canadiens et des résidents permanents, ainsi que pour réduire leur dépendance à l'égard du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Plus précisément, le plan de transition doit décrire:
  - 3 mesures distinctes pour tenter de recruter, de maintenir en poste ou de former des Canadiens ou des résidents permanents;
  - 1 mesure supplémentaire ciblant les groupes sous-représentés, comme les nouveaux immigrants, les Autochtones, les personnes handicapées, etc.; ou
  - 1 mesure pour faciliter l'accès des travailleurs étrangers temporaires à la résidence permanente.
- Un plan de transition doit être soumis pour chaque poste à haut salaire pour lequel un employeur demande une EIMT. Les employeurs doivent rendre compte de la réussite ou de l'échec du plan de transition, s'ils présentent une nouvelle demande en vue d'embaucher un travailleur étranger temporaire, ou s'ils sont sélectionnés aux fins d'une inspection.

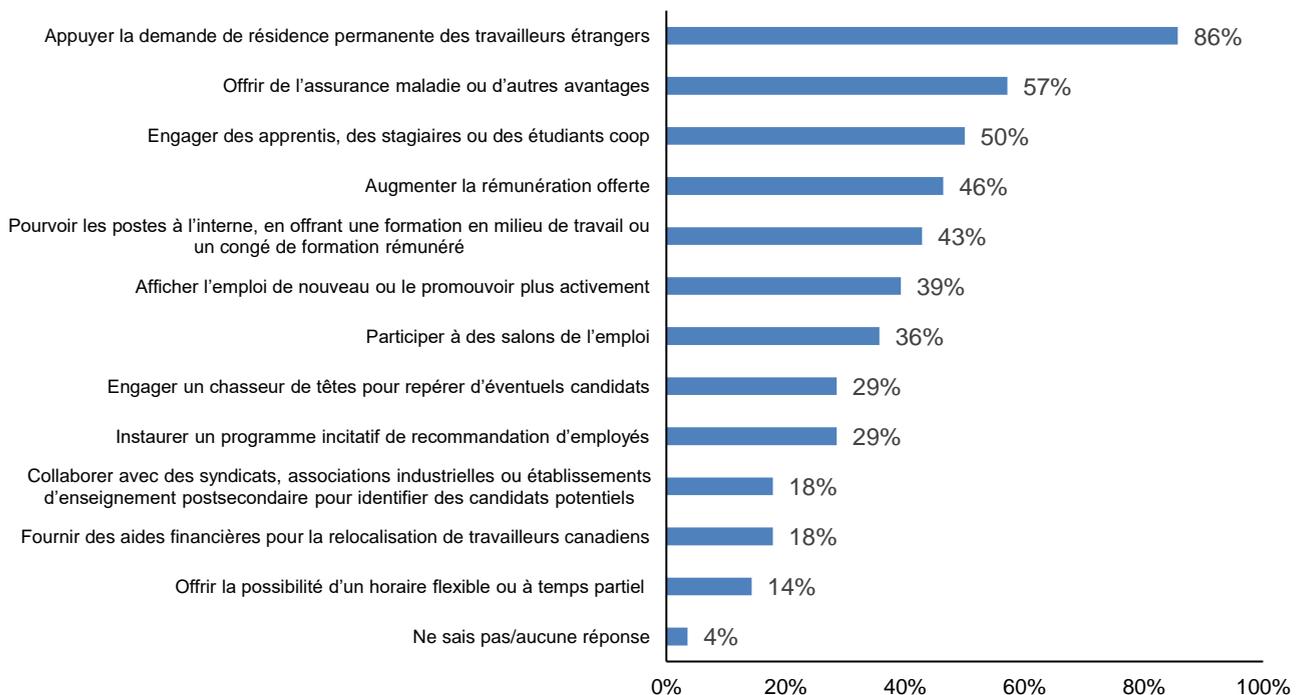
## PLANS DE TRANSITION

28

## La grande majorité des employeurs (86 %) qui ont soumis un plan de transition ont aidé leurs travailleurs étrangers à obtenir la résidence permanente.

- On considère que le fait d'appuyer le travailleur dans sa demande de statut de résident permanent dans le cadre d'un plan de transition pourrait réduire le besoin de recourir au programme, car cela contribue à élargir le bassin de travailleurs résidents permanents disponibles.
- Ce type de plan de transition a le même résultat que la soumission d'une demande dans le cadre du Volet avec appui de la résidence permanente.
- Dans les deux cas, Emploi et Développement social Canada ne peut pas évaluer de manière complète le succès de la transition vers le statut de résident permanent et la mesure dans laquelle cette transition a contribué à répondre aux besoins à moyen et long terme de l'employeur.
  - Plus précisément, lorsqu'une EIMT positive est émise, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ne réalise aucun suivi systématique pour indiquer à EDSC si des permis de travail temporaires ont été délivrés pour les postes approuvés dans le cadre de l'EIMT et, le cas échéant, si les travailleurs étrangers temporaires embauchés ont ensuite réussi à obtenir la résidence permanente.

**Figure 26: Quelles mesures avez-vous prises dans le cadre de votre plan de transition?<sup>25</sup>**



Source: Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020) (pour la période de 2015 à 2020).

<sup>25</sup> Étant donné la petite taille de cet échantillon de répondants (n=28), ces résultats ne peuvent pas nécessairement être généralisés à l'ensemble des employeurs qui ont soumis une demande dans le cadre du Volet des postes à haut salaire et qui ont soumis un plan de transition.

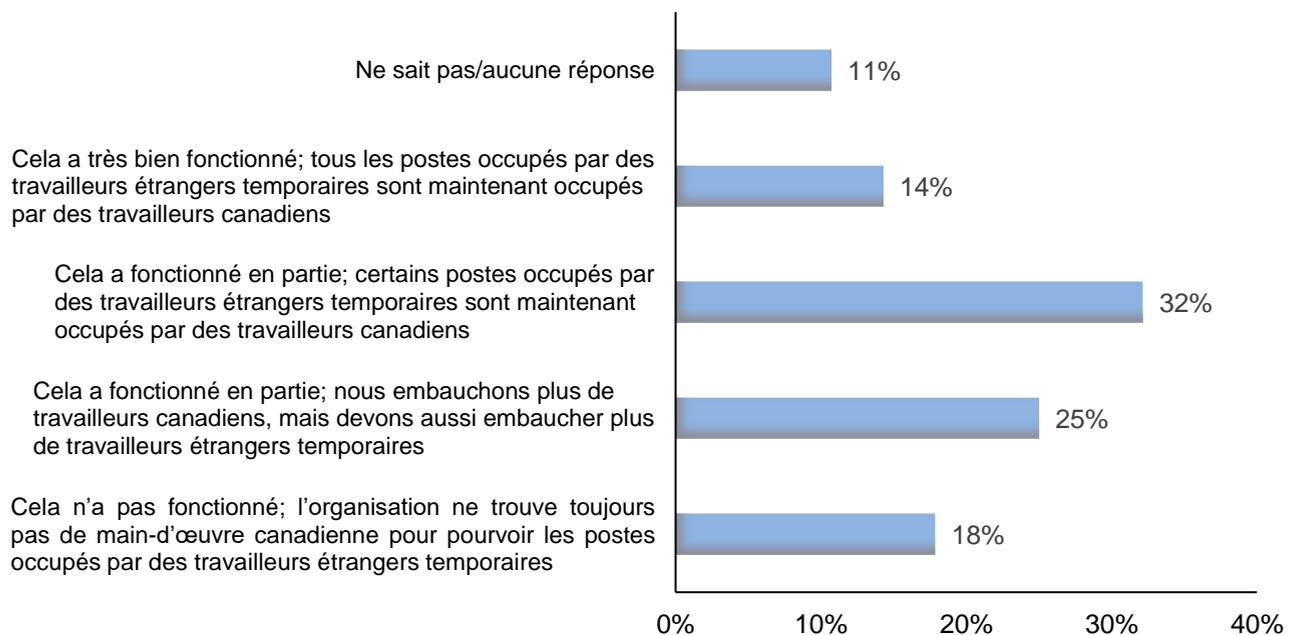
## PLANS DE TRANSITION

29

### En général, les plans de transition ne réduisent pas ou n'éliminent pas le besoin de recourir à des travailleurs étrangers.

- Environ **14 %** des répondants au sondage ont déclaré que la mise en œuvre des plans de transition les a effectivement aidés à éliminer le besoin de faire appel au programme.
- Cependant, la majorité des répondants au sondage qui ont mis en œuvre leur plan de transition (**75 %**) ont déclaré qu'ils avaient encore besoin d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires.
- Par ailleurs, **25 %** des répondants qui ont mis en œuvre leur plan de transition ont déclaré qu'ils embauchent plus de Canadiens, mais qu'ils ont encore besoin d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires.
- Les commentaires des informateurs clés et des participants aux groupes de discussion indiquent que les employeurs qui appuient les demandes de résidence permanente des travailleurs étrangers temporaires pourraient continuer à devoir recourir au programme, car :
  - leurs besoins en main-d'œuvre peuvent continuer à croître entre chaque demande; et
  - il n'y a aucune garantie que les travailleurs étrangers resteront indéfiniment dans l'entreprise après avoir obtenu la résidence permanente.

**Figure 27 : Dans quelle mesure le plan de transition a-t-il progressivement permis à votre organisation de diminuer son besoin d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires ?<sup>26</sup>**



Source: Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

<sup>26</sup> Étant donné la petite taille de cet échantillon de répondants (n=28), ces résultats ne peuvent pas nécessairement être généralisés à l'ensemble des employeurs qui ont soumis une demande dans le cadre du Volet des postes à haut salaire et qui ont soumis un plan de transition.

## PLANS DE TRANSITION

30

**Des intervenants du programme ont indiqué que les plans de transition ne sont pas efficaces et ajoutent un fardeau administratif inutile.**



- Les plans de transition sont aussi généralement considérés comme lourds sur le plan administratif. Les intervenants estiment que ces plans donnent peu de résultats concrets, sauf dans les grandes organisations, où les activités qui y sont décrites seraient déjà en cours.
- L'élaboration de ce type de plan est particulièrement difficile pour les petites entreprises.
- Les responsables du programme indiquent qu'il est difficile de déterminer si les engagements pris dans le cadre des plans de transition sont respectés.
- Les employeurs qui soumettent des plans de transition les soumettent en fait à plusieurs reprises, et ils continuent d'obtenir l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires.
- Quelques informateurs clés soulignent que les plans de transition comportent souvent un contenu similaire qui est partiellement copié d'une demande à l'autre. Ils mentionnent que la plupart des utilisateurs du programme soumettent ces plans pour satisfaire aux exigences administratives, sans vraiment s'attendre à pouvoir un jour réduire leur dépendance à l'égard du programme.

Source: Entrevues d'EDSC avec les informateurs clés (2020).

**RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION****Réponse générale de la direction**

La direction accepte les recommandations formulées dans l'évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires et s'engagera dans une analyse plus approfondie de la façon dont les constatations connexes peuvent être prises en compte aux fins de l'adaptation continue de la conception et de la mise en œuvre du programme. Les connaissances acquises grâce aux sources de données de l'évaluation, notamment les points de vue exprimés par les employeurs et d'autres intervenants clés, ont confirmé l'importance des changements apportés au programme au cours des dernières années et fournissent des informations supplémentaires à prendre en considération pour l'avenir. Des démarches notables étaient déjà en cours au moment de l'évaluation afin d'aborder les enjeux mis en évidence, notamment l'amélioration de la communication et des services aux employeurs et l'amélioration des processus d'évaluation des conditions du marché du travail et des autres exigences du programme. Dans toutes les directions générales d'EDSC qui participent à la conception et à la mise en œuvre du programme, les responsables s'efforceront d'y apporter des améliorations continues.

**Recommandation 1**

*Mieux consulter les employeurs et les intervenants clés au sujet des objectifs du programme.*

**Réponse de la direction**

La direction approuve la recommandation. Les responsables du Programme des travailleurs étrangers temporaires travaillent en permanence à améliorer la communication des objectifs et des exigences de ce dernier auprès des utilisateurs, en plus de recueillir les points de vue des divers intervenants, afin de déterminer les rajustements à apporter aux politiques et à la prestation de services. Au cours des dernières années, les responsables du programme ont entre autres choses mis à jour les informations publiques sur l'évolution des règles et des conditions du programme, en plus de mener des consultations exhaustives auprès des intervenants dans le cadre d'exams sectoriels ciblés et de la conception du Réseau de soutien aux travailleurs migrants. Plus récemment, les responsables du programme se sont adaptés aux nouvelles réalités découlant de la pandémie de COVID-19. Ils ont ainsi transmis rapidement de l'information sur les exigences en matière de santé publique et sur les exigences que le programme impose aux employeurs et aux travailleurs.

Les responsables du programme acceptent les constatations de l'évaluation qui soulignent les aspects qui doivent faire l'objet d'une amélioration continue, au chapitre de la communication aux intervenants clés des objectifs généraux et de la fonction particulière du programme parmi la gamme d'options d'immigration temporaire offertes aux travailleurs étrangers et à leurs employeurs. À l'avenir, le programme continuera à renforcer la clarté et la transparence de ses ressources visant à informer le public et à rechercher des avenues pour maintenir un dialogue permanent avec les intervenants clés, notamment les employeurs, les associations industrielles, les travailleurs étrangers et canadiens, les organismes de soutien aux travailleurs migrants, les syndicats et autres groupes de travailleurs, les gouvernements étrangers et les autres observateurs.

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

## Plan d'action de la direction

Mesures prévues	Date d'achèvement
<p>1.1 Tout au long de l'année financière 2021 à 2022, la Direction générale des opérations de programmes d'EDSC entreprendra des activités cruciales pour améliorer l'expérience des clients du Programme des travailleurs étrangers temporaires et pour le rendre plus accessible, grâce à un plan complet de sensibilisation des employeurs et des intervenants. L'objectif de ces activités consiste à s'assurer que l'information sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires est claire, uniforme et communiquée fréquemment. L'accent sera mis sur l'optimisation du site Web pour améliorer l'expérience des utilisateurs externes.</p> <p>Voici quelques-unes de ces activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorations de la page d'accueil du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour bonifier l'expérience des clients et faciliter la navigation;</li> <li>• Intensification de la promotion de l'outil d'EIMT en ligne, par l'entremise du Web; et</li> <li>• Mise à jour des pages Web portant sur le Volet des talents mondiaux, incluant la réorganisation de l'architecture des informations et du contenu en ligne.</li> </ul> <p>En outre, la Direction générale des compétences et de l'emploi d'EDSC entreprendra la publication des politiques du Programme des travailleurs étrangers temporaires sur le site Web du Gouvernement ouvert (sous réserve de la capacité interne qu'il sera possible de consacrer au développement du site Web, dans la mesure où on accordera la priorité aux activités entreprises en réponse à la pandémie de COVID-19).</p>	En cours
<p>1.2 Tout au long des années 2021 à 2022, puis au-delà, la Direction générale des opérations de programmes et la Direction générale des compétences et de l'emploi poursuivront le dialogue avec les industries qui ont le plus recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires, notamment celles des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Le groupe de travail de la Fédération canadienne de l'agriculture constitue un forum essentiel, où les intervenants de l'industrie peuvent soulever les problèmes à court et à long terme au chapitre de la prestation des services et proposer des solutions. Ce groupe collabore avec les représentants du Ministère pour soutenir la mise en œuvre de solutions administratives. Les problèmes potentiels ainsi soulevés au chapitre de la prestation des services peuvent s'étendre à n'importe quel aspect du Programme des travailleurs étrangers temporaires, notamment le traitement des EIMT et des demandes de permis de travail ou le régime d'intégrité du Programme des travailleurs étrangers temporaires.</p>	En cours

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

## Plan d'action de la direction (suite)

Mesures prévues	Date d'achèvement
<p>Le groupe de travail sur la prestation des services est composé de représentants de l'industrie et de fonctionnaires d'EDSC, de Service Canada, d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et d'Agriculture et Agroalimentaire Canada. Les réunions de ce groupe constituent un forum incontournable pour promouvoir la transparence et l'uniformité grâce à la consultation proactive, la création en commun d'outils de communication, le tri des problèmes critiques soulevés par les employeurs et la formulation de recommandations de nature opérationnelle pour résoudre les problèmes persistants des employeurs.</p> <p>Ce groupe de travail élabore collectivement du matériel de communication efficace, aide le gouvernement à informer l'industrie de tout changement à venir dans les programmes et formule des recommandations de nature opérationnelle pour résoudre les problèmes auxquels se heurtent continuellement des employeurs. Le groupe de travail permet également de recueillir les commentaires des intervenants de l'industrie sur l'examen des normes de service récemment annoncé, afin de contribuer à la préparation de matériel de communication pertinent et à la réalisation d'une vaste consultation auprès de l'industrie.</p> <p>L'objectif ultime du groupe de travail consiste à mettre en place un mécanisme de consultation proactive qui favorise la transparence, l'équité et l'efficacité, par l'entremise d'une approche davantage axée sur le client en ce qui a trait à la prestation de services dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Grâce à cette approche, on entend réduire le fardeau administratif et la demande en ressources pour toutes les parties, tout en préservant l'esprit du programme et son intégrité.</p>	
<p>1.3 EDSC continuera de consulter activement les intervenants afin de cerner les rajustements qui devront être apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires sur une base continue. Les consultations prendront plusieurs formes : des réunions ciblées, des tables rondes et d'autres forums de dialogue sur les initiatives majeures. On tiendra ainsi des consultations sur une proposition au sujet des exigences minimales imposées aux employeurs en matière de mesures d'adaptation et sur la mise en œuvre du Programme de soutien aux travailleurs migrants. EDSC augmentera également le nombre de séances de mobilisation proposées aux employeurs afin de les aider à mieux comprendre les règles du programme et leurs obligations, dans le but d'améliorer la conformité globale du programme.</p>	En cours

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

### Recommandation 2

*Explorer d'autres approches de traitement des demandes dans le cas des utilisateurs réguliers ou fréquents du programme qui ont de bons antécédents dans celui-ci.*

#### Réponse de la direction

La direction approuve la recommandation. Les avantages potentiels d'une réduction du fardeau administratif pour les employeurs qui ont des antécédents avérés de conformité (et qui satisfont peut-être à d'autres critères d'admissibilité) avaient déjà été soulignés au cours des années précédentes. Les responsables du Programme des travailleurs étrangers temporaires continuent d'explorer ce concept. Les constatations de l'évaluation selon lesquelles une telle mesure continue d'être soutenue par les employeurs concordent avec ce qui se dégage du dialogue continu avec les intervenants. Elles seront prises en compte.

Entre-temps, les responsables du programme continuent de travailler à l'amélioration des services offerts aux employeurs et à la réduction des délais de traitement des EIMT. Cela inclut l'outil de demande d'EIMT électronique en ligne lancé en juillet 2019 pour optimiser l'expérience de service des employeurs. Cette plateforme, appelée EIMT en ligne, propose aux employeurs :

- un processus de demande unique de bout en bout où le système présente à l'utilisateur une suite de questions pertinentes en fonction de ses réponses;
- un portail sécurisé associé à un processus d'inscription et d'authentification;
- la possibilité de s'inscrire et de gérer des comptes en ligne sécurisés pour effectuer des transactions en ligne avec EDSC; et
- la capacité de sauvegarder et de récupérer des demandes d'EIMT, de téléverser des documents à l'appui et de consulter leur correspondance et les lettres de décision.

L'expérience de service de l'employeur a encore été améliorée grâce à la mise en place, en juillet 2020, d'une fonctionnalité permettant de copier les demandes d'EIMT en ligne antérieures. Cette nouvelle fonctionnalité réduit le fardeau des employeurs qui soumettent plusieurs demandes, en leur permettant de récupérer, de dupliquer et de modifier les demandes d'EIMT antérieures.

#### Plan d'action de la direction

Mesures prévues		Date d'achèvement
2.1	Réduction des délais de chargement et de restauration du système en ligne afin d'améliorer encore l'expérience de service des employeurs qui ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires.	Avril 2021
2.2	Possibles consultations auprès des intervenants afin d'explorer d'autres modèles pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires, de manière à mieux servir les employeurs qui ont des antécédents avérés de conformité.	À déterminer
2.3	Analyse des commentaires formulés par les intervenants au sujet des modèles alternatifs proposés afin d'orienter les prochaines étapes, le cas échéant.	À déterminer

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

### Recommandation 3

*Clarifier les processus afin d'aider les agents de programme à évaluer les effets sur le marché du travail et les pénuries de main-d'œuvre de manière plus uniforme.*

### Réponse de la direction

La direction approuve la recommandation. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires reconnaît qu'il est important d'évaluer les pénuries de main-d'œuvre lors de la préparation des décisions d'EIMT et de continuer à veiller à ce que les Canadiens et les résidents permanents aient un accès prioritaire aux emplois disponibles.

Entre janvier et juillet 2019, les outils du Programme des travailleurs étrangers temporaires utilisés pour l'évaluation des demandes d'EIMT ont fait l'objet d'un examen approfondi et d'une refonte majeure. Il s'agit d'une démarche qui visait à adapter toutes les directives relatives à l'évaluation des demandes d'EIMT à la suite des mises à jour apportées à la trousse d'aide et aux politiques. Il s'agissait aussi de régler les problèmes signalés dans le cadre des exercices d'étalonnage de la gestion de la qualité.

Dans le but d'améliorer l'efficacité, on a restructuré le contenu dans les cas où cela s'avérait nécessaire pour en assurer la logique. Les informations en double ont été supprimées. L'examen exhaustif a comporté des consultations auprès des responsables de la gestion de la qualité, de l'expertise opérationnelle, des responsables des systèmes et des quatre régions opérationnelles, ainsi que du Centre de services aux employeurs. En outre, la Direction générale des compétences et de l'emploi a fourni des éclaircissements sur les politiques, au besoin.

L'examen a abouti au lancement, en juillet 2019, de 21 directives modifiées, de trousse d'aide pour la documentation de l'évaluation, d'écrans d'évaluation modifiés dans le système d'EIMT et de formulaires de demande modifiés.

Des précisions sur la manière de déterminer si le résultat qui fait l'objet de l'évaluation aura un impact positif, neutre ou négatif sur le marché du travail canadien ont été ajoutées à l'évaluation globale et à 4 des 7 facteurs liés au marché du travail.

Cependant, les responsables du programme reconnaissent que les informations sur le marché du travail et d'autres types d'informations ne sont pas toujours disponibles rapidement et que leur granularité peut être limitée. Par conséquent, ils reconnaissent que l'évaluation des impacts sur le marché du travail implique nécessairement une certaine part d'évaluation qualitative et d'exercice de jugement par les agents de programme. Les directives et les outils mis à jour visent à accroître l'uniformité et la qualité des décisions prises par les agents plutôt qu'à établir des orientations définitives.

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

### Plan d'action de la direction

Mesures prévues	Date d'achèvement
<p>3.1 Un outil d'étude d'impact sur le marché du travail a récemment été élaboré. Cet outil est conçu pour servir de cadre. Il combine divers indicateurs du marché du travail pour aider à évaluer les conditions récentes du marché du travail local. Les données à l'appui de cet outil proviennent de l'Enquête sur la population active, du Recensement de la population de 2016, de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et des données administratives de l'assurance-emploi. L'outil était prêt à être lancé et à être mis à la disposition du public au printemps 2020, sous forme de projet-pilote.</p> <p>La pandémie de COVID-19 a malheureusement perturbé la collecte des principales données sur lesquelles l'outil s'appuie. Il s'agit d'une situation qui soulève deux difficultés. D'abord, les retards causés par la pandémie dans l'accès aux données fournies par Statistique Canada ont fait en sorte que les informations contenues dans l'outil ne sont vraiment plus à jour. En outre, étant donné que la plupart des données utilisées peuvent être décalées de plusieurs mois, voire de plusieurs années (même en temps normal), l'outil est moins fiable en tant que ressource comparative en cette période de perturbations majeures dans le marché du travail. Le programme travaille en permanence avec des experts en information sur le marché du travail afin de relancer cet outil au moment opportun.</p> <p>Les politiques actuelles du Programme des travailleurs étrangers temporaires prévoient déjà la prise en compte d'informations provenant de sources supplémentaires. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, l'information sur le marché du travail disponible auprès des groupes de travailleurs organisés, les rapports de Statistique Canada, les évaluations ou projections ministérielles portant sur le marché du travail, ainsi que des informations provenant d'autres ministères ou ordres de gouvernement, de conseils sectoriels, d'associations industrielles et d'associations professionnelles.</p> <p>Le Ministère continuera à examiner régulièrement les politiques et les directives opérationnelles connexes afin de s'assurer que les informations sur le marché du travail provenant de sources autres que les employeurs sont soigneusement soupesées pour chaque demande afin de déterminer si les emplois disponibles peuvent être occupés par des Canadiens ou des résidents permanents.</p>	<p>En cours</p>

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

### Plan d'action de la direction (suite)

Mesures prévues	Date d'achèvement
<p>3.2 Des directives du programme ont été élaborées pour aider les agents de programme à évaluer les impacts de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail et les pénuries de main d'œuvre dans le cadre des volets du secteur de l'agriculture primaire. Les directives portent entre autres sur le traitement prioritaire, le recrutement, la validité de l'étude d'impact sur le marché du travail, le rapport d'inspection du logement, la liste nationale des produits agricoles et l'acceptation de la soumission de la demande.</p> <p>Les directives entourant les questions d'approfondissement ont permis d'aborder la question des cibles stratégiques à haut risque pour aider les agents de programme à évaluer les impacts sur le marché du travail et les pénuries de main-d'œuvre de manière uniforme en ce qui concerne le volet agricole.</p> <p>Une mise à jour des directives opérationnelles et des trousseaux d'aides a fourni aux agents de programme des directives claires pour établir s'il est acceptable pour les employeurs de demander l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans poser d'exigences linguistiques précises.</p>	Février 2021

## BIBLIOGRAPHIE

- Banerjee, A. V., et E. Duflo. *Économie utile pour des temps difficiles*, Seuil, 2019.
- Beine, M. et Coulombe, S. (2017). *Immigration and Internal Mobility in Canada*, Extrait de : <http://aix1.uottawa.ca/~scoulomb/pages/Immigration%20and%20Internal%20Mobility%20in%20Canada%20forth.%20JPoE.pdf> (anglais seulement)
- Brochu, et coll. (2016). *Temporary Foreign Workers and Firms: Theory and Canadian Evidence*, Canadian Labour Economics Forum. Document de travail. Extrait de : <https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2016/11/CLEF-006-2016-Fall-Brochu-Gross-Worswick.pdf> (anglais seulement)
- Canada. Emploi et Développement social Canada. *Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail*, rapport final, 2013. Extrait de : [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/rhdcc-hrsdc/HS28-207-2012-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS28-207-2012-fra.pdf)
- Canada. Emploi et Développement social Canada. *Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Extrait de : <http://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html>
- Canada. Emploi et Développement social Canada. *Examen des salaires dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, hiver 2019.
- Canada. Emploi et Développement social Canada. *Wage Impacts of Temporary Foreign Worker (TFW) Program use in Atlantic Canada Fish and Seafood Processing*, hiver 2019.
- Canada. Emploi et Développement social Canada. *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020*, Résultats de l'étude sur les tendances dans l'utilisation du Guichet-Emplois par les employeurs de travailleurs étrangers temporaires, mars 2021. (disponible sur demande)
- Canada. Ministère des Finances. *Budget 2017 : Bâtir une classe moyenne forte*, Ottawa. Extrait de : <https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/chap-01-txt-fr.html>
- Canada. Parlement du Canada. Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA). *Programme des travailleurs étrangers temporaires. Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées*, 2016. Extrait de : <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/rapport-4>
- Canada. Parlement du Canada, Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration. *Rapport sur l'évaluation d'impact sur le marché du travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, avril 2021. (disponible sur demande)
- Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA). *Répercussions de l'accès aux travailleurs étrangers sur l'industrie agricole*, 2020. Extrait de : <https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/CAHRC%20LMI%20TFWsApril2020FR.pdf>.
- Constant, A. F. (2014). « Do migrants take the jobs of native workers? » *IZA World of Labor*. doi:10.15185/izawol.10
- Gross, D. (2014). *Temporary Foreign Workers in Canada: Are they Really Filling Labour Shortages?*, Institut C.D. Howe. Extrait de : [https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/commentary\\_407.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/commentary_407.pdf) (anglais seulement)
- Lu, Y. (2020). *Répartition des travailleurs étrangers temporaires dans les industries au Canada*. Statistique Canada. Extrait de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00028-fra.pdf?st=hb4sR2Ef>
- Mukhopadhyay, K. et P. Thomassin. *The Effect of Using Temporary Foreign Workers on the Wages of Canadian Workers – A literature review*, rapport final soumis à Agriculture et Agroalimentaire Canada, Ottawa, par le département d'économie agricole de l'Université McGill, Montréal, 2021. (disponible sur demande)
- Prism Economics and Analysis (pour Compétences Transformation Alimentaire Canada). *Atlantic Fish + Seafood Processing Workforce Survey Report*. (disponible sur demande; anglais seulement)
- Rapport 5, Programme des travailleurs étrangers temporaires, des Rapports du vérificateur général du Canada du printemps 2017. Rapport du Comité permanent des comptes publics. Extrait de : [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2017/parl/xc16-1/XC16-1-1-421-35-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/parl/xc16-1/XC16-1-1-421-35-fra.pdf)
- Somerville, W. et M. Sumption. *Immigration and the Labour Market: Theory, Evidence and Policy*, Equality and Human Rights Commission, 2009. Extrait de : <https://www.migrationpolicy.org/pubs/Immigration-and-the-Labour-Market.pdf> (anglais seulement)
- Worswick, C. « Economic Implications of Recent Changes to the Temporary Foreign Worker Program », *IRPP Insight*, no 4, p. 5 à 8, octobre 2013. Extrait de : <https://irpp.org/fr/research-studies/economic-implications-of-recent-changes-to-the-temporary-foreign-worker-program/>
- Worswick, C. et coll. *Issues Related to the Likely Impact of Temporary Foreign Workers on Wages in the Canadian Labour Market*, 2017. (disponible sur demande)
- Worswick, C. et coll. Rapport de l'atelier tenu par EDSC, « Évaluation des répercussions des travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail canadien », 2018. (disponible sur demande)

## Annex A – Constatations de l'évaluation précédente

➤ **La dernière évaluation du programme a été publiée en 2013 et elle couvrait la période de 2007 à 2010.<sup>27</sup> Ses principales constatations sont énoncées ci-dessous:**

- Le programme est efficace pour répondre aux besoins de main-d'œuvre et de compétences à court terme des employeurs.
- La demande de travailleurs étrangers temporaires est motivée par des pénuries de main d'œuvre et de compétences, ainsi que par l'intérêt limité des Canadiens et des résidents permanents pour certains types d'emplois.
- La demande de travailleurs étrangers temporaires est la plus forte pendant les périodes de faible chômage.
- Un nombre relativement faible d'employeurs absorbent un fort pourcentage des postes confirmés dans le cadre du programme.
- La plupart des demandes d'avis relatifs au marché du travail n'ont pas abouti à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.
- Il existe des craintes à l'effet que le programme exerce une pression à la baisse sur les salaires courants et qu'il amène les employeurs à réduire les efforts qu'ils déploient pour recruter et former des Canadiens.

➤ **L'évaluation de 2013 a donné lieu à 8 recommandations:**

- Assurer le traitement rapide et efficace des demandes d'avis relatifs au marché du travail.
- Améliorer la communication et la coordination entre EDSC et Citoyenneté et Immigration Canada (aujourd'hui Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).
- Renforcer la conformité chez les employeurs.
- Améliorer les méthodes de collecte et de communication des données.
- Mieux utiliser l'information sur le marché du travail dans le processus d'évaluation entourant les avis relatifs au marché du travail.
- Continuer à surveiller l'impact du programme sur le marché du travail.
- Étendre les options qui permettent aux travailleurs étrangers temporaires de faire la transition vers la résidence permanente.
- Instaurer des frais pour les employeurs quant au traitement des demandes d'avis relatifs au marché du travail.

Source: EDSC, *Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail*, rapport final, 2013. Extrait de : [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/rhdcc-hrsdc/HS28-207-2012-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS28-207-2012-fra.pdf)

<sup>27</sup>L'évaluation s'est limitée aux volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires soumis à l'ancien processus d'avis relatif au marché du travail et elle a porté sur la pertinence et le rendement du programme au cours des années 2007 à 2010.

## ANNEXES

**Annexe B – Liste des questions d'évaluation**

1. Dans quelle mesure le Programme des travailleurs étrangers temporaires a-t-il permis de répondre aux besoins de main-d'œuvre à court terme des entreprises et du marché du travail canadien dans son ensemble ?
    - a) Comment le programme aide-t-il à combler les pénuries de main-d'œuvre ?
    - b) Comment le programme contribue-t-il à la viabilité des entreprises et des secteurs ?
    - c) Quelles sont les différences entre les entreprises qui ont recours à des travailleurs étrangers temporaires et celles qui ne le font pas ?
- 

2. À quel point le Programme des travailleurs étrangers temporaires veille-t-il à ce que les citoyens canadiens et les résidents permanents soient considérés en premier pour les possibilités d'emploi actuelles ?
  - a) À quels obstacles les employeurs doivent-ils faire face lorsqu'ils tentent de recruter des citoyens canadiens et des résidents permanents, y compris parmi les groupes sous représentés ?
  - b) Dans quelle mesure les plans de transition requis pour le Volet des postes à haut salaire permettent-ils de réduire le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires ?

3. Dans quelle mesure le Programme des travailleurs étrangers temporaires a-t-il un impact sur les salaires courants ?
  - a) Comment les salaires sont-ils touchés ?
  - b) Le programme entraîne-t-il une suppression des salaires dans l'économie ou dans des secteurs en particulier ?
  - c) Y a-t-il un déplacement de travailleurs canadiens ?

## ANNEXES

## Annexe C – Méthodologie

L'évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires s'est appuyée sur de multiples sources de données. Le recours à plusieurs sources et à plusieurs méthodes de collecte de données a permis d'aborder différents aspects des questions de l'évaluation. Cette approche a permis une triangulation des données suffisante pour préparer des constatations, des conclusions et des recommandations solides et fondées sur des données probantes.

## Sources de données

## Examen des documents et revue de la littérature

- L'analyse documentaire et bibliographique a porté sur les éléments suivants :
  - Documents du programme (par exemple politiques et directives du programme);
  - Études et rapports sur le marché du travail;
  - Recherches universitaires pertinentes pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires dans les contextes canadien et international;
  - Résultats d'une analyse des salaires réalisée à l'interne par EDSC;
  - Résultats présentés dans le rapport d'une étude réalisée par *Prism Economics and Analysis* pour Compétences Transformation Alimentaire Canada.



## Examen et analyse des données administratives

- L'examen et l'analyse des données ont porté sur des données provenant de ces deux sources :
  - Système relatif aux travailleurs étrangers
  - Guichet-Emplois
- Nous avons procédé à une évaluation de la qualité et de l'intégrité globales des données administratives du programme.
- Nous avons combiné et analysé des éléments des deux bases de données. Cela a permis d'évaluer certains aspects des démarches de recrutement des employeurs et des interactions avec les chercheurs d'emploi par l'entremise du Guichet-Emplois.



## Principales limites

- Les possibilités de comparaisons du Programme des travailleurs étrangers temporaires avec des programmes semblables ailleurs dans le monde sont limitées. Cela est dû aux différences importantes qui existent entre les règlements de chacun de ces programmes, en particulier en ce qui concerne les salaires et les types de besoins en main-d'œuvre qui sont couverts.
- L'analyse descriptive des salaires réalisée par EDSC ne portait que sur 3 secteurs où le programme est utilisé au Canada. L'accès aux données sur les salaires dans tous les volets et dans toutes les régions aurait rendu l'analyse plus systématique par nature. Il n'en demeure pas moins que les cas sélectionnés sont importants, car ils correspondent à des secteurs qui ont été perçus comme contribuant au phénomène de la suppression salariale.
- Les données disponibles ne permettent pas de vérifier les facteurs externes qui peuvent influencer l'offre et la demande de travailleurs aux niveaux micro- et macro-économiques, et donc les salaires. Ces facteurs comprennent les éléments suivants :
  - la demande pour les biens et services produits;
  - la capacité d'une entreprise à payer les salaires;
  - la formation et le niveau d'éducation de la main-d'œuvre;
  - des changements technologiques;
  - le nombre de sociétés ou d'entreprises actives dans le même secteur ou dans la même industrie;
  - les réglementations gouvernementales;
  - le prix et la disponibilité d'autres intrants de production;
  - le coût de la vie dans une région donnée; et
  - la nature et les conditions de l'emploi.
- Les données analysées tirées du Système des travailleurs étrangers et du Guichet-Emplois n'ont pas pu être ventilées par région. Elles ne comprenaient que les dossiers de demandes d'EIMT associés à des offres d'emploi sur le Guichet-Emplois. L'examen des données administratives et le couplage réalisé avec les données du Guichet-Emplois ont permis de procéder à une analyse quantitative descriptive. Aucune analyse de données portant sur la causalité n'a été réalisée.
- Les données peuvent être interprétées différemment, selon le marché du travail, le volet ou la période choisie. En outre, l'analyse liée aux salaires n'est qu'exploratoire. Elle ne permet pas de tirer de conclusions précises au sujet des effets du programme sur la suppression des salaires.

## ANNEXES

## Annexe C – Méthodologie

## Sources de données

- L'objectif des groupes de discussion consiste à recueillir des informations, des explications et des points de vue approfondis et à obtenir des exemples auprès de différents groupes d'intervenants afin de trouver des réponses aux questions d'évaluation.
- Au total, nous avons mis sur pied 12 groupes de discussion réunissant 97 participants, incluant :
  - 5 groupes de discussion réunissant un total de 19 employeurs;
  - 3 groupes de discussion réunissant un total de 37 travailleurs étrangers;
  - 2 groupes de discussion réunissant un total de 11 intervenants du gouvernement du Canada;
  - 2 groupes de discussion réunissant un total de 30 intervenants externes.
- Nous avons recouru à un échantillonnage par choix raisonné pour nous assurer que les participants représentaient une diversité de volets et de régions et une grande fourchette d'années d'expérience.
- Le tableau C-1 présente plus de détails sur la composition finale des groupes de discussion.

## Principales limites

- Comme EDSC n'a pas accès aux coordonnées personnelles des travailleurs étrangers, il a fallu les joindre par l'entremise d'organismes fournisseurs de services. Il se peut que cette approche ait entraîné des biais de sélection, réduisant ainsi la possibilité d'établir des généralisations à partir des résultats. Cependant, les travailleurs étrangers étaient représentés au sein de diverses régions et de plusieurs volets, ce qui assure une bonne représentation des points de vue de ce groupe.
- Bien que tous les efforts nécessaires aient été déployés pour constituer un échantillon représentatif de tous les volets, de toutes les régions et de tous les niveaux d'expérience, certaines régions et certains secteurs étaient plus représentés que d'autres.
- Malgré les limites mentionnées, l'uniformité des réponses des intervenants, des travailleurs étrangers et des employeurs rend ces réponses valables pour appuyer la prise de décisions futures entourant le programme.



## ANNEXES

## Annexe C – Méthodologie

Tableau C-1 : Portée des groupes de discussion – Informations supplémentaires

5 groupes de discussion réunissant un total de 19 employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agriculture – Surrey, Colombie-Britannique (n=5)</li> <li>▪ Construction – Langley, Colombie-Britannique (n=2)</li> <li>▪ Tourisme – Vancouver, Colombie-Britannique (n=6)</li> <li>▪ Transformation de la viande – Calgary, Alberta (n=3)</li> <li>▪ Tourisme – Montréal, Québec (n=3)</li> </ul>
3 groupes de discussion réunissant un total de 37 travailleurs étrangers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agriculture – Surrey, Colombie Britannique (n=13)</li> <li>▪ Transformation de la viande – Calgary, Alberta (n=8)</li> <li>▪ Camionnage – Montréal, Québec (n=16)</li> </ul> <p>La plupart des participants (environ 95 %) comprenaient bien l'anglais et ont été capables de formuler eux-mêmes des réponses dans cette langue. Quelques questions ont nécessité une interprétation vers la langue maternelle des travailleurs (autre que le français). Cette interprétation a été assurée par un membre du personnel de l'organisme fournisseur de services dont les locaux ont accueilli le groupe de discussion.</p>
2 groupes de discussion réunissant un total de 11 intervenants du gouvernement du Canada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Employés d'EDSC/de Service Canada : séance en personne tenue à Gatineau (3 employés régionaux ont participé par téléconférence) (n=8)</li> <li>▪ Représentants d'autres organismes du gouvernement du Canada, à savoir Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et l'Agence des services frontaliers du Canada : séance en personne tenue à Ottawa (n=3)</li> </ul>
2 groupes de discussion réunissant un total de 30 intervenants externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intermédiaires tiers et représentants de travailleurs ou de syndicats – Ottawa, Ontario (n=12)</li> <li>▪ Représentants d'entreprises/employeurs – Ottawa, Ontario (n=18)</li> </ul> <p>Les groupes de discussion ont été tenus en personne à Ottawa. Cependant, de nombreux participants se sont joints par téléconférence de partout au Canada, notamment de Toronto, de Montréal, de Calgary et de Vancouver, ainsi que des Maritimes. Certains participants représentaient aussi des organisations ayant un mandat de portée nationale.</p>
Séances en personne tenues dans 4 provinces ou régions	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ottawa, Ontario et Gatineau, Québec</li> <li>▪ Vancouver, Langley et Surrey, Colombie-Britannique</li> <li>▪ Calgary, Alberta</li> <li>▪ Montréal, Québec</li> </ul> <p>Les groupes de discussion réunissaient un mélange de participants issus de zones rurales et de centres urbains.</p>
5 industries consultées	<p>Agriculture, tourisme, construction, transformation de la viande et camionnage.</p> <p>Les employeurs de l'industrie du tourisme représentaient un large éventail d'entreprises : un hôtel, un centre d'hydrothérapie (spa), des restaurants spécialisés, des boutiques d'artisanat, des fournisseurs de voyages/d'excursions, un studio de gymnastique et une compagnie de théâtre.</p>

## ANNEXES

## Annexe C – Méthodologie

## Sources de données

## Entrevues avec des informateurs clés

- Les entrevues avec les informateurs clés ont été conçues pour recueillir des renseignements approfondis, notamment des opinions, des explications, des exemples et des informations factuelles entourant les questions à l'étude dans le cadre de l'évaluation. Ces entrevues ont permis de mieux comprendre :
  - la pertinence du programme;
  - son efficacité pour répondre aux besoins à court terme des entreprises;
  - son incidence sur les salaires; et
  - les obstacles auxquels se heurtent des employeurs lorsqu'ils essaient de recruter des citoyens canadiens et des résidents permanents.
- Les informateurs clés sont ceux qui peuvent parler à la fois des succès et des échecs potentiels du programme en relation avec les problèmes et les questions à l'étude dans le cadre de l'évaluation. Les informations factuelles comprennent des statistiques ou des données documentaires à l'appui d'une déclaration.
- Au total, 37 entrevues ont été réalisées sur une période d'environ un an, parallèlement aux groupes de discussion. Les personnes passées en entrevue sont réparties comme suit :
  - 7 responsables des programmes issus de la Direction générale des compétences et de l'emploi et de la Direction générale des opérations de programmes d'EDSC;
  - 10 membres du personnel régional de Service Canada, dont au moins 1 de chacune des 4 régions de Service Canada;
  - 5 informateurs clés d'autres ministères qui interagissent avec le programme. Ils incluaient 4 informateurs clés d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et 1 informateur clé de l'Agence des services frontaliers du Canada;
  - 9 intervenants externes représentant les employeurs (par exemple des conseils industriels et sectoriels, des associations d'employeurs et des consultants en immigration);
  - 6 intervenants externes représentant les travailleurs (par exemple des organismes fournisseurs de services et des représentants syndicaux).

## Principales limites

- La couverture géographique et sectorielle des entrevues avec les informateurs clés a été limitée par :
  - Le faible taux de réponse aux invitations de certains groupes d'intervenants externes (les intermédiaires tiers et les organismes fournisseurs de services en particulier);
  - Le nombre élevé de secteurs et d'organisations qui ont recours au programme dans tout le Canada, ainsi que leur diversité;
  - Le nombre limité d'entrevues qui ont pu être réalisées avec les intervenants externes dans le délai imparti. La pandémie de COVID-19 nous a fait perdre environ 2 mois complets.
- Voici quelques-uns des segments qui n'ont pas pu être couverts dans le cadre des entrevues avec les informateurs clés :
  - Les intermédiaires tiers basés dans les Prairies, le Canada atlantique et le Nord du Canada;
  - Les fournisseurs de services et autres organismes tiers qui travaillent auprès des aides familiaux résidents ou des aides ménagers embauchés dans le cadre du programme;
  - Les agences de recrutement ayant une expérience de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires à l'étranger (hors secteur agricole);
  - Les intervenants externes qui représentent, ou qui connaissent bien, certains secteurs où le programme est utilisé, notamment :
    - la technologie de l'information (TI);
    - les arts, les loisirs et le divertissement;
    - les soins de santé;
    - les finances et les assurances;
    - la construction.



## ➤ Échelle utilisée pour rapporter les constatations

- « **Tous/presque tous** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 90 % des répondants clés du groupe.
- « **Une grande majorité/la plupart** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 75 %, mais de moins de 90 % des répondants clés du groupe.
- « **La majorité** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 51 %, mais de moins de 75 % des répondants clés du groupe.
- « **La moitié** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions de 50 % des répondants du groupe.
- « **Certains** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 25 %, mais de moins de 50 % des répondants clés du groupe.
- « **Quelques-uns** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'au moins 2 répondants, mais de moins de 25 % des répondants clés du groupe.
- « **Un** » – Les constatations reflètent les points de vue et opinions d'un informateur clé très au fait de la question.

## ANNEXES

## Annexe C – Méthodologie

## Sondage auprès des employeurs

- L'échantillon stratifié utilisé pour le sondage a été tiré de la base de données des employeurs qui ont soumis une demande au titre du programme entre 2014 et 2018. Au total, 76 808 demandeurs uniques ont soumis 184 043 demandes d'EIMT. Environ 40 % des demandeurs ont déposé des demandes au cours de plus d'une année.
  - Environ 2 demandeurs sur 3 (65 %) ont soumis une demande dans le cadre du Volet des postes à bas salaire. Près de 9 demandeurs sur 10 (87 %) ont déjà reçu un résultat d'EIMT positif. Par ailleurs, 28 % d'entre eux ont également déjà reçu un résultat d'EIMT négatif. Ces demandes représentent une proportion assez constante, qui a varié de 26 % à 35 % entre 2014 et 2018.
  - Sur les 8 239 demandeurs échantillonnés, 9 % (718) ont été rejetés parce que nous ne disposions pas de leurs coordonnées ou parce que ces employeurs étaient présents en double. Nous avons envoyé des invitations à 7 521 adresses électroniques uniques, et 505 (7 %) demandeurs ont ainsi répondu au sondage.
- Le tableau ci-dessous montre la répartition de la population, de l'échantillon et des sondages remplis, sur la base des données administratives.
  - Par rapport à l'échantillon stratifié, parmi ceux qui ont répondu au sondage :
    - les demandeurs dans le cadre du Volet de l'agriculture primaire étaient surreprésentés (ce volet représente 17 % de l'échantillon, mais il compte pour 38 % des sondages remplis);
    - les demandeurs dans le cadre du Volet des postes à haut salaire et du Volet avec appui de la résidence permanente sont sous-représentés (les premiers constituent 32 % de l'échantillon, mais ne comptent que pour 20 % des sondages remplis, alors que les seconds constituent environ 24 % de l'échantillon, mais ne comptent que pour 15 % des sondages remplis).

Sonder les Canadiens aux fins de cette évaluation aurait été considéré comme une activité de recherche sur l'opinion publique. Cela constitue une limite. Cependant, pour nous assurer d'inclure les perspectives des Canadiens dans l'évaluation, nous avons intégré les comportements des chercheurs d'emploi canadiens comme indicateurs dans l'analyse des données du Guichet-Emplois et du Système des travailleurs étrangers.

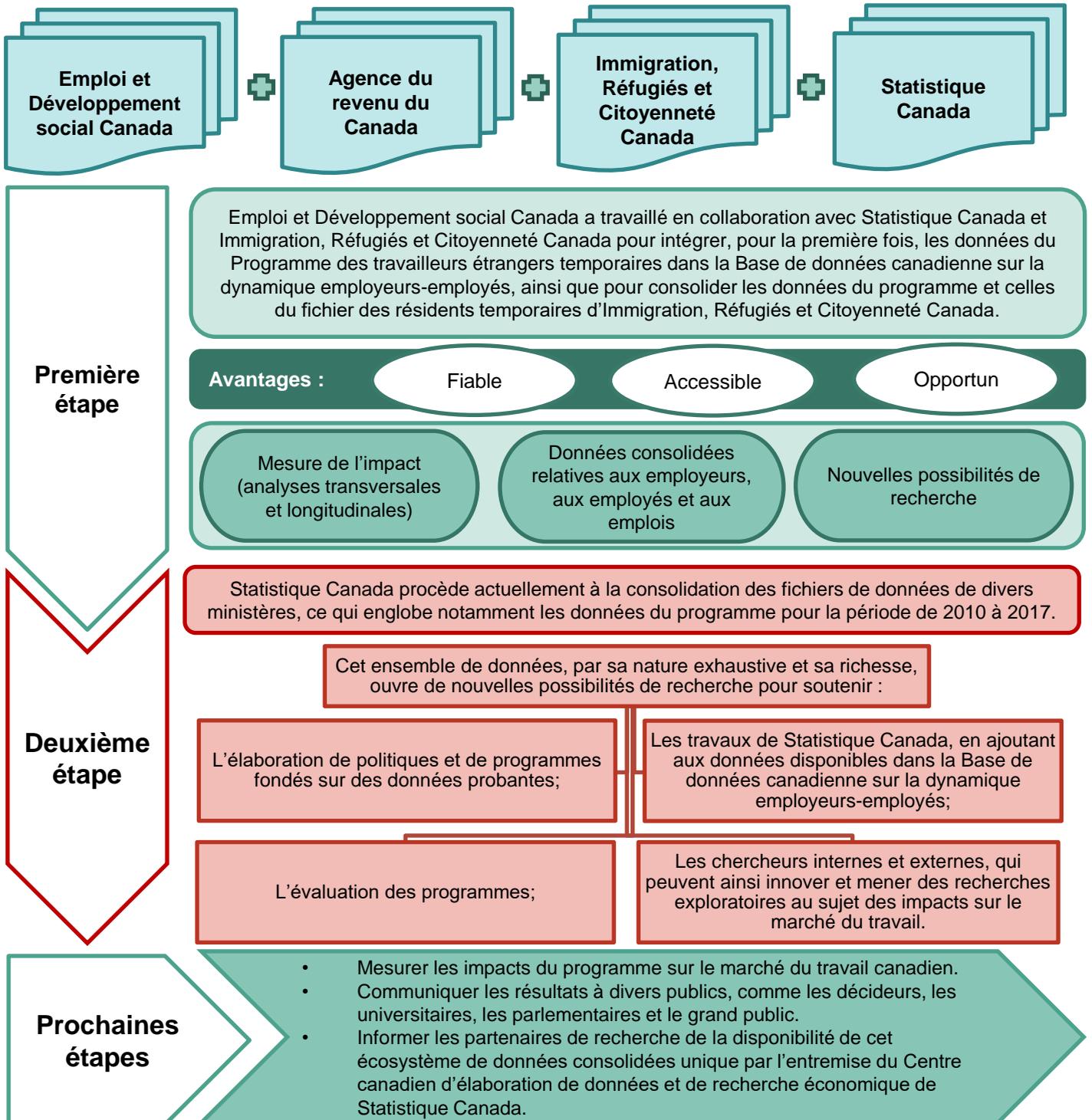
Tableau C-2: Pourcentage de la population, de l'échantillon et des sondages remplis

Volet et/ou résultat d'EIMT	(basé sur des données administratives)		
	Population (n=83 217)	Échantillon (n=8 239)	Nombre réel de sondages remplis (n=505)
<b>Volet de l'agriculture primaire</b>	8%	17%	38%
EIMT positive	7%	15%	37%
EIMT négative	<1%	3%	1%
<b>Volet des postes à bas salaire</b>	60%	28%	28%
EIMT positive	51%	13%	15%
EIMT négative	8%	14%	13%
<b>Volet des postes à haut salaire</b>	27%	32%	20%
EIMT positive	22%	14%	12%
EIMT négative	5%	18%	8%
<b>Volet avec appui de la résidence permanente</b>	6%	24%	15%
EIMT positive	4%	20%	12%
EIMT négative	1%	4%	2%
<b>Total</b>	100%	100%	100%
<b>Total (EIMT positive)</b>	85%	61%	77%
<b>Total (EIMT négative)</b>	15%	39%	23%

ANNEXES

Annexe D – Fichiers de données consolidées du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Figure D-1: Plusieurs fichiers de données consolidées provenant de divers ministères et disponibles dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés



## ANNEXES

## Annexe E – Autres constatations et observations découlant de l'évaluation

## Démarches des employeurs pour embaucher des travailleurs canadiens issus des groupes sous-représentés.

- La raison la plus souvent invoquée par les employeurs pour expliquer pourquoi ils n'ont pas embauché de personnes issues des groupes sous-représentés est qu'**aucune personne de ces groupes n'a postulé ou manifesté d'intérêt pour le poste**. Plus précisément, cette raison a été invoquée par :
- **84,2 %** des 405 répondants à qui l'on a demandé pourquoi ils n'avaient pas recruté ou tenté de recruter des **Canadiens autochtones**;
  - **68,0 %** des 387 répondants à qui l'on a demandé pourquoi ils n'avaient pas recruté ou tenté de recruter des **jeunes vulnérables**;
  - **64,8 %** des 369 répondants à qui l'on a demandé pourquoi ils n'avaient pas recruté ou tenté de recruter de **nouveaux arrivants**; et
  - **57,6 %** des 410 répondants à qui l'on a demandé pourquoi ils n'avaient pas recruté ou tenté de recruter des **personnes handicapées**.

Tableau E-1: Autres raisons invoquées pour expliquer qu'on n'ait pas embauché des :

Canadiens autochtones		Personnes handicapées	
Ils n'avaient pas les compétences, les diplômes ou l'expérience nécessaires pour l'emploi	13,3%	J'ai présumé que le travail ne pouvait pas être effectué par des personnes handicapées	49,8%
Je ne savais pas que des chercheurs d'emploi appartenant à ce groupe étaient disponibles dans ma région	9,4%	Je ne savais pas que des chercheurs d'emploi appartenant à ce groupe étaient disponibles dans ma région	6,3%
Nouveaux arrivants		Jeunes vulnérables	
Ils n'avaient pas les compétences, les diplômes ou l'expérience nécessaires pour l'emploi	26,6%	Ils n'avaient pas les compétences, les diplômes ou l'expérience nécessaires pour l'emploi	19,9%
Ils n'avaient pas d'expérience de travail au Canada (ou pas assez)	12,7%	Je ne savais pas que des chercheurs d'emploi appartenant à ce groupe étaient disponibles dans ma région	9,8%

Source : Sondage d'EDSC auprès des employeurs (2020), pour la période de 2015 à 2020.

## Annexe E – Autres constatations et observations découlant de l'évaluation

### Principaux aspects à améliorer dans le processus d'EIMT, selon les intervenants internes et externes.

- Certains employeurs et intermédiaires tiers ont signalé des incohérences dans certaines des décisions prises à l'égard de demandes d'EIMT comparables traitées par différents agents de programme.
- Certains informateurs clés de Service Canada ont confirmé ces incohérences et ont expliqué qu'elles pouvaient être liées à ce qui suit :
  - Le manque d'information sur le marché du travail suffisamment précise, détaillée ou opportune, qui rend particulièrement difficile l'évaluation des conditions du marché du travail et des pénuries pour certaines professions à l'échelle régionale ou locale;
  - Le manque de clarté et de précision des directives de l'Administration centrale d'EDSC concernant l'interprétation et l'application des règles et des exigences du programme.

L'examen des données administratives du Système des travailleurs étrangers et le sondage auprès des employeurs ont révélé des lacunes dans la qualité et l'exhaustivité des coordonnées des employeurs et d'autres informations recueillies au cours du processus d'EIMT.

- Il manquait des définitions ou des descriptions claires pour plusieurs variables figurant dans le dictionnaire des données du Système des travailleurs étrangers.
- Sur les 8 239 demandeurs échantillonnés, environ 9 % ont été rejetés parce que nous ne disposions pas de leurs coordonnées ou parce que ces employeurs étaient présents en double. Environ 16 % des quelque 7 500 invitations par courriel envoyées aux personnes échantillonnées n'ont pas été livrées (elles ont été renvoyées à l'expéditeur).
- Sur les quelque 2 800 numéros de téléphone composés pour relancer les répondants potentiels au sondage, près d'un numéro sur 5 (18 %) n'était pas en service. Cette proportion est considérée comme élevée. Il est à noter que certains de ces numéros de téléphone ont été inscrits dans la base de données il y a plusieurs années et que le sondage a commencé après le début de la pandémie de COVID-19. Il se peut qu'entre-temps, certaines de ces entreprises aient cessé leurs activités.

Sources : Groupes de discussion d'EDSC de 2020, entrevues avec les informateurs clés d'EDSC de 2020 et analyse des données du système d'EIMT d'EDSC (de 2011 à 2018).