

[EYB2020BRH2326](#)

Bulletin en ressources humaines

Août 2020

Jean-Philippe BRUNET* et Audrey Anne CHOUINARD*

Les différentes avenues pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires via la demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I- LA DÉMARCHE RÉGULIÈRE POUR LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL](#)

[II- LA DÉMARCHE SIMPLIFIÉE AU QUÉBEC](#)

[III- UNE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES MONDIALES : VOLET DES TALENTS MONDIAUX](#)

[IV- LA LISTE DE PROFESSIONS PRIORITAIRES AU QUÉBEC DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19](#)

[V- LES CHANGEMENTS DE PROCÉDURE ET LES NOUVELLES EXIGENCES DANS LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (« EIMT ») est une procédure qui vise à obtenir la confirmation qu'un employeur canadien a un réel besoin d'embaucher un travailleur étranger temporaire afin de pourvoir un poste au Canada pour lequel aucun travailleur canadien n'est apte, qualifié ou disponible. Les auteurs survolent les différents types de demandes d'EIMT ainsi que leurs variantes, tout en analysant l'évolution récente de la liste des professions prioritaires reconnues comme étant en pénurie au Québec et ce, à la lumière de la crise sanitaire mondiale actuelle en lien avec la COVID-19.

INTRODUCTION

L'Évaluation de l'impact sur le marché du travail est une procédure visant à permettre à des employeurs canadiens de recruter des travailleurs étrangers temporaires afin de doter des postes qui ne peuvent autrement pas être occupés par des citoyens ou résidents permanents canadiens, faute de main d'oeuvre nationale qualifiée. Ainsi, ce programme est perçu par les autorités gouvernementales comme une solution à utiliser en « dernier recours » pour pallier un manque de main-d'oeuvre.

Ainsi, une EIMT favorable émise à l'endroit d'un employeur confirmera son besoin pour le poste à pourvoir et l'impossibilité de trouver un travailleur canadien ou résident permanent disponible et qui satisfait aux critères spécifiques relatifs au poste.

Au Québec, les demandes peuvent actuellement être présentées sous quatre programmes ou volets qui mènent, si approuvées, à la délivrance d'une EIMT positive.

D'abord, nous retrouvons la démarche dite « régulière » qui impose des critères particuliers et exigeants, faisant de cette dernière la procédure la plus longue et la plus onéreuse pour eux.

Heureusement, certains processus facilitateurs existent afin d'accélérer le traitement des demandes d'EIMT.

Le processus dit de « démarche simplifiée » a été implanté au Québec afin de permettre aux employeurs québécois d'éviter d'avoir à démontrer l'absence de candidats aptes, disponibles et qualifiés pour le poste puisque les gouvernements du Québec et du Canada ont convenu d'une liste de professions où la rareté est d'ores et déjà reconnue. Ainsi, si le poste à combler figure sur la *Liste des professions* (voir explications et lien ci-dessous) qui répondent aux exigences du programme, l'employeur pourra éviter de procéder au recrutement exigé par le programme « régulier ».

Qui plus est, le programme de Stratégie en matière de compétences mondiales, via son Volet des talents mondiaux (ci-après « VTM »), permet aux employeurs canadiens d'attirer au Canada des talents étrangers uniques et spécifiques qui pourront par la suite contribuer au transfert de connaissances ainsi qu'au développement d'expertises canadiennes. Le volet des talents mondiaux, qui est applicable partout au Canada incluant au Québec, se décline en deux catégories, soit les catégories A et B, le tout étant plus amplement détaillé ci-dessous.

Enfin, au printemps 2020, le Québec a annoncé la priorisation du traitement des demandes d'EIMT, incluant la levée de l'exigence de recherche de candidats locaux, pour certaines professions définies. Cette mesure vise à aider les employeurs canadiens durant la crise sanitaire qui sévit actuellement ainsi que dans le cadre de la relance prochaine de l'économie.

I- LA DÉMARCHE RÉGULIÈRE POUR LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La démarche dite « régulière » de demande d'EIMT requiert que l'employeur canadien, qui désire embaucher un travailleur étranger temporaire, démontre avoir tenté de pourvoir le poste vacant au sein de son entreprise par des citoyens ou résidents permanents canadiens avant de recourir à l'embauche de ressortissants étrangers.

Cette démonstration est faite par le biais de démarches de recrutement actives auprès de canadiens et résidents permanents, notamment par la publication de l'offre d'emploi pour le poste visé sur différentes plateformes et ce, pendant minimalement un mois dans les trois mois précédant la présentation de la demande.

Bien que la notion de recrutement puisse sembler simple, le processus est hautement règlementé et donc très lourd pour les employeurs puisque les agents vont analyser dans le moindre détail les publications effectuées par l'employeur dans le but de s'assurer de la légitimité du processus et du respect des règles d'affichage, incluant, sans s'y limiter, le contenu des annonces et le salaire.

En effet, en ce qui concerne les salaires offerts aux travailleurs étrangers, ceux-ci doivent être similaires aux salaires reçus par les employés

canadiens ou résidents permanents occupant le même poste et qui ont une expérience et des compétences égales.

II- LA DÉMARCHE SIMPLIFIÉE AU QUÉBEC

Le 24 février 2012, le gouvernement du Québec annonçait l'entrée en vigueur de procédures facilitant le recrutement de travailleurs spécialisés dans certains domaines ciblés¹.

Cette procédure, appelée dans le jargon du milieu la « démarche simplifiée », a pour but de simplifier le traitement des demandes d'embauche de travailleurs étrangers concernant des professions spécialisées pour lesquelles les besoins locaux dépassent largement la main-d'oeuvre disponible. Il est alors question d'une « pénurie reconnue » de travailleurs dans les professions identifiées à cette procédure.

Ainsi, si l'emploi offert correspond à l'une des professions prévues à la demande simplifiée², l'employeur n'aura pas à faire la démonstration de ses efforts de recrutement dans le cadre de sa demande d'EIMT.

En d'autres termes, il ne sera pas nécessaire pour l'employeur de faire la preuve qu'il a affiché le poste, comme l'exige la procédure d'EIMT dite « régulière », afin de tenter de recruter un Canadien ou un résident permanent apte, qualifié et disponible à occuper l'emploi proposé.

Comme nous l'avons précisé dans nos articles précédents sur le sujet³, cette liste de professions est mise à jour annuellement dans le but de refléter adéquatement les besoins des employeurs québécois.

En ce qui concerne les salaires offerts aux travailleurs étrangers, ceux-ci doivent, comme pour la démarche régulière, être similaires aux salaires reçus par les employés canadiens ou résidents permanents occupant le même poste, en tenant compte d'une expérience et de compétences égales.

III- UNE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES MONDIALES : VOLET DES TALENTS MONDIAUX

Pour sa part, la Stratégie en matière de compétences mondiales a été conçue afin de permettre aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers disposant de compétences uniques et spécialisées.

Cette stratégie s'exécute par le truchement du VTM qui comporte deux catégories, soit A et B.

D'une part, la catégorie A requiert qu'une recommandation soit délivrée par un partenaire désigné⁴ confirmant que le poste vacant nécessite l'embauche d'un travailleur détenant un talent unique et spécialisé qui contribuera à la croissance et au développement de l'entreprise innovante.

Le caractère unique et spécialisé du talent sera apprécié en fonction de plusieurs critères pouvant inclure le niveau d'études et l'expérience professionnelle du travailleur, le salaire qui lui sera offert par l'employeur, son expertise du domaine en cause ainsi que son potentiel de contribution soutenue aux objectifs d'innovation de l'employeur canadien.

D'autre part, la catégorie B requiert que l'employeur canadien embauche un travailleur étranger hautement qualifié pour occuper un poste figurant sur la *Liste de professions exigeant des talents mondiaux*⁵.

Les professions identifiées sur cette liste sont considérées comme étant en demande sur le marché canadien et requièrent donc des talents étrangers.

En outre, pour certaines de ces professions, le VTM exige que le salaire offert au travailleur étranger soit au moins égal à un plancher salarial déterminé.

Par ailleurs, autant pour la catégorie A que B, il est à noter que l'employeur qui souhaite embaucher un travailleur en vertu du VTM doit présenter un Plan des avantages relatifs au marché du travail (ci-après « PAMT ») dans lequel il s'engage, par écrit, à développer et à mettre sur pied des activités bénéfiques pour le marché du travail canadien⁶. L'employeur sera sujet à d'éventuelles inspections annuelles visant à assurer le respect et la progression des engagements pris dans le cadre du PAMT.

Enfin, il est important de noter que le VTM permet de bénéficier d'un traitement accéléré, ce qui présente un avantage fort intéressant pour les employeurs.

IV- LA LISTE DE PROFESSIONS PRIORITAIRES AU QUÉBEC DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19

Dans la conjoncture entourant la COVID-19 et pour remédier au manque de main d'oeuvre spécialisée dans des domaines essentiels en temps de pandémie, le Québec a dressé une nouvelle liste de professions pour lesquelles le traitement des demandes d'EIMT sera priorisé⁷.

De façon similaire à la démarche simplifiée, il n'est plus obligatoire pour les employeurs canadiens de démontrer les démarches de recrutement et d'affichage de poste à l'égard des professions visées par cette liste prioritaire, allégeant ainsi considérablement le fardeau imposé par le processus de demande d'EIMT.

Voici la liste des professions visées, publiée au moment d'écrire ces lignes :

- 3012 — Infirmiers/ières autorisés et infirmiers/ières psychiatriques autorisés
- 3111 — Médecins spécialistes
- 3112 — Omnipraticiens et médecins en médecine familiale
- 3124 — Praticiens/iennes reliés en soins de santé primaire
- 3131 — Pharmaciens/iennes
- 3211 — Technologues de laboratoires médicaux
- 3212 — Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie
- 3214 — Inhalothérapeutes, perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires
- 3219 — Autres technologues et techniciens/iennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)

- 3233 — Infirmiers/ières auxiliaires
- 3237 — Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic
- 3413 — Aides-infirmiers/ières, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires
- 3414 — Autre personnel de soutien des services de santé
- 6731 — Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – Travaux légers
- 6331 — Bouchers/ères, coupeurs/euses de viande et poissonniers/ères — commerce de gros et de détail
- 8252 — Entrepreneurs/euses de services agricoles, surveillants/tes d'exploitations agricoles et ouvriers/ières spécialisés/ées dans l'élevage
- 8431 — Ouvriers/ières agricoles
- 8432 — Ouvriers/ières de pépinières et de serres
- 8611 — Manoeuvres à la récolte
- 9462 — Bouchers/ères industriels/elles, découpeurs/euses de viande, préparateurs/trices de volaille et personnel assimilé
- 9463 — Ouvriers/ières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer
- 9617 — Manoeuvres dans la transformation des aliments et des boissons
- 9618 — Manoeuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer
- 7511 — Conducteurs de camions de transport (* Cette profession est priorisée, mais pas exemptée des exigences minimales de recrutement).

V- LES CHANGEMENTS DE PROCÉDURE ET LES NOUVELLES EXIGENCES DANS LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA COVID-19

Il est incontestable que la pandémie apparue au printemps 2020 a entraîné son lot de conséquences sur le marché du travail et sur l'ensemble des secteurs économiques de la province.

Un grand nombre de citoyens et de résidents permanents canadiens ont perdu leur emploi en raison d'un ralentissement significatif des activités économiques au pays, entraînant ainsi une hausse du taux de chômage au Québec et partout ailleurs au Canada.

Il est important de noter que ce phénomène engendre des répercussions non négligeables sur l'analyse des demandes d'EIMT actuelles.

En effet, comme mentionné plus haut, l'objectif principal d'une demande d'EIMT est de démontrer qu'aucun citoyen ou résident permanent canadien n'est apte, qualifié ou disponible pour pourvoir un poste précis, justifiant donc l'embauche d'un travailleur étranger.

Or, cette démonstration présente un degré de complexité plus élevé lorsque le taux de chômage est accru, car la pénurie de main d'oeuvre est forcément moins critique⁸. L'employeur canadien doit alors miser davantage sur le caractère unique et spécialisé du travailleur étranger qu'il souhaite embaucher.

Depuis la COVID-19, il est possible que l'employeur doive démontrer que son entreprise maintient ses activités, en conformité avec les normes gouvernementales en vigueur (exemple : droit d'opérer ou non) et que la présence physique du travailleur étranger sur le territoire canadien est nécessaire.

CONCLUSION

Comme plus amplement détaillé dans cet article, les employeurs québécois ont actuellement accès à quatre programmes ou volets principaux, leur permettant de présenter une demande et d'obtenir une EIMT, et ce, même en temps de pandémie.

Toutefois, dans le climat actuel, tout porte à croire que les agents de Service Canada/Emploi et Développement social Canada, qui analysent les demandes d'EIMT, feront un examen plus minutieux des dossiers afin d'assurer que le besoin de l'employeur est réel et ne peut être comblé par une main d'oeuvre locale.

* M^e Jean-Philippe Brunet est associé et fondateur du bureau de Montréal Avocats Galileo Partners Inc., collaborateur du bureau Corporate Immigration Law Firm basé à Toronto. Il possède plus de 20 ans d'expérience en immigration d'affaires et mobilité internationale. M^e Audrey Anne Chouinard est avocate senior du bureau de Montréal également. Elle pratique exclusivement en immigration d'affaires et mobilité internationale. Les auteurs tiennent à remercier M^e Marc-Alexis Laroche, avocat ainsi que M^{me} Miakim Henripin, LL.B., parajuriste pour leur contribution à la rédaction de cet article.

1. Cette section constitue une mise à jour de notre article « Recrutement de travailleurs spécialisés – Démarche simplifiée pour l'embauche de travailleurs de professions spécialisées », dans *Bulletin en ressources humaines*, avril 2019, *La référence Ressources humaines*, [EYB2018BRH2052](https://www.emploi-quebec.ca/fr/ressources-humaines/bulletin-avril-2019/recrutement-travailleurs-specialises).

2. Liste des professions admissibles au traitement simplifié : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-haut-salaire/liste-professions/index.html>.

3. Jean-Philippe BRUNET et Audrey Anne CHOUINARD, « Recrutement de travailleurs spécialisés – Démarche simplifiée pour l'embauche de travailleurs de professions spécialisées », dans *Bulletin en ressources humaines*, avril 2019, *La référence Ressources humaines*, [EYB2018BRH2052](https://www.emploi-quebec.ca/fr/ressources-humaines/bulletin-avril-2019/recrutement-travailleurs-specialises) et versions antérieures.

4. Liste des partenaires désignés : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/talents-mondiaux/exigences.html#h14>.

5. Liste des professions exigeant des talents mondiaux : Au fédéral : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/talents-mondiaux/exigences.html#h15>. Au provincial : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/SalaireProCategorieB.pdf>.

6. Voir « Plan des avantages relatifs au marché du travail » : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/talents-mondiaux/exigences.html#h15>.

7. Voir : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/quebec.html>.

8. Par ailleurs, des demandes d'EIMT pour des postes à bas salaires pourraient faire l'objet de « refus de traiter » de la part des autorités gouvernementales en raison de taux de chômage trop élevés.

Date de dépôt : 17 août 2020

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.