

BUREAU DU  
DIRECTEUR PARLEMENTAIRE DU BUDGET



OFFICE OF  
THE PARLIAMENTARY BUDGET OFFICER

# Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : Survol des régions et des compétences

---

Ottawa, Canada  
Le 12 mars 2015  
[www.pbo-dpb.gc.ca](http://www.pbo-dpb.gc.ca)

Le directeur parlementaire du budget (DPB) a pour mandat de présenter au Parlement une analyse indépendante sur l'état des finances de la nation, le budget des dépenses du gouvernement, ainsi que les tendances de l'économie nationale; et, à la demande de tout comité parlementaire ou de tout parlementaire, de faire une estimation des coûts de toute proposition concernant des questions qui relèvent de la compétence du Parlement.

Le présent rapport évalue l'importance des travailleurs étrangers dans l'économie canadienne et aborde ensuite la question des travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés.

Il examine l'évolution de 2002 à 2012, soit depuis l'élargissement, en 2002, des programmes de travailleurs temporaires de manière à inclure des professions peu spécialisées. S'il y a lieu, il fait une distinction entre la période allant jusqu'à la récession (2002-2009) et la période après la récession (à partir de 2010).

**Produit par : Tracy Lemieux et Jean-François Nadeau\***

---

\* Les auteurs aimeraient remercier leurs collègues pour leurs suggestions utiles. Ils assument seuls la responsabilité de toute erreur ou omission. Pour plus de renseignements, prière de communiquer avec Mostafa Askari (Mostafa.Askari@parl.gc.ca).

## **Résumé**

Les programmes permettant à des travailleurs étrangers d'occuper des postes au Canada existent depuis les années 1960 et ont été établis officiellement par la loi dans les années 1970. Ils portaient généralement sur les travailleurs qualifiés, mais ont été élargis en 2002, de manière à inclure des professions peu spécialisées.

Malgré leur contribution économique généralement reconnue, les travailleurs étrangers – et surtout ceux qui occupent des postes peu spécialisés – ont grandement attiré l'attention des médias ces dernières années, un argument étant que la plupart des travailleurs canadiens au chômage répondent aux exigences minimales pour occuper de manière satisfaisante ces emplois.

Au départ, l'objectif du présent rapport consistait à évaluer l'incidence des travailleurs étrangers sur les marchés du travail locaux pour diverses professions et à déterminer s'il existait un besoin quantifiable de travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées lié à des pénuries de main-d'œuvre. L'absence de données désagrégées sur l'offre et la demande de main-d'œuvre aux niveaux régional et local nous a empêchés d'atteindre cet objectif.

Le rapport présente donc plutôt un aperçu général de l'importance relative des travailleurs étrangers dans l'économie canadienne de 2002 à 2012, en mettant particulièrement l'accent sur l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario qui, collectivement, accueillent 85 % des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées.

Les travailleurs étrangers peuvent entrer sur le marché du travail canadien en vertu du Programme

de mobilité internationale (PMI) ou du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Ceux qui entrent au Canada en vertu du PTET le font à la demande des employeurs, qui doivent obtenir d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) une autorisation prenant la forme d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). C'est cette catégorie de travailleurs étrangers qui a le plus attiré l'attention des médias. Parce que ces travailleurs étrangers doivent obtenir une EIMT, le gouvernement a généralement une bonne connaissance de leur niveau de compétences professionnelles.

Les travailleurs qui entrent en vertu du PMI le font pour favoriser les intérêts généraux du Canada plutôt que pour occuper un poste en particulier. Ils sont donc dispensés d'EIMT et ils obtiennent souvent un permis de travail ouvert. Par conséquent, le gouvernement ne connaît pas nécessairement leur niveau de compétences professionnelles.

Représentant près de 70 % du nombre total de travailleurs étrangers au Canada en 2012, les travailleurs étrangers dispensés d'EIMT constituaient donc la majorité. Depuis 2002, leur nombre a augmenté plus vite que celui des travailleurs assujettis à une EIMT. De plus, dans 45 % des cas en 2012, le gouvernement ne connaissait pas le niveau de compétences professionnelles des travailleurs étrangers, comparativement à 22 % en 2002. Cette hausse reflète la forte croissance des travailleurs étrangers entrant au Canada en vertu du PMI.

À l'échelle nationale, le pourcentage de travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre canadienne a triplé entre 2002 et 2012, mais ils représentaient encore moins 2 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. La hausse a été généralisée dans toutes

les provinces, mais en 2012, seules la Colombie-Britannique et l'Alberta ont affiché un pourcentage de travailleurs étrangers dans leur main-d'œuvre provinciale plus élevé que la moyenne nationale.

La plupart des travailleurs étrangers se concentrent en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec. La part de l'Alberta a nettement augmenté depuis 2002, tandis que celle de l'Ontario a reculé de près de 15 points de pourcentage. Fait intéressant à souligner, l'importance relative des travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre semble plus élevée dans les petits centres que dans les grandes régions métropolitaines de recensement.

En ce qui concerne les travailleurs étrangers dont le niveau de compétences professionnelles est connu, la plus grande partie de la croissance de 2002 jusqu'à la récession de 2009 est attribuable aux travailleurs occupant des postes peu spécialisés. En 2009, il y avait plus de travailleurs occupant des postes peu spécialisés que des postes spécialisés. Depuis, le nombre de travailleurs occupant des postes peu spécialisés a décliné de 20 %, tandis que le nombre de travailleurs occupant des postes spécialisés a augmenté de 20 %. En 2012, la majorité des travailleurs étrangers occupaient donc des postes spécialisés.

L'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario accueillaient 85 % des travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés. La croissance a été particulièrement robuste en Alberta et en Colombie-Britannique. En 2009, les travailleurs étrangers dans ces deux provinces représentaient 50 % des travailleurs exerçant des professions peu spécialisées, mais le pourcentage est descendu à 42 % depuis.

Les raisons expliquant pourquoi les employeurs canadiens embauchent des travailleurs étrangers pour exercer des emplois peu spécialisés ne sont pas immédiatement claires compte tenu que la plupart des travailleurs canadiens, employés ou non, devraient posséder les compétences nécessaires pour occuper ces postes.

Les modèles du marché du travail laissent penser que lorsque des postes restent vacants, la rémunération offerte devrait augmenter jusqu'au point où il devient attrayant pour les travailleurs du pays d'accepter les postes. Il en découlerait généralement une hausse du prix du produit ou du service vendu, à moins de pouvoir obtenir des gains de productivité pour compenser la hausse des coûts de main-d'œuvre.

Au Canada, un nombre important de travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées travaillent dans le secteur agricole, dans la restauration ou comme gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents. Ce sont des postes au bas de l'échelle salariale et les employeurs semblent avoir résisté à une hausse de la rémunération, ce qui les a forcés à faire appel à des chômeurs canadiens peu spécialisés ou à des travailleurs étrangers pour occuper ces postes.

Il se peut que des travailleurs spécialisés occupent des postes peu spécialisés; c'est ce qu'on appelle le *sous-emploi*. Les recherches empiriques révèlent cependant que les travailleurs sous-employés sont habituellement moins satisfaits de leur travail et moins engagés envers l'entreprise et plus enclins à quitter leur emploi. Cette attitude peut coûter cher aux employeurs. La mise en œuvre, en septembre 2007, du projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré (AMT-A) a aidé les entreprises de l'Alberta et de la Colombie-Britannique à éviter ces coûts en

facilitant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans des professions à forte demande.

En outre, la taille de la main-d'œuvre canadienne peu spécialisée diminue constamment. Ainsi, elle a baissé de 26 % de 2002 à 2013. Dans de nombreuses régions de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario, il y avait moins de deux chômeurs canadiens peu spécialisés par travailleur étranger occupant un poste peu spécialisé lorsque la récession a frappé en 2009.

C'était particulièrement vrai hors des grands centres métropolitains de recensement, ce qui pourrait indiquer que le marché du travail est serré pour les travailleurs peu spécialisés, bien qu'il soit impossible de tirer une conclusion ferme à cet égard, étant donné l'absence de statistiques fiables sur l'offre et la demande. Depuis la récession, ce resserrement apparent semble s'être atténué quelque peu, mais le déclin continu de la main-d'œuvre peu spécialisée et du nombre de chômeurs peu spécialisés semble indiquer que les entreprises pourraient continuer à argumenter qu'elles ont besoin de travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, du moins à court terme. Il faut toutefois s'assurer que les paramètres de politique du programme permettent aux forces du marché de fonctionner et font de l'embauche de travailleurs étrangers une solution de dernier recours plutôt que la première option pour les entreprises.

## 1 Introduction

Le mandat législatif du directeur parlementaire du budget (DPB) consiste notamment à fournir des analyses indépendantes sur les tendances de l'économie nationale<sup>1</sup>. Conformément à ce mandat, le présent rapport examine la présence des travailleurs étrangers<sup>2</sup> sur le marché du travail canadien et plus particulièrement l'évolution des travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés.

Ce sujet a grandement retenu l'attention publique depuis deux ans, lorsque des allégations laissant entendre que des employeurs abusaient du programme ont défrayé les manchettes. Des changements importants ont donc été apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du gouvernement fédéral<sup>3</sup>. Malgré ces changements, les médias continuent de signaler que des travailleurs étrangers seraient embauchés dans des emplois peu spécialisés qui pourraient, en théorie, être occupés par des Canadiens au chômage.

Au départ, l'objectif du présent rapport consistait à évaluer l'incidence des travailleurs étrangers sur les marchés du travail locaux pour diverses professions et à déterminer s'il existait un besoin quantifiable de travailleurs étrangers pour exercer des professions peu spécialisées lié à des pénuries de main-d'œuvre. Même si Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Emploi et Développement social Canada (ESCD) nous ont fourni des données utiles concernant le nombre de travailleurs étrangers ainsi que le nombre

potentiel de nouveaux arrivants, l'absence de données désagrégées sur l'offre et la demande de main-d'œuvre au niveau régional et local nous a empêchés d'atteindre cet objectif<sup>4</sup>, étant donné qu'il est impossible de mesurer l'équilibre de l'offre et de la demande pour diverses professions peu spécialisées. Cette importante question restera sans réponse tant que de meilleures données sur les marchés du travail locaux et régionaux ne seront pas collectées et diffusées.

Le rapport présente donc plutôt un aperçu général de l'importance relative des travailleurs étrangers dans l'économie canadienne ainsi que leurs activités. Il examine ensuite plus précisément la question des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées, vu que bien des gens se demandent pourquoi les employeurs canadiens feraient appel à des travailleurs étrangers pour occuper des postes exigeant des compétences que possèdent la plupart des chômeurs canadiens.

À cet égard, le rapport met l'accent sur l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario, les trois provinces où résident la plupart des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées.

## 2 Le rôle des travailleurs étrangers dans l'économie nationale

Du point de vue économique, il est en principe considéré souhaitable de permettre à des travailleurs étrangers d'occuper temporairement certains postes. En cas de pénurie de travailleurs locaux répondant aux besoins, les travailleurs étrangers permettent à l'économie nationale d'éviter des pertes de production en empêchant les salaires de monter trop vite. Ils permettent aux producteurs d'adapter leurs méthodes de production et d'éviter de devenir non

<sup>1</sup> Loi du Parlement du Canada (2007).

<sup>2</sup> Dans le présent rapport, les travailleurs étrangers désignent les résidents temporaires qui sont au Canada principalement pour travailler pendant l'année civile observée. Les travailleurs étrangers ont obtenu un document qui leur permet de travailler au Canada. Les travailleurs étrangers excluent les résidents temporaires qui ont obtenu un permis de travail mais qui sont entrés au Canada principalement pour d'autres raisons que le travail.

<sup>3</sup> Pour des précisions sur les changements, voir [http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/nouvelles\\_regles\\_travailler.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/nouvelles_regles_travailler.asp), consulté le 7 novembre 2014.

<sup>4</sup> Il convient de mentionner qu'il existe quelques études quantitatives à ce sujet. Les lecteurs intéressés sont invités à consulter Gross (2014) et Gross et Schmitt (2012). Mais ces études ne portent pas sur la question d'un besoin quantifiable.

concurrentiels, ce qui pourrait finir par entraîner la fermeture. Ils empêchent aussi des interruptions de production inefficaces, en occupant assez rapidement des postes vacants (voir l'encadré 2-1).

### **Encadré 2-1 : Marché du travail 101**

Afin de mieux comprendre le rôle que jouent les travailleurs étrangers dans une économie nationale, il est utile de décrire simplement comment fonctionne le marché du travail.

La production de chaque entreprise dépend de divers intrants, le plus important étant habituellement la main-d'œuvre. La demande de main-d'œuvre d'une entreprise fluctue, en fonction du niveau de production. La création d'emplois est habituellement considérée comme le résultat d'un processus de jumelage – entre les entreprises qui affichent les postes vacants (demande de main-d'œuvre) et les travailleurs à la recherche d'un emploi (offre de main-d'œuvre). Lorsque les postes vacants sont jumelés à des travailleurs qui répondent aux besoins, des emplois sont créés.

Lorsque les postes restent vacants, on croit généralement que le régime salarial doit être amélioré au point où il devient attrayant pour les travailleurs, déjà employés ou non, d'accepter les postes. Il en découle généralement une hausse du prix du produit ou du service vendu, à moins de pouvoir obtenir des gains de productivité pour compenser la hausse des coûts de main-d'œuvre.

Il y a cependant des limites à ce processus. D'abord, étant donné qu'il est difficile d'obtenir des gains de productivité et que ces gains ont tendance à mettre du temps avant de se matérialiser, il y a une limite à la rapidité à laquelle certaines entreprises peuvent accroître les salaires ou les avantages sociaux pour attirer des travailleurs. De fait, une hausse de la rémunération doit se traduire soit en un prix final plus élevé, soit en une baisse des bénéfices. Un employeur doit donc se demander dans quelle mesure une hausse rapide des prix se traduira par une baisse du chiffre d'affaires, parce que les clients iront chez les concurrents ou parce que les consommateurs se tourneront vers des produits de remplacement. Des hausses rapides des salaires et du prix de la production peuvent être néfastes pour une entreprise et pour les emplois qui y existent déjà. Ce serait particulièrement vrai pour les entreprises dans des secteurs très concurrentiels.

Des postes qui restent vacants pendant de longues périodes peuvent avoir des conséquences négatives pour les entreprises, parce que de longues périodes de production réduite peuvent entraîner des pertes de clientèle. Dans de nombreuses industries de services, le manque de personnel dans une entreprise entraîne souvent de longues périodes d'attente, ce qui nuit à la réputation de l'entreprise. Songeons par exemple à un restaurant qui ne peut ouvrir que la moitié de ses salles parce qu'il n'a pas assez d'employés pour servir les clients. Les clients qui n'apprécient pas d'attendre longtemps pourraient choisir d'aller dans un autre restaurant si le service lent est trop fréquent.

Ces problèmes peuvent être plus aigus pour les emplois peu spécialisés et peu rémunérés. Pour les emplois peu spécialisés, l'incitation à déménager est faible. Il y a un coût marginal à déménager, seul ou avec toute sa famille, notamment lorsqu'il faut payer pour faire garder les enfants au lieu de demander à des membres de la famille élargie de s'en occuper. La rémunération des emplois peu spécialisés est souvent insuffisante pour justifier un déménagement. Par conséquent, il peut falloir plus de temps pour pourvoir les postes peu spécialisés que les postes spécialisés, à moins que l'offre de travailleurs peu spécialisés soit abondante ou que les entreprises décident d'offrir des salaires nettement plus élevés. Les employeurs pourraient tenter de trouver des moyens d'attirer des travailleurs spécialisés dans ces postes, mais ils pourraient avoir du mal à les garder. Ce problème sera examiné dans la deuxième partie du présent rapport.

Le Canada est depuis longtemps en faveur de l'immigration temporaire de travailleurs étrangers. Des programmes permettant aux travailleurs étrangers d'entrer au Canada existaient déjà dans les

années 1960<sup>5</sup> et ils ont été établis officiellement dans la loi en 1973<sup>6</sup>.

Au départ, ces programmes ciblaient surtout les travailleurs étrangers spécialisés, même si des

<sup>5</sup> <http://apps.fims.uwo.ca/NewMedia2008/SAWP.aspx>, consulté en novembre 2014.

<sup>6</sup> OCDE, 1998.

programmes sectoriels tels que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et le Programme des aides familiaux résidents permettaient d'embaucher des travailleurs étrangers dans des emplois peu spécialisés. En 2002, un nombre accru de professions peu spécialisées a commencé à être autorisé en vertu du *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation* d'EDSC.

L'hypothèse qui sous-tend les avantages potentiels des travailleurs étrangers est que le marché du travail national s'adaptera aux changements des conditions du marché du travail jusqu'à ce qu'il puisse à nouveau répondre à la demande intérieure. Pour ce faire, les programmes de travailleurs étrangers doivent être conçus de manière à ce que les employeurs nationaux soient incités à chercher activement des travailleurs nationaux pour doter leurs postes vacants avant de se tourner vers les travailleurs étrangers. Ces mesures incitatives sont intégrées dans des règles et contraintes qu'on appelle de manière générique une *appréciation de la situation de l'emploi* (voir l'encadré 3-1), qui vise à s'assurer que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires n'a pas de conséquences négatives sur les travailleurs nationaux (Gross 2014).

### 3 L'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Canada

Les employeurs canadiens peuvent embaucher des travailleurs étrangers temporaires au moyen de deux programmes-cadres distincts : 1) le Programme de mobilité internationale (PMI) et 2) le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)<sup>7</sup>. Le tableau

---

<sup>7</sup> Chaque programme-cadre comprend de nombreux volets particuliers. Par exemple, pour embaucher un travailleur étranger en vertu du PTET, les employeurs doivent répondre à des exigences différentes, selon qu'ils veulent embaucher des travailleurs agricoles, des aides familiaux résidents, des travailleurs peu spécialisés et des travailleurs spécialisés. Un examen de chacun des volets et de leurs exigences dépasse la portée du présent rapport.

A-1 de l'annexe A résume les principales caractéristiques de chaque programme.

Aux fins du présent rapport cependant, la principale distinction digne d'intérêt entre ces deux programmes est l'exigence que l'employeur obtienne une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)<sup>8</sup> d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

L'EIMT est essentiellement un critère employé par EDSC pour déterminer s'il y a des Canadiens disponibles qui pourraient occuper un poste vacant. Une EIMT favorable signifie que, de l'avis d'EDSC, l'employeur a essayé d'embaucher un citoyen canadien ou un résident permanent<sup>9</sup>, que l'offre d'emploi est authentique et que l'employeur a respecté ses engagements à l'égard des offres d'emplois aux travailleurs étrangers qu'il a embauchés dans le passé. Une EIMT favorable indique qu'il y a un besoin pour qu'un travailleur étranger temporaire occupe un poste pour lequel aucun travailleur canadien n'est disponible<sup>10</sup>.

Fait important à souligner, le permis de travail obtenu pour un travailleur étranger grâce à une EIMT favorable se rapporte généralement à un emploi et à un employeur donné, ce qui signifie qu'il y a des restrictions concernant l'endroit où le travailleur étranger est autorisé à travailler et le travail qu'il peut faire.

Par contre, les permis de travail obtenus sans une EIMT sont souvent « ouverts », ce qui veut dire qu'ils ne se rapportent pas à un emploi ou un employeur donné. Le gouvernement connaît généralement

---

<sup>8</sup> Auparavant, les EIMT s'appelaient des avis relatifs au marché du travail (AMT). L'acronyme AMT se retrouve encore dans de nombreuses publications du gouvernement fédéral relatives aux travailleurs étrangers.

<sup>9</sup> Les employeurs qui demandent une EIMT doivent fournir des renseignements comme le nombre de Canadiens qui ont posé leur candidature à l'égard du poste disponible et les raisons détaillées pour lesquelles la candidature de ces Canadiens n'a pas été retenue.

<sup>10</sup> Le présent rapport n'examine pas la valeur des EIMT administrées par EDSC et ne porte pas de jugement à cet effet.

mieux la profession des travailleurs étrangers qui entrent au Canada au moyen d'une EIMT.

### Encadré 3-1 : Appréciation de la situation de l'emploi

Une appréciation de la situation de l'emploi est essentiellement un critère que l'employeur doit remplir afin de pouvoir embaucher temporairement un travailleur étranger. Tel qu'indiqué par l'OCDE (2008), l'appréciation de la situation de l'emploi est destinée à offrir aux citoyens et aux résidents légaux la possibilité de se porter candidat à l'emploi considéré.

La plupart des pays qui imposent une appréciation de la situation de l'emploi exigent habituellement que l'emploi fasse l'objet d'une annonce au plan local ou national pendant une certaine période de temps. L'employeur doit faire examiner le contrat de travail ou préciser les clauses du contrat, une attention particulière étant accordée à la rémunération.

Pour obtenir une EIMT au Canada, l'employeur doit indiquer le nombre de Canadiens qui ont posé leur candidature à l'égard du poste disponible et le nombre de personnes qu'il a passées en entrevue. Il doit expliquer pourquoi la candidature de ces Canadiens n'a pas été retenue.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux employeurs d'embaucher des étrangers de façon temporaire pour pallier des pénuries de main-d'œuvre et de compétences<sup>11</sup>, quand il n'y a pas de Canadiens pour faire le travail.

Les travailleurs étrangers qui entrent au Canada en vertu du PTET le font à la demande des employeurs, qui doivent d'abord obtenir une EIMT. Le PTET est la filière qui a le plus attiré l'attention des médias et celle pour laquelle les paramètres de politique ont le plus changé ces derniers mois.

Le Programme de mobilité internationale (PMI), par contre, permet aux employeurs d'embaucher ou de faire venir des travailleurs étrangers sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une EIMT<sup>12</sup>. Des dispenses d'EIMT sont accordées lorsqu'il existe des avantages réciproques pour des Canadiens ainsi que d'autres

avantages concurrentiels pour le Canada. Par conséquent, le principal objectif du PMI est de favoriser les intérêts économiques et culturels du Canada plutôt que de pourvoir des postes en particulier<sup>13</sup>.

Deux grandes catégories de travailleurs étrangers entrent par cette filière : a) ceux qui viennent de pays avec lesquels le Canada a conclu un accord international comme l'ALENA, et b) ceux qui contribuent aux intérêts canadiens par des mutations au sein d'une entreprise, des programmes d'échange pour les jeunes et les enseignants, ou des recherches universitaires.

Comme le montre le tableau 3-1, les travailleurs étrangers temporaires assujettis à une EIMT ont représenté une minorité de travailleurs étrangers au Canada en 2012.

**Tableau 3-1 : Travailleurs étrangers présents le 1er décembre, selon qu'une EIMT est exigée ou non, 2012**

	Nombre de travailleurs	% du total
Travailleurs sans EIMT	229 000	68
Travailleurs avec EIMT	109 000	32
<b>Total</b>	<b>338 000</b>	<b>100,0</b>

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

Les travailleurs étrangers qui occupaient un poste nécessitant une EIMT ne représentaient que 32 % de tous les travailleurs étrangers au Canada en 2012. Comme le montrera la prochaine section, leur pourcentage a décliné avec le temps.

## 4 Travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre canadienne, 2002-2012

Cette section examine le nombre et les activités des travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre

<sup>11</sup> Dans le cas des professions peu spécialisées, les travailleurs étrangers peuvent être embauchés pour un maximum de 24 mois.

<sup>12</sup> Voir <http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/glossaire.asp>, consulté en septembre 2014.

<sup>13</sup> Voir <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fr.do?nid=859859>, consulté en novembre 2014.

canadienne. Étant donné que le présent rapport se concentre davantage sur les tendances que sur les fluctuations à court terme, il présente un instantané des travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

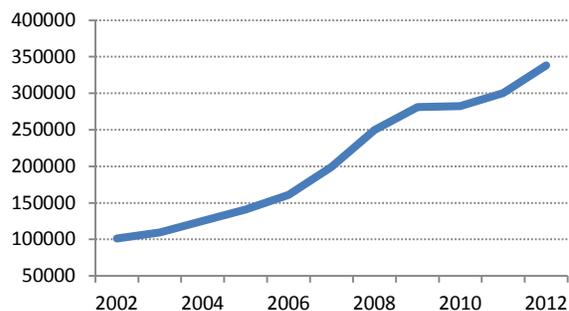
Il est évident que cette mesure constitue un indicateur imparfait de l'importance relative des travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre canadienne, puisqu'il se peut qu'un grand nombre des travailleurs étrangers entrés au Canada durant l'année aient déjà quitté le 1<sup>er</sup> décembre, par exemple, les travailleurs agricoles. Il n'y a cependant aucune raison de croire que cela pourrait fausser la tendance sous-jacente qu'illustre cette mesure.

De plus, nous nous concentrons sur la période commençant en 2002, lorsque le *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation* a été lancé officiellement, comme on l'a vu dans la section 2<sup>14</sup>. Il est utile de diviser l'échantillon en deux périodes : jusqu'à la récession de 2009 (2002-2009) et après la récession (2009-2012). Les données semblent indiquer quelques changements de comportement après la récession.

#### 4.1 Travailleurs étrangers : Importance quantitative et répartition régionale

La figure 4-1 montre la croissance constante du nombre de travailleurs étrangers au Canada le 1<sup>er</sup> décembre, pendant la période de l'échantillon. De 2002 à 2012, le nombre de travailleurs étrangers au Canada a plus que triplé, passant d'un peu plus de 100 000 à 338 000, et il n'a fait une pause qu'en 2009, durant la récession.

**Figure 4-1 : Travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre, Canada, 2002-2012**



Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

Mais pour se faire une idée de l'influence potentielle des travailleurs étrangers sur les conditions du marché du travail, il importe d'examiner l'importance relative de ces travailleurs dans la main-d'œuvre. La figure 4-2 illustre le nombre de travailleurs étrangers par rapport à la main-d'œuvre annuelle<sup>15</sup>.

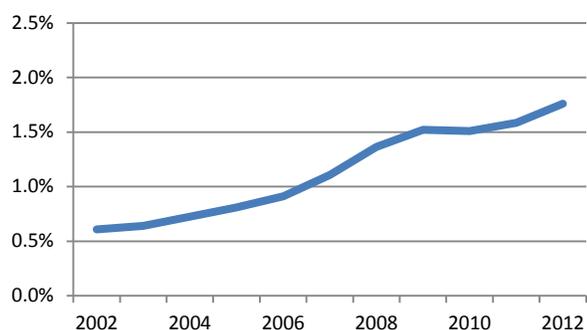
De 2002 à 2012, le pourcentage de travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre a triplé, passant de 0,6 % à 1,8 %. Même si ces travailleurs ne représentent encore qu'une petite fraction de la main-d'œuvre, la tendance à la hausse de leur importance relative semble indiquer une influence accrue sur les conditions du marché du travail.

La figure 4-2 montre aussi que la croissance du nombre de travailleurs étrangers a été plus rapide que celle de l'ensemble de la main-d'œuvre. Cette observation se révélera importante dans la section 5, lorsque nous analyserons l'utilisation des travailleurs étrangers dans les professions peu spécialisées.

<sup>14</sup> La croissance du nombre de travailleurs étrangers a également été plus rapide après 2002. De 1988 à 2002, le nombre de travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre est passé de 76 300 à 101 000, soit une hausse d'un peu plus de 2 % par année. De 2002 à 2012, il est passé de 101 000 à 338 200, soit une hausse de près de 13 % par année (Citoyenneté et Immigration Canada *Faits et chiffres 2012*, calculs du DPB.).

<sup>15</sup> La figure 4-2 exclut les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, étant donné que ces territoires ne sont pas inclus dans les totaux nationaux.

**Figure 4-2: Travailleurs étrangers en pourcentage de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne, 2002-2012, pourcentage (%)**



Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada tableau CANSIM 282-0002. Calculs du DPB.

À l'échelle provinciale, la plupart des travailleurs étrangers résident en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario ou au Québec, mais la proportion de travailleurs étrangers résidant dans les autres provinces ou dans les territoires a augmenté au cours de la dernière décennie (tableau 4-3).

De 2002 à 2012, plus de 90 % des travailleurs étrangers sont entrés dans ces quatre provinces, ce qui correspond à peu près à l'importance de ces provinces dans l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne (87 %).

**Tableau 4-3 : Répartition des travailleurs étrangers par province de résidence, 2002 et 2012**

	2002		2012	
	% de TE	% de la MO	% de TE	% de la MO
<b>Alb.</b>	10,6	10,7	20,2	11,9
<b>C.-B.</b>	19,1	12,9	21,9	13,1
<b>Ont.</b>	49,9	39,2	35,5	39,0
<b>Qc</b>	13,7	23,6	13,0	22,9
<b>Autres</b>	6,7	13,9	9,4	13,4

TE désigne « travailleurs étrangers ». MO désigne « main-d'œuvre ». Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada tableau CANSIM 282-0002. Calculs du DPB.

En 2002, la Colombie-Britannique et l'Ontario étaient des utilisateurs relativement intensifs de travailleurs étrangers, puisque le pourcentage de travailleurs étrangers était nettement plus élevé que la part de la province dans l'ensemble de la main-d'œuvre; c'était l'inverse au Québec.

Une décennie plus tard, l'Alberta avait remplacé l'Ontario dans la catégorie des utilisateurs intensifs. De fait, l'Alberta et la Colombie-Britannique étaient les seules provinces où la part des travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre en 2012 était plus élevée que la moyenne nationale (tableau 4-4).

**Tableau 4-4 : Travailleurs étrangers en pourcentage de la main-d'œuvre provinciale, 2002-2012**

	2002	2009	2012	Croissance <sup>16</sup> 2002-2012
<b>T.-N.-L.</b>	0,41	0,59	0,97	2,34
<b>Î.-P.-É.</b>	0,19	0,82	1,36	7,27
<b>N.-É.</b>	0,30	0,65	0,87	2,92
<b>N.-B.</b>	0,13	0,59	0,74	5,52
<b>Qc</b>	0,35	0,73	1,02	2,88
<b>Ont.</b>	0,78	1,32	1,63	2,10
<b>Man.</b>	0,33	0,87	0,84	2,57
<b>Sask.</b>	0,29	1,09	1,66	5,67
<b>Alb.</b>	0,61	3,03	3,03	5,01
<b>C.-B.</b>	0,90	2,87	2,99	3,31
<b>Canada</b>	0,61	1,52	1,79	2,94

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada tableau CANSIM 282-0002. Calculs du DPB.

Mais même si cette part a quintuplé en Alberta de 2002 à 2012, il convient de souligner que l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan ont affiché des hausses plus élevées qu'en Alberta durant cette période.

Par contre, ces trois provinces avaient très peu de travailleurs étrangers au départ. En 2012, le nombre

<sup>16</sup> Pour être clairs, il s'agit du facteur de croissance de 2002 à 2012. Cette colonne correspond à la part en 2012 divisée par la part en 2002.

total de travailleurs étrangers dans ces trois provinces (13 500)<sup>17</sup> représentait encore moins du cinquième des 68 300 travailleurs étrangers en Alberta.

De plus, et peut-être contrairement à ce que l'on pourrait s'attendre, il semble que les travailleurs étrangers n'étaient pas nombreux seulement dans les grandes régions métropolitaines de recensement (RMR)<sup>18</sup>. Le tableau B-1 de l'annexe B présente le pourcentage de travailleurs étrangers dans les 24 régions urbaines pour lesquelles des données étaient disponibles pour la période comprise entre 2002 et 2012.

De ce nombre, seulement cinq RMR avaient un pourcentage de travailleurs étrangers dans leur main-d'œuvre égal ou supérieur à la moyenne nationale, soit Toronto, Regina, Calgary, Edmonton et Vancouver.

À l'échelle nationale, le pourcentage de travailleurs étrangers dépassait 1 % dans seulement neuf RMR. À Calgary, Edmonton et Vancouver, la part des travailleurs étrangers était en réalité inférieure à la moyenne provinciale. Ces résultats laissent penser que, dans certains petits centres, le pourcentage de travailleurs étrangers dans la main-d'œuvre pourrait être très supérieur à 3 %, et qu'un grand nombre de ces petits centres se trouveraient en Alberta ou en Colombie-Britannique<sup>19</sup>. La section 5 examine plus en détail cette possibilité.

<sup>17</sup> Le nombre de travailleurs étrangers par province n'est pas indiqué dans le présent rapport, mais ces chiffres sont faciles à obtenir dans la publication de Citoyenneté et Immigration intitulée *Faits et chiffres*.

<sup>18</sup> Une RMR est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un noyau urbain. Les RMR doivent avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain doit compter au moins 50 000 habitants.

<sup>19</sup> Il n'est pas possible de calculer la part des travailleurs étrangers dans les petits centres urbains, étant donné que Statistique Canada ne compile pas de données fiables sur la main-d'œuvre dans ces petits centres.

## 4.2 Niveau de compétences professionnelles des travailleurs étrangers

Il est pertinent également d'examiner le type de postes qu'occupaient ces travailleurs étrangers. Le tableau 4-5 montre comment les travailleurs étrangers sont répartis, en fonction de leur niveau de compétences professionnelles (encadré 4-1), ainsi que le taux de croissance annuelle moyen de chaque catégorie.

### Encadré 4-1 : Niveau de compétences professionnelles et niveau de compétence des travailleurs

Le *niveau de compétences professionnelles* représente le niveau pertinent de scolarité et/ou d'expérience de travail requis pour exercer les fonctions d'un poste donné.

Le gouvernement du Canada utilise un système appelé la Classification nationale des professions (CNP) pour classer les emplois en fonction du genre de travail effectué par le titulaire et les types de fonctions connexes<sup>20</sup>. C'est ainsi qu'est déterminé le *niveau de compétences professionnelles* d'un poste. Il y a cinq principaux niveaux de compétences professionnelles :

1. Niveau de compétence 0 – postes de gestion;
2. Niveau de compétence A – postes professionnels. Un diplôme universitaire est généralement requis;
3. Niveau de compétence B – emplois techniques ou spécialisés. Il faut généralement posséder un diplôme collégial ou suivre une formation d'apprenti au préalable, ou de trois à quatre années d'études secondaires suivies de plus de deux ans de formation en cours d'emploi;
4. Niveau de compétence C – postes intermédiaires et de bureau, qui exigent habituellement d'un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en milieu de travail, de cours de formation ou d'expérience professionnelle spécifique;
5. Niveau de compétence D – postes élémentaires et manœuvres, qui n'ont habituellement pas d'exigences particulières en matière d'études; ou exigent une brève démonstration du travail ou formation en milieu de travail.

Les types d'emplois 0, A ou B sont généralement considérés comme des professions « spécialisées », tandis que les emplois de niveau C ou D sont généralement considérés comme des professions « peu spécialisées ». Une description détaillée des

<sup>20</sup> <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/cnp.asp>, consulté en octobre 2014.

divers niveaux de compétences professionnelles se trouve dans la publication de Citoyenneté et Immigration Canada intitulée *Faits et chiffres 2012 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents et temporaires*.

Il faut distinguer le niveau de compétences professionnelles du *niveau de compétence des travailleurs*, qui représente le niveau d'instruction des travailleurs. Un travailleur ayant un diplôme universitaire serait considéré comme un travailleur spécialisé, même s'il occupe un emploi peu spécialisé. Par contre, il serait habituellement difficile pour un travailleur peu spécialisé d'occuper un poste spécialisé.

De 2002 à 2012, le nombre de travailleurs étrangers exerçant des professions spécialisées a augmenté de 8,7 % par année en moyenne, ce qui est comparable à la croissance moyenne annuelle de 9,1 % des travailleurs étrangers occupant des emplois peu spécialisés.

Avant la récession de 2009 toutefois, la croissance des postes peu spécialisés (+16,7 %) était beaucoup plus forte que celle de 9,7 % des postes spécialisés. En 2009, les travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées étaient devenus plus nombreux que ceux exerçant des professions spécialisées.

Depuis la récession, le nombre de travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés est à la baisse, tandis que la croissance dans les professions spécialisées s'est poursuivie, mais à un rythme un peu plus lent (figure 4-6).

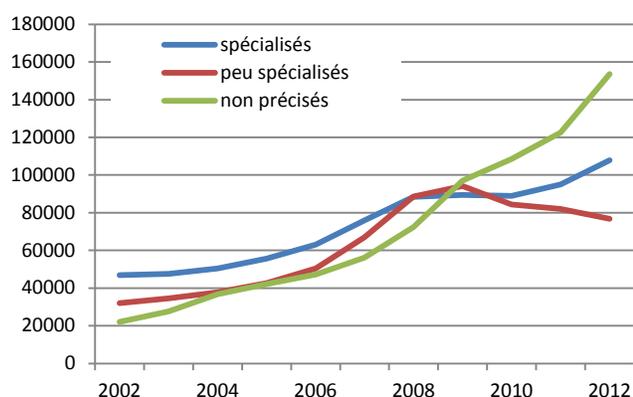
**Tableau 4-5 : Travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre, selon le niveau de compétences professionnelles**

	Nombre de travailleurs		
	2002	2009	2012
<b>Niveau 0</b>	8 857	14 538	18 637
<b>Niveau A</b>	27 929	40 746	47 581
<b>Niveau B</b>	10 101	34 186	41 616
<b>Niveau C</b>	31 641	70 942	58 245
<b>Niveau D</b>	408	23 290	18 466
<b>Spécialisés</b>	46 887	89 470	107 834
<b>Peu spécialisés</b>	32 049	94 232	76 711
<b>Non précisés</b>	22 154	97 044	153 668
<b>Total</b>	101 098	280 750	338 221
	Croissance annuelle moyenne (%)		
	2002-2012	2002-2009	2009-2012
<b>Niveau 0</b>	7,7	7,3	8,6
<b>Niveau A</b>	5,5	5,5	5,3
<b>Niveau B</b>	15,2	19,0	6,8
<b>Niveau C</b>	6,3	12,2	-6,4
<b>Niveau D</b>	46,4	78,2	-7,4
<b>Spécialisés</b>	8,7	9,7	6,4
<b>Peu spécialisés</b>	9,1	16,7	-6,6
<b>Non précisés</b>	21,4	23,5	16,6
<b>Total</b>	12,8	15,7	6,4

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

Parmi les travailleurs exerçant des professions spécialisées, la croissance a été particulièrement vigoureuse dans les postes techniques et spécialisés (niveau B), surtout durant la période qui a précédé la récession. Chez les travailleurs peu spécialisés, la croissance des travailleurs étrangers occupant des postes élémentaires et de manœuvres (niveau D), qui n'exigent presque pas de niveau d'études, a été particulièrement robuste. C'est probablement la conséquence du *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation*, lancé en 2002.

**Figure 4-6 : Travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre, selon le niveau de compétences professionnelles**



Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

Cela peut sembler étonnant à première vue, puisque, selon toute probabilité, presque tous les chômeurs canadiens possèdent le niveau d'études minimal nécessaire pour effectuer les tâches convenablement dans ces postes. Les employeurs devraient donc être capables de trouver pour ces postes des candidats canadiens répondant aux besoins.

Il est important de comprendre pourquoi les employeurs canadiens embauchent parfois des travailleurs étrangers plutôt que des travailleurs canadiens pour occuper ces postes, parce que cela pourrait influencer la manière dont les décideurs analysent le marché du travail et les moyens qu'ils emploient pour corriger les imperfections perçues.

Une caractéristique intéressante du tableau 4-5 est que la plus forte croissance du nombre de travailleurs étrangers est constatée chez ceux dont le niveau de compétences professionnelles est inconnu. C'est le cas aussi bien pour l'ensemble de la période d'échantillonnage que pour les deux sous-périodes.

En effet, les travailleurs étrangers dont le niveau de compétences professionnelles n'était pas précisé ne représentaient que 22 % de tous les travailleurs

étrangers en 2002, mais leur pourcentage avait plus que doublé et était passé à 45 % en 2012.

Afin de mieux comprendre l'importante croissance de cette catégorie de travailleurs étrangers, il faut se rappeler, comme nous l'avons vu dans la section 2, que les travailleurs étrangers peuvent entrer sur le marché du travail canadien en vertu de divers programmes, dont quelques-uns seulement exigent une EIMT.

Pour de nombreux programmes ne nécessitant pas d'EIMT, le niveau de compétences professionnelles ne serait pas précisé, parce que les travailleurs peuvent obtenir un permis de travail ouvert. On ne sait donc pas quel poste ils occupent.

Le tableau 4-7 montre comment les diverses filières de travailleurs étrangers ont évolué depuis 2002 et apporte un complément aux données du tableau 3-1. Alors que le nombre de travailleurs étrangers assujettis à une EIMT ou exemptés du processus d'EIMT était à peu près égal en 2002, les travailleurs exemptés du processus d'EIMT constituaient une large majorité en 2012, tel qu'indiqué dans la section 3.

Le tableau 4-7 montre aussi que le nombre de travailleurs étrangers a augmenté dans toutes les catégories; mais la hausse a été particulièrement élevée chez les travailleurs étrangers contribuant aux intérêts canadiens. De fait, en pourcentage de l'ensemble des travailleurs étrangers, leur croissance dépasse largement celle des travailleurs assujettis à une EIMT.

Le reste du rapport portera sur les travailleurs dont le niveau de compétences professionnelles est connu, mais l'annexe C examine plus en profondeur la catégorie des travailleurs étrangers contribuant aux intérêts canadiens. L'analyse fait quelques inférences concernant le niveau de compétence des travailleurs de ce volet, ainsi que le niveau de

compétences professionnelles probable des postes qu'ils occupent.

**Tableau 4-7 : Travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre, selon qu'une EIMT est exigée ou non**

	2002	2009	2012
	<b>Nombre de travailleurs</b>		
<b>Sans EIMT</b>	52 589	138 603	229 257
<b>Accords internationaux</b>	16 215	22 465	41 261
<b>Intérêts canadiens</b>	35 633	113 789	180 877
<b>Autres sans EIMT</b>	741	2 349	7 119
<b>Avec EIMT</b>	48 509	102 164	108 964
<b>Total</b>	101 098	240 767	338 221
	<b>% du total</b>		
<b>Sans EIMT</b>	52,0	57,6	67,8
<b>Accords internationaux</b>	16,0	9,3	12,2
<b>Intérêts canadiens</b>	35,2	47,3	53,5
<b>Autres sans EIMT</b>	0,7	1,0	2,1
<b>Avec EIMT</b>	48,0	42,4	32,2
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

Mettant l'accent uniquement sur les travailleurs étrangers dont le niveau de compétences professionnelles est connu, nous notons des écarts importants dans la répartition provinciale des travailleurs étrangers entre les professions spécialisées et les professions peu spécialisées.

Le tableau 4-3 a déjà démontré que l'Alberta et la Colombie-Britannique sont des utilisateurs intensifs de travailleurs étrangers, puisqu'elles accueillent plus de travailleurs étrangers que ne le laisserait penser leur part de la main-d'œuvre canadienne. Le tableau 4-8 montre que c'est particulièrement vrai pour les travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées.

En 2011<sup>21</sup>, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont accueilli collectivement 42 % des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées, alors qu'elles représentaient environ 25 % de la main-d'œuvre. C'était également le cas pour les travailleurs spécialisés. Mais ce qui est particulièrement remarquable, c'est l'ampleur de la croissance de la part des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées dans ces deux provinces durant la décennie précédente.

En 2002, l'Alberta et la Colombie-Britannique comptaient moins de 20 % des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées. Au moment de la récession de 2009, cette proportion était à près de 50 %. Depuis, la tendance s'est inversée légèrement, en particulier en Alberta.

**Tableau 4-8 : Répartition provinciale des travailleurs étrangers selon le niveau de compétences professionnelles, pourcentage (%)**

Peu spécialisés	2002	2009	2011
<b>Alb.</b>	7,5	32,0	26,6
<b>C.-B.</b>	9,2	16,7	15,4
<b>Ont.</b>	68,2	39,2	42,3
<b>Qc</b>	12,1	6,8	8,9
<b>Autres</b>	3,0	5,3	6,8
<b>Spécialisés</b>			
<b>Alb.</b>	11,7	24,4	23,9
<b>C.-B.</b>	14,2	18,5	15,9
<b>Ont.</b>	47,4	34,2	34,7
<b>Qc</b>	16,8	12,9	15,3
<b>Autres</b>	9,8	10,1	10,3

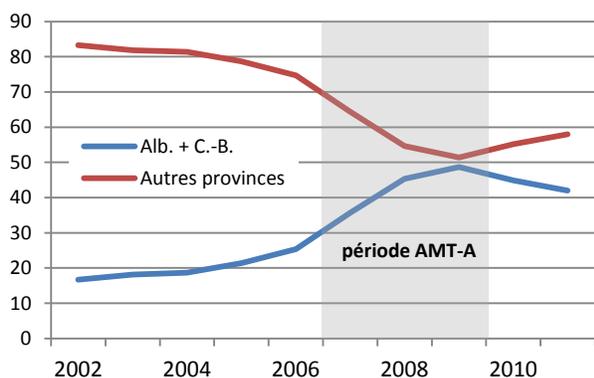
Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

De fait, c'est surtout de 2007 à 2009 que l'Alberta et la Colombie-Britannique ont constaté d'importantes entrées de travailleurs étrangers exerçant des

<sup>21</sup> Au niveau provincial, les données sur le nombre de travailleurs étrangers présents le 1<sup>er</sup> décembre, selon le niveau de compétences professionnelles, ne sont disponibles que jusqu'en 2011.

professions peu spécialisées, comme le montre la figure 4-9.

**Figure 4-9 : Répartition provinciale des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées, 2002-2011, pourcentage (%)**



Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB.

Cette hausse s'explique par le lancement, en septembre 2007, du projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré (AMT-A) en Alberta et en Colombie-Britannique, afin d'accélérer le traitement des demandes d'EIMT présentées par des employeurs cherchant à embaucher des travailleurs étrangers temporaires dans des professions à forte demande, au moment où les deux provinces affichaient les taux les plus élevés de croissance économique parmi toutes les provinces canadiennes, sauf Terre-Neuve-et-Labrador.

Le projet pilote AMT-A avait pour objet d'éliminer l'arriéré des demandes d'EIMT dans ces deux provinces. Un grand nombre des emplois visés par ce projet pilote, qui s'est terminé en 2010, touchaient des professions peu spécialisées. Gross (2014) examine en détail le projet pilote AMT-A.

Ces observations soulèvent une importante question : Pourquoi les employeurs canadiens doivent-ils faire appel à des travailleurs étrangers pour pourvoir des postes peu qualifiés, quand de nombreux chômeurs canadiens possèdent le niveau

de compétences professionnelles minimal nécessaire pour répondre à la demande de main-d'œuvre<sup>22</sup>?

Il est peut-être possible d'obtenir un aperçu de la situation en examinant plus en profondeur les marchés du travail de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario qui, collectivement, représentent 85 % de la demande de travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées. La plupart de ces travailleurs étrangers entrent au pays à l'initiative des employeurs canadiens (annexe A).

## 5 Main-d'œuvre peu spécialisée et professions peu spécialisées

Afin de mieux comprendre l'utilisation des travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario, nous examinons d'abord les postes qu'ils occupent. Les statistiques annuelles d'Emploi et Développement social Canada sur les EIMT, selon les principaux groupes professionnels<sup>23</sup> montrent que, depuis 2005, les trois provinces ont affiché une forte demande de *gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents* (CNP 6474). En Ontario, il y a eu également une forte demande d'*ouvriers/ouvrières agricoles* (CNP 8431) et d'*ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres* (CNP 8432). En Colombie-Britannique, il y avait une forte demande de *manœuvres agricoles* (CNP 8611), tandis que l'Alberta avait surtout besoin de *serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé* (CNP 6641) et de *préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers* (CNP 6661)<sup>24</sup>. Ces

<sup>22</sup> En 2013, il y avait 1,27 million de chômeurs canadiens et probablement un peu moins de 120 000 travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées, y compris ceux dont le niveau de compétences professionnelles n'est pas connu.

<sup>23</sup> [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/statistiques\\_a\\_mt/annuel-groupe-prof.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_a_mt/annuel-groupe-prof.shtml), consulté en janvier 2015.

<sup>24</sup> Pour une brève description de chacune de ces professions, utiliser la fonction *Recherche rapide* de la page Web de la Classification nationale

professions sont également les cinq professions les plus demandées au niveau national depuis 2007<sup>25</sup>. De plus, ce sont toutes des professions au bas de l'échelle salariale, la rémunération médiane étant inférieure à 14 \$ l'heure<sup>26</sup>.

Fait intéressant, dans les trois provinces, un très petit nombre de professions peu spécialisées a constitué une part importante de tous les postes autorisés par une EIMT depuis 2007. En Alberta, une moyenne de 30 % de tous les postes autorisés par une EIMT étaient des 1) *gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents*, 2) *serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé* et 3) *préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers*. En Colombie-Britannique, les 1) *gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents* et 2) *manœuvres agricoles* représentaient une moyenne de 34 % de tous les postes autorisés par une EIMT, tandis qu'en Ontario, 60 % des postes autorisés étaient des 1) *gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents*, 2) *ouvriers/ouvrières agricoles* et 3) *ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres*.

Tel qu'indiqué au début de la section 2, la création d'emplois peut être considérée comme le résultat d'un processus de jumelage dans lequel les entreprises affichent des postes vacants, les travailleurs cherchent un emploi et, après un certain temps, si une rémunération appropriée est offerte, des travailleurs répondant aux besoins sont trouvés. Lorsque les postes restent vacants, la rémunération

offerte devrait augmenter, à condition que les entreprises puissent majorer leur prix de vente pour pouvoir rester rentables. Si la rémunération n'augmente pas, les postes resteront vacants jusqu'à ce que le bassin de travailleurs disponible s'élargisse, par exemple au moyen de programmes permettant d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires.

La nature des postes occupés par un grand nombre de travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario semble indiquer que les employeurs peuvent avoir résisté à accroître la rémunération pour attirer des travailleurs canadiens.

Dans le secteur agricole, le prix de nombreux produits est déterminé par les marchés internationaux ou dans des marchés où la concurrence internationale est intense, par exemple, l'industrie viticole. Les travailleurs étrangers qui travaillent comme *gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents* sont souvent embauchés par une famille, par exemple par l'entremise du Programme des aides familiaux résidents. Aux taux de rémunération actuels, un grand nombre de ces familles éprouvent peut-être déjà quelques difficultés financières<sup>27</sup>.

Si les employeurs de ces provinces avaient effectivement une capacité limitée d'accroître la rémunération des postes peu spécialisés, leur capacité de pourvoir les postes vacants dépendait essentiellement du bassin de travailleurs disponibles « répondant aux besoins », soit la main-d'œuvre peu spécialisée<sup>28</sup>.

---

des professions 2006 à <http://www30.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>, consulté en janvier 2015.

<sup>25</sup> Les *préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers* font exception en se classant dans les 10 premiers rangs.

<sup>26</sup> Les données sur la rémunération médiane par code de profession proviennent de <http://www.guichetemplois.gc.ca/accueil-fra.do>, consulté en janvier 2015.

---

<sup>27</sup> Des lacunes du Programme des aides familiaux résidents pourraient avoir gonflé les statistiques. Voir par exemple <http://www.theglobeandmail.com/news/politics/live-in-caregivers-may-be-next-target-of-immigration-reform/article19304029/>, consulté en janvier 2015.

<sup>28</sup> Bien que la main-d'œuvre peu spécialisée, employée ou non, constitue le bassin naturel qui permet de doter des postes peu spécialisés, le fait que les employeurs ne pouvaient pas doter certains de leurs postes en faisant appel aux travailleurs canadiens semble indiquer qu'aux niveaux

De fait, un important facteur qui contribue à la survie des emplois créés est le bon jumelage des compétences exigées pour pouvoir occuper les postes et le niveau de compétence des travailleurs qui cherchent à obtenir ces postes. On s'attendrait normalement à ce que les postes spécialisés soient occupés par des travailleurs spécialisés et que les postes peu spécialisés soient occupés principalement par des travailleurs peu spécialisés.

Il est évidemment possible qu'un travailleur spécialisé occupe un poste peu spécialisé, parce qu'il répond habituellement aux exigences minimales en matière de compétences. C'est une situation qu'on appelle le *sous-emploi* dans les études économiques (voir l'encadré 5-1). Du point de vue des employeurs cependant, ce pourrait être une manière coûteuse de chercher et de former de nouveaux employés.

#### Encadré 5-1 : Qu'est-ce que le sous-emploi?

La notion de *sous-emploi* se trouve dans de nombreux domaines des sciences sociales, y compris l'économie du travail, l'éducation, la sociologie et la gestion. Le sous-emploi a diverses définitions, y compris la surqualification à cause des études, des compétences ou de l'expérience, le travail dans un domaine non relié aux études, le travail à temps partiel quand on veut travailler à plein temps ou une rémunération nettement moins élevée que dans l'emploi précédent (Erdogan 2012).

Les recherches empiriques semblent indiquer que les travailleurs sous-employés (que le sous-emploi soit réel ou perçu) sont habituellement moins satisfaits de leur travail et moins engagés envers l'entreprise, ce qui se traduit par des retards au travail ou l'absentéisme, et ils ont plus souvent l'intention de quitter leur emploi<sup>29</sup>.

Pour les employeurs, cela signifie que les travailleurs sous-employés sont potentiellement plus enclins à

quitter leur emploi rapidement, ce qui accroît la fréquence avec laquelle les entreprises doivent chercher, embaucher et former de nouveaux travailleurs. Il en résulte des coûts liés à la recherche de travailleurs, aux erreurs qui risquent de survenir durant les périodes de formation, ainsi qu'à la production réduite. D'ailleurs, les employeurs invoquent souvent la difficulté de garder les travailleurs canadiens parmi les raisons pour lesquelles ils préfèrent faire appel à des travailleurs étrangers pour doter des postes peu spécialisés<sup>30</sup>. De leur point de vue, l'utilisation de travailleurs étrangers temporaires assujettis à une EIMT constitue une option attrayante parce qu'elle « lie » le travailleur à l'entreprise au moyen d'un permis de travail lié à un employeur donné pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

Une étude récente de Statistique Canada (2013) sur la réallocation des travailleurs présente des données empiriques qui laissent penser que le roulement élevé pourrait jouer un rôle dans la décision des entreprises d'embaucher des travailleurs étrangers dans des professions peu spécialisées.

L'étude de Statistique Canada examine les taux de réallocation des travailleurs en fonction de divers aspects (voir l'encadré 5-2). Elle porte sur les taux moyens de 2000 à 2008. Il convient de souligner que l'échantillon se termine un an après la mise en œuvre du projet pilote AMT-A en septembre 2007. Les constatations de Statistique Canada reflètent donc en grande partie la situation qui existait avant les importantes entrées de travailleurs étrangers en Alberta et en Colombie-Britannique après 2007.

Trois constatations de l'étude de Statistique Canada sont particulièrement pertinentes pour le présent rapport. Premièrement, les industries où la

---

de rémunération proposés ils ne pouvaient pas attirer des travailleurs peu spécialisés ayant déjà un emploi. Il est donc probable que le bassin réel dans lequel ils pouvaient trouver des travailleurs se limitait aux chômeurs peu spécialisés.

<sup>29</sup> Voir, par exemple, Maynard *et al.* (2006) ou Erdogan et Bauer (2011).

<sup>30</sup> Voir, par exemple, <http://www.theglobeandmail.com/news/national/first-nations-coming-second-to-temporary-foreign-workers/article21084696/>, consulté en janvier 2015.

rémunération horaire était peu élevée avaient habituellement des taux de réallocation plus élevés. Deuxièmement, les taux de cessation d'emploi étaient beaucoup plus élevés pour les travailleurs peu spécialisés que pour les travailleurs détenant au moins un diplôme d'études secondaires. Ce n'est pas étonnant, vu que les travailleurs peu spécialisés obtiennent habituellement une faible rémunération. Troisièmement, Statistique Canada a constaté que les industries affichant les taux de cessation d'emploi les plus élevés étaient 1) *hébergement et services de restauration*, 2) *agriculture, foresterie, pêche et chasse*, 3) *commerce de détail*, 4) *construction* et 5) *autres industries*.

#### **Encadré 5-2 : Qu'est-ce que le taux de réallocation des travailleurs?**

Le taux de réallocation des travailleurs rend compte de la mesure dans laquelle ces derniers entrent dans des entreprises ou quittent des entreprises (Statistique Canada, 2013, p. 10). Il correspond à la somme du taux d'embauche et du taux de cessation d'emploi. Le *taux d'embauche* rend compte des mouvements des travailleurs dans les entreprises, tandis que le *taux de cessation d'emploi* rend compte des mouvements des travailleurs découlant des mises à pied, des démissions ou des cessations d'emploi pour d'autres raisons.

Compte tenu de ces constatations, il n'est pas étonnant que de nombreux travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario travaillaient dans le secteur agricole ainsi que dans l'industrie des services de restauration<sup>31</sup>.

Un facteur qui accentue le problème des taux de cessation d'emploi élevés pour les employeurs est la diminution de la main-d'œuvre peu qualifiée. De fait,

<sup>31</sup> Dans le SCIAN 2007, les travailleurs étrangers entrant au Canada comme *gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents*, souvent en vertu du Programme des aides familiaux résidents, seraient considérés comme des employés de ménages privés dans le secteur *Autres services (sauf les administrations publiques)*. Dans l'étude de Statistique Canada, ce secteur serait inclus dans les *autres industries*.

même si les économies développées doivent encore pourvoir de nombreux postes peu qualifiés, en améliorant l'accès à l'éducation et en instaurant la scolarité obligatoire, elles ont contribué à ce que la force de travail soit aujourd'hui beaucoup plus éduquée qu'elle ne l'était par le passé (OCDE 2008).

En 2006, par exemple, la main-d'œuvre peu spécialisée du Canada représentait 14,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre<sup>32</sup>. En 2013, cette proportion était descendue à 10,7 %. De plus, à cause du déclin des taux de fertilité avec le temps, les nouvelles cohortes qui entrent dans la main-d'œuvre chaque année rapetissent généralement. Comme l'a fait remarquer l'OCDE en 2008 :

*Conjugée à l'amenuisement des cohortes, l'élévation des niveaux d'instruction a pour effet de réduire considérablement l'offre de travailleurs susceptibles d'occuper des emplois peu qualifiés.*

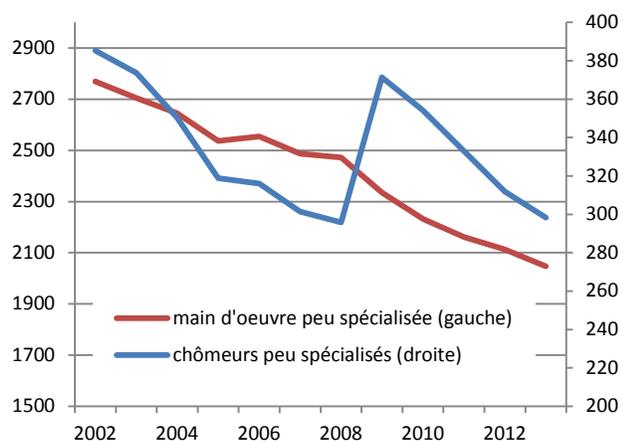
Ce phénomène a été bien observé au Canada. La figure 5-1 illustre le déclin de la main-d'œuvre canadienne peu spécialisée, autrement dit, la main-d'œuvre qui a fait des études primaires et est allée à l'école secondaire mais n'a pas terminé ses études secondaires. De 2002 à 2013, elle a baissé de 26 %<sup>33</sup>.

Cette définition de la main-d'œuvre peu spécialisée correspond bien au concept utilisé par l'OCDE (2008), soit les travailleurs dont le niveau d'études est inférieur à l'enseignement secondaire supérieur. De plus, il est possible de la relier à la définition des professions peu spécialisées dans la Classification nationale des professions (encadré 4-1).

<sup>32</sup> À titre de comparaison, la moyenne est de 19,4 % dans les pays de l'OCDE à revenu élevé (OCDE 2008).

<sup>33</sup> Ce phénomène a débuté bien avant 2002. De fait, depuis 1990, la main-d'œuvre peu spécialisée a diminué de 50 %, tandis que la main-d'œuvre spécialisée a augmenté de 66 %.

**Figure 5-1 : Main-d'œuvre peu spécialisée et chômeurs peu spécialisés, Canada, 2002-2013 (milliers)**



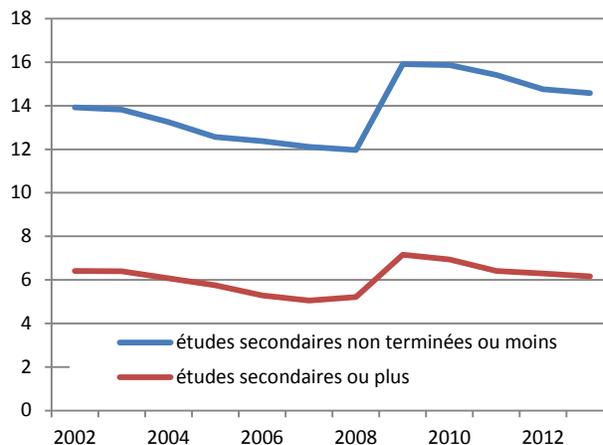
La main-d'œuvre peu spécialisée est la somme de la main-d'œuvre qui possède de 0 à 8 années de scolarité et de la main-d'œuvre qui n'a pas terminé ses études secondaires.

Sources : Statistique Canada tableau CANSIM 282-0004. Calculs du DPB.

De plus, le nombre de chômeurs peu spécialisés a grandement augmenté après la récession, mais en 2013 il était presque revenu au niveau d'avant la récession, même si le taux de chômage des travailleurs peu spécialisés est resté élevé au niveau national (figure 5-2).

La principale conséquence de cette diminution de la main-d'œuvre peu spécialisée est qu'il peut être plus difficile pour les employeurs, aux niveaux de rémunération actuels, de trouver des candidats « répondant aux besoins », autrement dit, des candidats dont le niveau de compétence correspond à celui du poste pour lequel ils posent leur candidature.

**Figure 5-2 : Taux de chômage, selon le niveau d'études, Canada, 2002-2013, %**

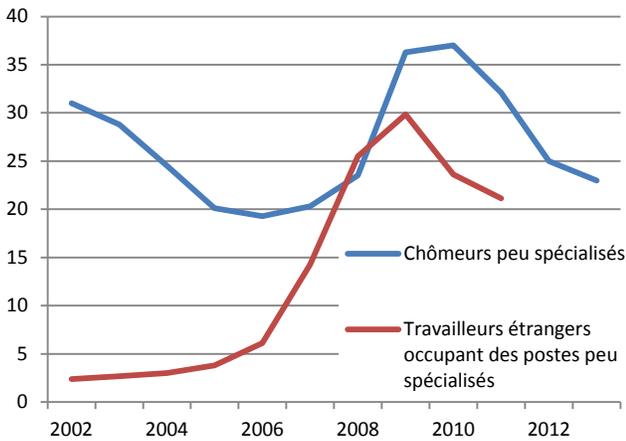


Nota : Dans la figure, études secondaires non terminées ou moins correspond au taux de chômage des Canadiens peu spécialisés.

Sources : Statistique Canada tableau CANSIM 282-0004. Calculs du DPB.

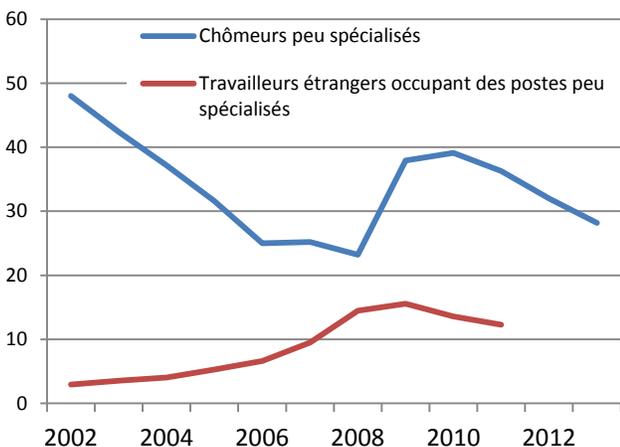
Un examen plus attentif des données provinciales permet d'évaluer dans quelle mesure cette situation pourrait être contraignante pour les employeurs. Les figures 5-3 à 5-5 montrent le nombre de travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés par rapport au nombre de chômeurs canadiens peu spécialisés dans chacune de ces trois provinces. Il est important de souligner que l'absence de données détaillées sur l'offre et la demande de main-d'œuvre ne permet pas au DPB de déterminer avec certitude si les marchés du travail sont réellement serrés et s'il existe un réel besoin de travailleurs étrangers temporaires pour toutes les catégories d'emplois peu spécialisés. L'analyse ci-dessous semble cependant indiquer que, dans certaines régions, l'accès aux travailleurs canadiens peu spécialisés pourrait avoir été difficile par le passé.

**Figure 5-3 : Alberta, chômeurs peu spécialisés et travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, 2002-2013 (milliers)**



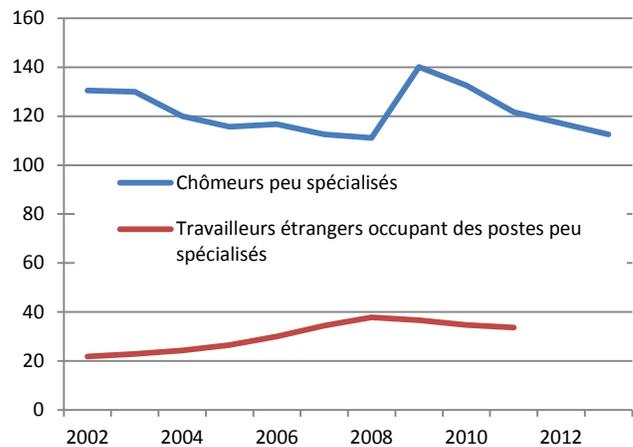
Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada. Calculs du DPB.

**Figure 5-4 : Colombie-Britannique, chômeurs peu spécialisés et travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, 2002-2013 (milliers)**



Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada. Calculs du DPB.

**Figure 5-5 : Ontario, chômeurs peu spécialisés et travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, 2002-2013 (milliers)**



Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada. Calculs du DPB.

Il est intéressant de souligner que, pendant la période allant jusqu'à la récession de 2009, le nombre de chômeurs canadiens peu spécialisés a baissé dans les trois provinces; le déclin a été particulièrement rapide (toutes proportions gardées) en Alberta et en Colombie-Britannique.

De plus, en 2013, le nombre de chômeurs peu spécialisés dans les trois provinces était revenu au creux d'avant la récession. Le nombre de travailleurs étrangers a baissé lui aussi après la récession, bien qu'une mise à jour des données pourrait révéler que la tendance à la baisse s'est inversée après 2011, soit la dernière année pour laquelle des données provinciales ont été publiées.

Il est à noter que lorsque la récession a frappé, il y avait plus de travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés en Alberta que de chômeurs albertains peu spécialisés, qui constituent le bassin naturel pour doter ces postes. Si tous les postes peu spécialisés avaient été occupés par des chômeurs albertains peu spécialisés, la province aurait peut-être eu un marché du travail serré.

En Colombie-Britannique, la situation était semblable mais à un degré moindre. En 2008, il y avait seulement 1,6 chômeur canadien peu spécialisé par poste peu spécialisé occupé par un travailleur étranger.

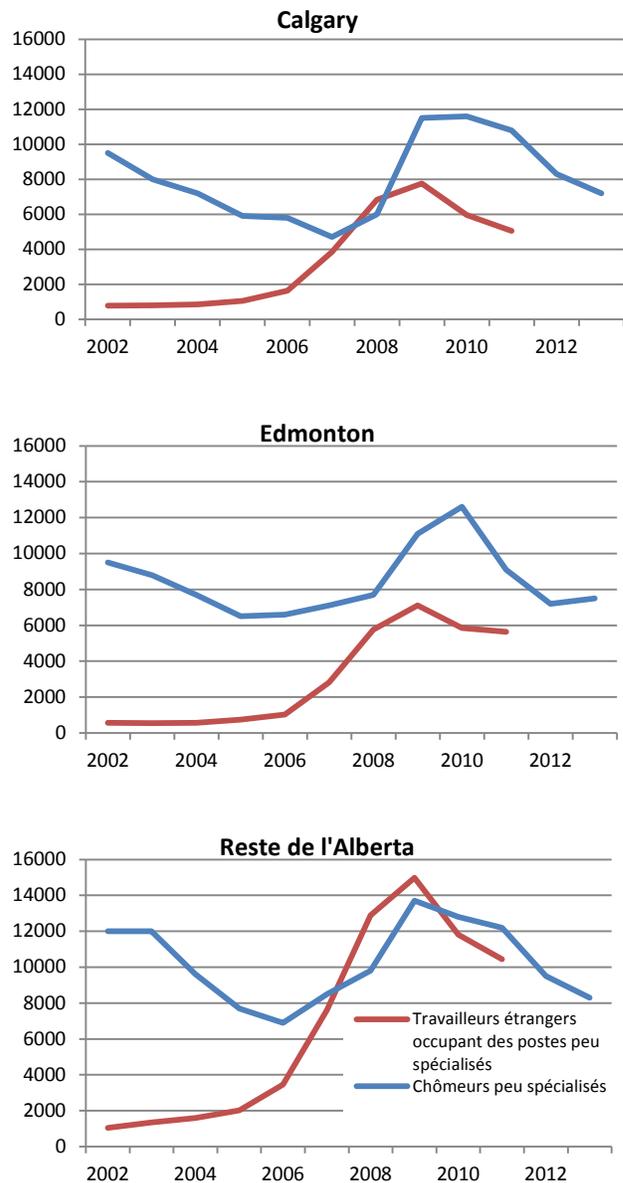
Dans le cas de l'Ontario, les causes de la hausse continue du nombre de travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés jusqu'à la récession sont moins claires. Les données montrent qu'au creux d'avant la récession, il y avait encore trois chômeurs ontariens peu spécialisés par poste peu spécialisé occupé par un travailleur étranger. De plus, une seule autre province avait un taux de cessation d'emploi plus bas.

Il est plus difficile de doter un poste vacant lorsque le poste ne se trouve pas au même endroit que les travailleurs disponibles. C'est particulièrement vrai pour les emplois peu spécialisés, qui ont tendance à être précaires et à peu rémunérés, ce qui réduit les avantages d'une réinstallation par rapport au coût du déménagement de la famille.

Afin d'en savoir davantage à ce sujet, nous examinons la répartition des travailleurs étrangers dans chaque province. La figure 5-6 présente la même information que la figure 5-3, mais la ventile selon les marchés du travail locaux en Alberta<sup>34</sup>.

Alors qu'il y a plus de chômeurs peu spécialisés que de travailleurs étrangers temporaires occupant des emplois peu spécialisés à Edmonton et Calgary, les petites villes de la province vivent une situation opposée. Ce n'est peut-être pas étonnant, alors, que plus de la moitié des travailleurs étrangers dans la province ne résident pas à Calgary ou Edmonton.

**Figure 5-6 : Alberta, chômeurs peu spécialisés et travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, marchés locaux, 2002-2013**



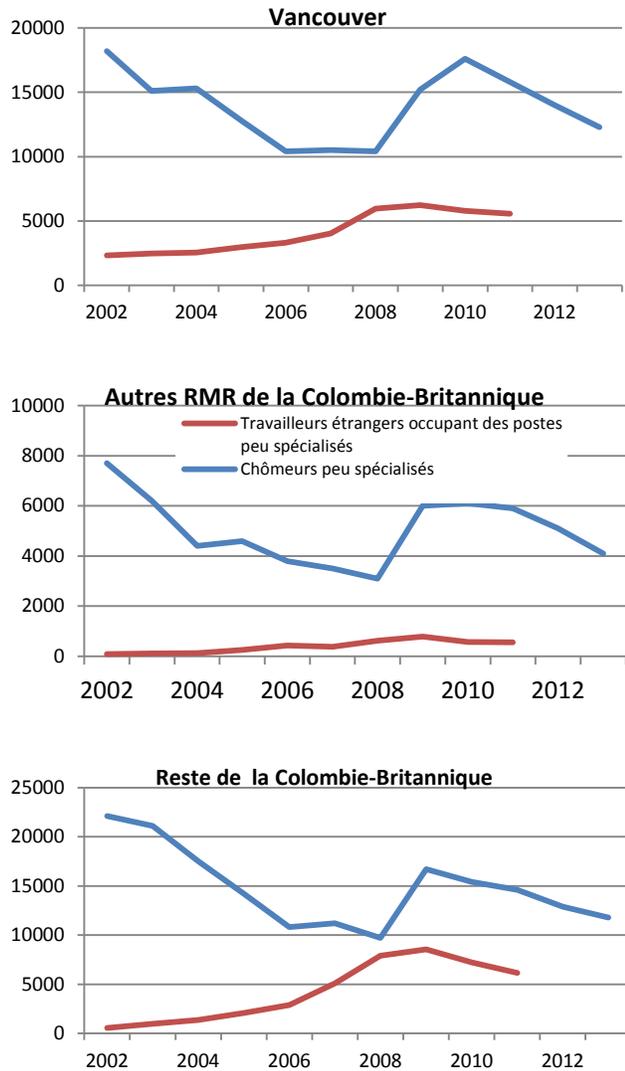
Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada. Calculs du DPB.

Il se peut qu'une meilleure diffusion des renseignements sur les postes vacants réduise en partie le besoin de faire appel à des travailleurs étrangers à Edmonton. Les postes peu spécialisés pourraient être dotés par des travailleurs canadiens

<sup>34</sup> La ventilation locale dépend des données sur les marchés du travail locaux au niveau régional pour chaque province, fournies par Statistique Canada.

peu spécialisés venus d'ailleurs si les incitatifs nécessaires sont offerts, notamment une rémunération plus élevée.

**Figure 5-7 : Colombie-Britannique, chômeurs peu spécialisés et travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, marchés locaux, 2002-2013**



Autres RMR : Abbotsford, Kelowna et Victoria.

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada. Calculs du DPB.

La situation de la Colombie-Britannique ressemble à celle de l'Alberta. Dans les petites villes, le nombre de travailleurs étrangers occupant des postes peu

spécialisés était essentiellement égal à celui des chômeurs canadiens peu spécialisés.

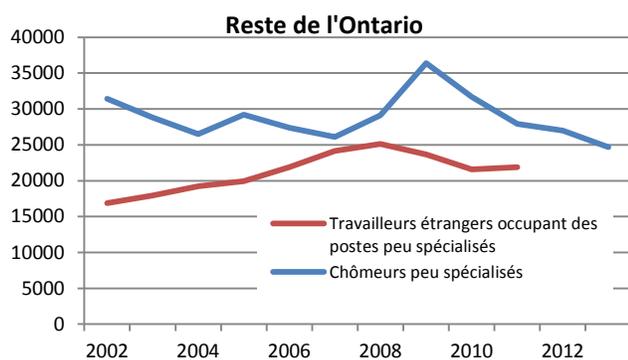
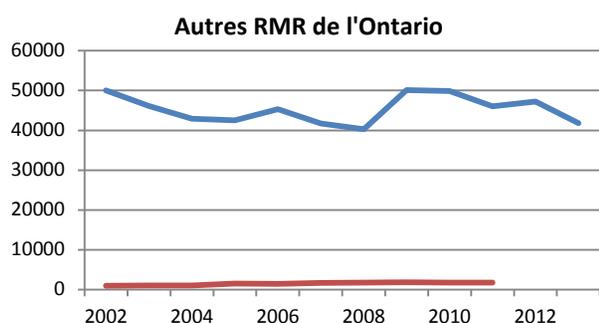
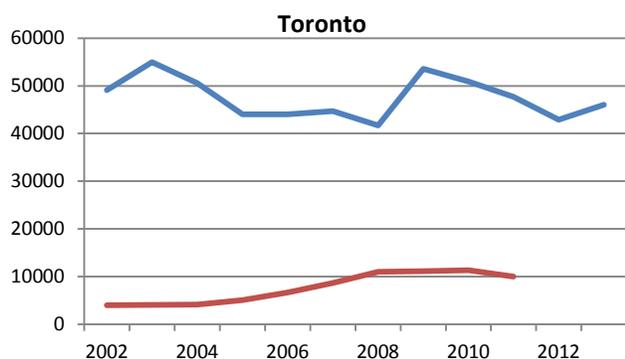
Vancouver comptait moins de deux chômeurs canadiens peu spécialisés par travailleur étranger occupant un poste peu spécialisé au début de la récession.

Tout comme à Edmonton, il semble qu'une meilleure diffusion de l'information sur les postes vacants à Vancouver pourrait réduire en partie le besoin de faire appel à des travailleurs étrangers. Les autres RMR de la Colombie-Britannique (Abbotsford, Kelowna et Victoria) ont peu utilisé des travailleurs étrangers.

En Ontario, presque tous les travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés (95 %) se trouvent à Toronto ou dans de petits centres qui ne sont pas des RMR. Dans les petits centres, le nombre de travailleurs étrangers exerçant des professions peu spécialisées était à peu près égal au nombre de chômeurs ontariens peu spécialisés.

Contrairement à Edmonton et Vancouver, il est difficile de comprendre pourquoi plus de 10 000 travailleurs étrangers occupaient des postes peu spécialisés à Toronto en 2011, étant donné que, même au sommet du cycle économique, il y avait encore environ quatre chômeurs canadiens peu spécialisés pour chacun de ces postes. Mais Toronto est un très grand centre urbain, ce qui crée peut-être des difficultés particulières pour jumeler les travailleurs et les postes vacants, par exemple de longs déplacements pour aller travailler.

**Figure 5-8 : Ontario, chômeurs peu spécialisés et travailleurs étrangers occupant des postes peu spécialisés, marchés locaux, 2002-2013**



Autres RMR : Ottawa, Kingston, Sudbury, Peterborough, Oshawa, Hamilton, St. Catharines et Niagara, Brantford, Guelph, London, Windsor, Barrie, Kitchener et Thunder Bay.

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada. Statistique Canada. Calculs du DPB.

La principale conclusion de ces observations est qu'à court terme, en se fondant sur des renseignements partiels, le marché du travail semble serré pour les

postes peu spécialisés en Alberta et dans les petits centres de la Colombie-Britannique et de l'Ontario<sup>35</sup>.

Mais on pourrait soutenir que l'accès aux travailleurs étrangers retarde indûment des investissements des entreprises nécessaires pour accroître la productivité et qui permettraient d'offrir une rémunération plus élevée afin d'attirer des travailleurs canadiens tout en limitant les hausses de prix.

Il est donc important que les paramètres de politique du Programme des travailleurs étrangers temporaires soient conçus de manière à ce que les entreprises trouvent finalement plus rentable de faire appel à la main-d'œuvre canadienne plutôt qu'aux travailleurs étrangers.

<sup>35</sup> Il se peut que les changements apportés en juin 2014 au Programme des travailleurs étrangers temporaires ait des répercussions négatives sur ces régions, parce qu'ils ciblent des professions peu rémunérées et peu spécialisées. On peut supposer que les changements toucheront proportionnellement davantage l'Alberta, ainsi que les employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration. En effet, les changements apportés ne s'appliquent pas aux employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers dans le secteur agricole, qui constitue une part importante de la demande en Colombie-Britannique et en l'Ontario.

## Bibliographie

- Erdogan, Berrin, et Talya Bauer. The Impact of Underemployment on Turnover and Career Trajectories. Dans D. Maynard et D. Feldman, *Erdogan and Bauer*, 2011, p. 215-232. Springer.
- Gross, D. M. *Temporary Foreign Workers in Canada*. Institut C.D. Howe, Commentary n° 407, 2014.
- Gross, D. M., et N. Schmitt. *Temporary Foreign Workers and Regional Labour Market Disparities in Canada*. Analyse de politiques, vol. XXXVIII, n° 2, 2012.
- Maynard, D., T. Joseph, et A. Maynard. Underemployment, job attitudes and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, vol 27, 2006, p. 509-536.
- Morissette, R., U. Lu, et T. Qiu. Réallocation des travailleurs au Canada. *Direction des études analytiques : documents de recherche*, Statistique Canada, 2013.
- OCDE. Gérer les migrations de travailleurs peu qualifiés. *Perspectives des migrations internationales 2008*, OCDE, 2008.

## Appendice A Résumé des caractéristiques du Programme des travailleurs temporaires et du Programme de mobilité internationale

Tableau A-1 Programme des travailleurs étrangers temporaires et Programme de mobilité internationale

<b>Objectif du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Dernier ressort pour les employeurs qui veulent pourvoir des emplois pour lesquels ils ne trouvent pas de Canadiens qualifiés</b>	<b>Objectif du Programme de mobilité internationale : Défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada</b>
Basé sur les demandes des employeurs visant à pourvoir des emplois particuliers	Ne sont pas basés sur les demandes des employeurs
Unilatéral et discrétionnaire	Dépendent largement d'accords multilatéraux/bilatéraux avec d'autres pays (p. ex ALENA, AGCS)
Les travailleurs doivent d'abord faire l'objet d'une étude d'impact sur le marché du travail (anciennement l'AMT)	Une étude d'impact sur le marché du travail n'est pas nécessaire
EDSC est le ministère responsable.	CIC est le ministère responsable.
Aucune réciprocité	Dépendent largement de la réciprocité
Les permis de travail sont pour un employeur particulier (le TET est lié à un employeur unique).	En général, ce sont des permis ouverts (les participants ont une plus grande mobilité).
Ce sont en majorité des emplois peu spécialisés (c.-à-d. des travailleurs agricoles).	Ce sont en majorité des emplois spécialisés/à salaire élevé.
Utilisation limitée et en dernier ressort quand on ne trouve pas de Canadiens	Les travailleurs et la réciprocité sont jugés être dans l'intérêt national économique et culturel.
Les travailleurs viennent principalement des pays en développement	Les travailleurs viennent principalement des pays hautement développés.

Source : EDSC (2014). Voir [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/reform/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/reform/index.shtml), sous *En savoir plus*, consulté en novembre 2014.

## Appendice B

**Tableau B-1 Travailleurs étrangers en pourcentage de la main-d'œuvre locale, régions métropolitaines de recensement, 2002-2012**

	2002	2009	2012
	%		
St. John's, T.-N.-L.	0,26	0,35	0,40
Halifax, N.-É.	0,52	0,88	1,08
Moncton, N.-B.	0,12	0,51	0,77
Saint John, N.-B.	0,14	0,53	0,34
Québec, Qc	0,18	0,37	0,48
Sherbrooke, Qc	0,17	0,31	0,49
Montréal, Qc	0,57	1,08	1,57
Ottawa-Gatineau, Qc et Ont.	0,51	0,64	0,75
Kingston, Ont.	0,14	0,24	0,29
Oshawa, Ont.	0,28	0,33	0,34
Toronto, Ont.	0,65	1,42	1,95
Hamilton, Ont.	0,26	0,48	0,59
St. Catharines-Niagara, Ont.	0,26	0,43	0,52
Kitchener-Cambridge-Waterloo, Ont.	0,26	0,47	0,59
London, Ont.	0,31	0,56	0,68
Windsor, Ont.	0,68	0,36	0,92
Sudbury, Ont.	0,13	0,34	0,46
Winnipeg, Man.	0,32	0,64	0,68
Regina, Sask.	0,29	1,11	1,78
Saskatoon, Sask.	0,37	1,31	1,55
Calgary, Alb.	0,67	2,64	2,76
Edmonton, Alb.	0,46	2,30	2,45
Kelowna, C.-B.	0,25	1,35	1,09
Abbotsford-Mission, C.-B.	0,17	0,57	0,54
Vancouver, C.-B.	1,20	2,92	2,46
Victoria, C.-B.	0,19	0,33	0,33
<b>Canada</b>	0,61	1,52	1,79

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada, Statistique Canada, Calculs du DPB

## Annexe A

### Travailleurs étrangers contribuant aux intérêts canadiens

Tel qu'indiqué dans la section 4 du rapport, les travailleurs étrangers entrés dans la main-d'œuvre canadienne parce qu'ils contribuent aux « intérêts canadiens » ont été le principal moteur de la croissance du nombre de travailleurs étrangers au Canada. En 2012, ils constituaient la plus importante catégorie de travailleurs étrangers au pays.

En réalité, l'expression « intérêts canadiens » est un terme générique qui inclut cinq sous-groupes :

- 1) travailleurs étrangers ayant un emploi avantageux,
- 2) travailleurs étrangers visés par un arrangement réciproque en matière d'emploi,
- 3) époux/conjoints de travailleurs étrangers au Canada,
- 4) travailleurs étrangers effectuant des recherches et des études, et
- 5) travailleurs étrangers effectuant un travail d'ordre religieux ou charitable.

Une description plus détaillée de ces catégories ainsi que les lignes directrices utilisées pour évaluer les travailleurs étrangers de ce volet est affichée sur le site Web de *Citoyenneté et Immigration Canada*<sup>36</sup>.

Le tableau A-1 montre comment les travailleurs étrangers contribuant aux intérêts canadiens sont répartis dans les cinq catégories. De 2002 à 2012, le nombre de travailleurs étrangers contribuant aux intérêts canadiens a augmenté de près de 145 000 personnes, dont près de 50 % (67 000) sont arrivées au Canada après la récession de 2009.

Le groupe qui a le plus contribué à cette croissance est celui des travailleurs étrangers entrés au Canada en vertu du programme *Expérience internationale Canada* (EIC) (50 000). Mais la croissance dans ce programme a été beaucoup plus rapide avant la

récession de 2009 (croissance annuelle de moyenne 20,5 %) qu'après (croissance annuelle de 8,5 %).

**Tableau A-1 : TET présents le 1<sup>er</sup> décembre, intérêts canadiens**

	2002	2009	2012
<i>Programme d'échange de jeunes (EIC)</i>	13 360	49 325	63 680
<i>Emploi réciproque</i>	2 321	2 218	2 846
<i>Professeurs en échange</i>	697	1 297	1 568
<b>Emploi réciproque</b>	<b>16 378</b>	<b>52 840</b>	<b>68 094</b>
<i>Personnes mutées au sein d'une société</i>	3 488	10 348	14 925
<i>Avantage important</i>	2 494	2 573	21 413
<i>Entrepreneur/travailleur indépendant</i>	378	362	399
<i>Réparations d'urgence</i>	204	44	56
<b>Emplois avantageux</b>	<b>6 564</b>	<b>13 327</b>	<b>36 793</b>
<i>Époux/conjoint d'un travailleur étranger</i>	3 387	19 373	24 313
<i>Époux/conjoint d'un étudiant étranger</i>	2 099	3 965	5 074
<b>Travail des époux/conjoints</b>	<b>5 486</b>	<b>23 338</b>	<b>29 387</b>
<i>Emploi post-universitaire</i>	988	14 436	31 316
<i>Boursiers postdoctoraux et bénéficiaires</i>	3 863	4 880	5 513
<i>Programme de recherche, enseignement ou formation</i>	472	3 530	7 954
<b>Recherche et études</b>	<b>5 323</b>	<b>22 846</b>	<b>44 783</b>
<i>Travail d'ordre religieux ou charitable</i>	968	1 438	1 820
<i>Réparation et service aux équipements</i>	914	-	-
<b>Autres intérêts canadiens</b>	<b>1 882</b>	<b>1 438</b>	<b>1 820</b>
<b>Intérêts canadiens</b>	<b>35 633</b>	<b>113 789</b>	<b>180 877</b>

Source : Citoyenneté et Immigration Canada. Calculs du DPB. Dans le tableau, l'expression *conjoint* inclut les conjoints de fait.

La mission EIC consiste à favoriser les relations bilatérales étroites entre le Canada et les autres pays grâce à des voyages et une expérience de travail à l'étranger<sup>37</sup>. Les travailleurs étrangers visés par ce

<sup>36</sup>

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/index.asp>, consulté en octobre 2014.

<sup>37</sup> Pour plus de renseignements sur le programme Expérience internationale Canada, voir <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/index.asp>, consulté en septembre 2014.

programme ont généralement de 18 à 35 ans, ils peuvent avoir un permis de travail ouvert ou un permis lié à un employeur donné et ils possèdent diverses compétences.

Un autre groupe qui a grandement contribué à la croissance est celui des travailleurs étrangers entrant sur le marché du travail canadien pour effectuer des recherches (+40 000), surtout postdoctorales. On peut penser qu'il s'agit de travailleurs spécialisés occupant des postes spécialisés dans des universités ou des instituts de recherche.

Le dernier grand groupe de travailleurs en forte croissance est celui dont les emplois sont avantageux pour l'économie canadienne (+30 000). Ils comprennent les travailleurs étrangers mutés au sein d'une société et ceux qui procurent un *avantage important*. La croissance des travailleurs étrangers mutés au sein d'une société a été assez constante de 2002 à 2012, tandis que celle des travailleurs étrangers procurant un avantage important est survenue depuis la récession de 2009.

Les avantages significatifs sont évalués par Citoyenneté et Immigration Canada. Les lignes directrices pour cette évaluation<sup>38</sup> laissent penser qu'il s'agit généralement de travailleurs ayant à leur actif des réalisations importantes dans leur domaine et donc qu'ils sont probablement considérés comme des travailleurs spécialisés exerçant des professions spécialisées.

*Citoyenneté et Immigration Canada* a cependant indiqué que ce code inclut deux autres groupes de travailleurs étrangers. Premièrement, il est employé pour les aides familiaux résidents qui répondent aux exigences de travail et qui ont demandé la résidence permanente. Deuxièmement, le code est utilisé pour

délivrer des permis de travail « transitoires » à ceux qui ont demandé la résidence permanente mais dont la demande n'a pas encore été traitée.

Dans l'ensemble, il semble raisonnable de supposer qu'un pourcentage important des travailleurs dont le niveau de compétences professionnelles n'est pas précisé dans le tableau 4-5 est composé de travailleurs spécialisés. Par conséquent, il faudrait conclure qu'une nette majorité de travailleurs étrangers présents au Canada sont des travailleurs spécialisés et qu'ils expliquent la plus grande partie de la croissance depuis 2002.

---

<sup>38</sup> Ces lignes directrices sont affichées à <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/avantages.asp>, consulté en septembre 2014.