



Le rôle de la politique d'immigration pour combler les pénuries de main d'œuvre dans le secteur du tourisme

Juin 2023

SOMMAIRE

Depuis la reprise de l'économie, des employeurs de partout au pays sont aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Étant le premier à avoir mis fin à ses activités en raison de restrictions en matière de santé publique et le dernier à les avoir entièrement reprises, le secteur du tourisme continue de subir les effets perturbateurs de la pandémie. Selon un sondage mené en janvier 2023, près de la moitié des exploitants d'entreprises touristiques étaient ou ont été aux prises avec des problèmes de main-d'œuvre relativement au recrutement et au maintien de l'effectif, au manque de compétences ou à l'augmentation des coûts. Un peu plus du tiers des employeurs avaient des postes à pourvoir.

Le gouvernement fédéral a apporté plusieurs modifications aux politiques et mis en œuvre diverses initiatives afin d'aider les employeurs à embaucher des travailleurs étrangers à la suite de la pandémie de COVID. Les mesures mises en place se classent en cinq catégories principales, soit :

- les cibles d'immigration;
- les processus et les opérations;
- les mesures visant des pays et des régions en particulier;
- les programmes pour certaines régions du Canada;
- les programmes et les volets propres à l'immigration.

Les répercussions de ces différentes mesures sur le secteur du tourisme varient selon la catégorie. D'un point de vue arithmétique, les cibles d'immigration plus élevées et l'accueil

d'un plus grand nombre de résidents permanents augmentent le bassin de travailleurs qui pourraient travailler dans ce secteur. Le pourcentage de résidents permanents dont les professions envisagées étaient dans le secteur du tourisme a grimpé bien au-delà des niveaux antérieurs à la pandémie en 2021 (11,7 %) et en 2022 (6,9 %). Toutefois, il ne faut pas tenir pour acquis que des cibles plus élevées pallieront automatiquement les pénuries de main-d'œuvre, car la concurrence entre les secteurs pour recruter des travailleurs est extrêmement féroce. Des mesures ciblées et mûrement réfléchies sont nécessaires.

En général, les mesures visant à améliorer les processus et les opérations ont des retombées positives sur les employeurs qui comptent sur les immigrants pour combler certains de leurs besoins en main-d'œuvre. La numérisation de certaines étapes liées aux demandes joue un rôle important pour accélérer le processus et limiter les erreurs.

À l'instar des cibles d'immigration, les mesures visant des pays et des régions en particulier peuvent contribuer à accroître le nombre total de travailleurs disponibles, mais il est difficile, d'un point de vue empirique, d'évaluer leurs conséquences sur des secteurs précis comme celui du tourisme. Il peut être utile de mettre en place des programmes destinés à certaines régions du Canada s'ils incluent les employeurs du secteur du tourisme, comme c'est le cas pour le Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA).

Plusieurs modifications apportées aux voies d'accès ainsi qu'aux programmes

et volets d'immigration précis, tels que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), étaient un pas dans la bonne direction. Ces mesures, associées à une demande plus forte de la part des employeurs, ont donné lieu au taux le plus élevé jamais enregistré de permis de travail (19 025) dans le cadre du PTET pour les professions en tourisme en 2022. Cela représente 14 % de tous les permis qui ont pris effet cette année-là, ce qui est aussi le pourcentage le plus élevé jamais enregistré. Sur une base mensuelle, le nombre de permis de travail accordés dans le cadre du PTET pour les professions en tourisme s'inscrit dans une tendance à la hausse depuis janvier 2022.

Outre les modifications apportées aux politiques fédérales, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan ont utilisé leurs allocations respectives dans le cadre du Programme des candidats des provinces ou des territoires (PCP) afin d'attirer des résidents permanents qui envisagent d'exercer une profession dans le secteur du tourisme.

Il est important de prendre note que le Canada est en concurrence avec d'autres compétences, car de nombreux pays comptent également sur l'immigration pour combler leurs besoins en main-d'œuvre dans le secteur du tourisme. Un quart de la population active travaillant dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration (un volet du secteur du tourisme) est composé de travailleurs nés à l'étranger faisant partie de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Plusieurs pays ont mis des mesures en place afin d'inciter les immigrants à

travailler dans ce secteur. Par exemple, la France offre aux secteurs de l'agriculture et du tourisme un programme pour les travailleurs immigrants saisonniers. Le visa de travail peut être délivré pour une période allant jusqu'à trois ans et être renouvelé. De plus, en 2019, le Japon a créé le statut de résidence « Ouvrier Qualifié Spécifié » d'une durée de cinq ans afin d'attirer les travailleurs étrangers ayant des compétences particulières. Parmi les 14 secteurs admissibles, trois d'entre eux sont directement liés au tourisme, soit celui du transport aérien, celui de l'hébergement et celui de la restauration.

Afin de combler les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures dans le secteur du tourisme et pour rester concurrentiel vis-à-vis des autres pays qui cherchent à attirer des travailleurs, le Canada doit examiner ses politiques d'immigration de façon approfondie, car beaucoup d'entre elles n'ont été mises en place que temporairement pendant la pandémie. Afin d'étayer cette analyse et de mettre en valeur les recommandations que les intervenants du secteur du tourisme devraient inciter le gouvernement à mettre en œuvre, le présent rapport propose des mesures qu'il faudrait prendre selon des échéanciers précis.

La désignation d'un organisme national de coordination, chargé d'appuyer la mise en œuvre de plusieurs mesures, constitue un élément fondamental de ce plan d'action. Compte tenu de sa gouvernance établie, de son rôle dans l'écosystème, de son expertise approfondie et de ses relations, RH Tourisme Canada serait bien placé stratégiquement pour remplir ce rôle sans problème.



RECOMMANDATIONS

Dans l'immédiat

- Accorder la priorité aux demandes du secteur du tourisme dans le cadre du PTET qui n'ont pas encore été traitées. À l'avenir, les professions en tourisme devraient être prioritaires dès le mois de février, en prévision de l'été.
- Éliminer définitivement le nombre maximal d'heures que les étudiants étrangers peuvent travailler pendant l'année scolaire.
- Délivrer des permis qui permettent aux étudiants étrangers de travailler pour plusieurs employeurs.
- Délivrer des permis de travail ouverts aux conjoints ou aux conjointes des étudiants étrangers nouvellement admis et aux personnes à leur charge en âge de travailler.
- Modifier les principaux critères du Programme d'immigration au Canada atlantique pour rendre admissibles les offres d'emploi dans le secteur du tourisme de la catégorie Formation, études, expérience et responsabilités (FEER) 5.

À court terme (12 mois)

- Changer la façon dont les demandes de résidence permanente sont évaluées afin d'accorder la priorité aux personnes qui ont l'intention d'exercer une profession dans le secteur du tourisme. Il s'agit notamment de modifier la grille d'évaluation pour permettre à ces demandeurs d'obtenir plus de points.
- Intégrer un volet réservé au tourisme dans le cadre du PTET à temps pour la haute saison de 2024. Dans le cadre de ce volet, les participants devraient être admissibles à une voie d'accès fédérale directe à l'obtention de leur résidence permanente.
- Envisager les possibilités d'éliminer la nécessité d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). À défaut de l'éliminer complètement, on devrait réduire le coût d'une EIMT.
- Désigner RH Tourisme Canada à titre d'organisme national de coordination afin d'appuyer la mise en œuvre d'un modèle d'employeur de confiance.
- Évaluer la possibilité d'élargir la portée du Programme des travailleurs agricoles saisonniers afin d'y inclure d'autres secteurs comme celui du tourisme et les sous-secteurs de l'hébergement et de la restauration.
- Organiser des salons de l'emploi virtuels afin de mettre les employeurs du secteur du tourisme en relation avec des demandeurs éventuels de résidence permanente.
- Fournir un financement ciblé pour des services de réinstallation qui soutiennent les nouveaux arrivants travaillant dans le secteur du tourisme.
- Effectuer une évaluation intégrale des processus de demande afin de déterminer les étapes qu'il faudrait numériser à court terme.
- Élaborer une feuille de route vers une numérisation complète des processus d'immigration.



À moyen terme (de 12 à 24 mois)

- Relancer le programme Destination Emploi en élargissant sa portée à l'ensemble du secteur du tourisme.
- Organiser des salons de l'emploi en présentiel afin de mettre les employeurs du secteur du tourisme en relation avec des nationaux étrangers qui sont temporairement au Canada (p. ex., des étudiants étrangers ou des participants au PTET).
- S'éloigner des critères d'évaluation fondés sur les titres de compétences pour les demandes de résidence permanente et mettre plutôt l'accent sur les compétences.
- Éliminer le plafond des demandes pour le programme Expérience internationale Canada (EIC).
- Revoir la possibilité de prolonger la durée des visas pour le programme EIC au-delà de deux ans ou d'offrir des options de renouvellement.
- Évaluer les impacts sur le marché du travail si l'on remplace la procédure au cas par cas utilisée pour délivrer un permis de travail postdiplôme afin de s'orienter vers l'octroi automatique de permis valides pour trois ans aux nationaux étrangers qui ont terminé un programme d'études supérieures désigné.
- Faire participer les intervenants du secteur du tourisme à l'élaboration de cibles d'immigration canadiennes pour la période de 2025 à 2027.
- Intégrer aux cibles d'immigration de 2025 à 2027 une augmentation automatique du nombre de places réservées aux professions dans le secteur du tourisme dans le cadre du PCP.

À long terme (24+ mois)

- Terminer la numérisation complète des processus d'immigration d'ici 2025.



Section 4

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE POLITIQUES

Comme nous l'avons souligné dans les sections précédentes, le gouvernement fédéral de même que certaines provinces ont volontairement pris des mesures afin d'accroître le nombre de travailleurs étrangers venant au Canada pour soutenir des secteurs comme celui du tourisme. Toutefois, de nombreux changements ont été mis en place de façon temporaire durant la pandémie, ce qui signifie que le gouvernement doit maintenant déterminer quelles politiques devraient être permanentes, modifiées ou annulées. D'autres nouvelles mesures et initiatives doivent également s'ajouter à la boîte à outils de la politique d'immigration afin de combler les pénuries de main-d'œuvre qui persistent dans plusieurs secteurs.

Compte tenu des caractéristiques, des défis et des possibilités uniques du secteur du tourisme, le gouvernement doit, en ce qui a trait à la politique d'immigration, instaurer des mesures qui sont ciblées et adaptées au secteur. Le secteur du tourisme fait face à d'importants défis relatifs au marché du travail qui découlent en partie du fait que c'était l'un des derniers secteurs à reprendre entièrement ses activités pendant la pandémie. Bien que les chiffres aient tendance à augmenter durant la haute saison, le secteur du tourisme emploie des travailleurs sur une base saisonnière et à l'année. Ce secteur est profondément ancré dans les collectivités locales et constitue l'élément vital de plusieurs petites municipalités de partout au pays. Le tourisme offre des possibilités d'emploi dans ces collectivités, ce qui est un facteur essentiel pour permettre aux immigrants de s'installer dans des régions situées en dehors des centres

urbains. Les emplois dans le secteur du tourisme couvrent tout l'éventail des compétences, ce qui rend le secteur plus inclusif et plus accessible aux nouveaux arrivants désireux de faire carrière au Canada.

4.1 CIBLES

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la hausse des cibles d'immigration dans leur ensemble pourrait profiter au secteur du tourisme en augmentant d'un point de vue arithmétique le nombre de travailleurs. Toutefois, la concurrence entre les secteurs pour recruter de nouveaux résidents permanents est extrêmement féroce. Cela met en évidence la nécessité de mettre en œuvre des mesures ciblées afin d'aider le secteur du tourisme à maintenir et à accroître sa part de résidents permanents qu'il attire. Ces mesures pourraient comprendre les suivantes :

- Puisque le tourisme est un secteur confronté à des défis bien documentés en matière de pénuries de main-d'œuvre, les demandeurs de la résidence permanente qui envisagent d'exercer une profession dans le secteur du tourisme devraient avoir la priorité pour ce qui est des points attribués à l'évaluation et du traitement de leur demande.
- Modifier la façon dont on évalue les demandeurs pour mettre davantage l'accent sur les compétences plutôt que sur les titres de compétences et les diplômes officiels qui, parfois, ne sont pas reconnus une fois qu'ils sont au Canada. Une approche axée sur les titres de compétences pénalise des

secteurs, comme celui du tourisme, qui ont divers besoins en professions dans tous les niveaux de compétences. Afin de faciliter ce changement, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) devrait collaborer avec des intervenants compétents qui possèdent l'expertise pour évaluer les compétences (sur des plateformes en ligne, par exemple).

- À l'instar de l'approche qu'a adoptée l'agence des services d'immigration du Japon, on devrait organiser des salons de l'emploi virtuels et en présentiel pour permettre aux employeurs du secteur du tourisme d'établir des relations avec des nationaux étrangers qui cherchent à demander la résidence permanente au Canada. Cela pourrait être fait en collaboration avec des intervenants du secteur du tourisme ainsi qu'avec IRCC, Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) et Affaires mondiales Canada (AMC) afin de tirer profit de leur portée internationale.
- Octroyer un financement ciblé pour des services de réinstallation (y compris une formation linguistique) qui vise à soutenir les nouveaux arrivants qui travaillent dans le secteur du tourisme de petites et de grandes collectivités.

Au moment d'établir des cibles d'immigration, le gouvernement doit veiller à ce que les niveaux des catégories pertinentes qui attirent des travailleurs vers des professions dans le secteur du tourisme (p. ex., le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés), le Programme d'immigration au Canada atlantique et les PCP) reflètent les besoins prévus en main-d'œuvre du secteur. Puisque ces cibles sont établies longtemps d'avance, elles doivent également être suffisamment souples pour rendre compte de l'évolution de la dynamique. À cette fin, IRCC doit collaborer avec des intervenants compétents du secteur du tourisme qui comprennent parfaitement l'état du marché du travail.

4.2 OPÉRATIONS ET PROCESSUS

À mesure que le Canada accueille un plus grand nombre d'immigrants au cours des prochaines années, accroître les capacités de traitement au pays et à l'étranger doit constituer une priorité. Les longues périodes d'attente créent de l'incertitude chez les demandeurs et les employeurs qui comptent sur les travailleurs étrangers pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre afin d'exploiter leur entreprise.

Outre l'ajout de centres de traitement dans des régions stratégiques du monde et l'augmentation des effectifs, la numérisation est un élément essentiel de l'équation. Le gouvernement devrait s'efforcer de numériser la grande majorité des processus d'immigration (sinon tous les processus) afin de les rendre plus efficaces et d'accélérer l'évaluation des demandes. Des solutions numériques, telles que l'analyse avancée des données et l'intelligence artificielle, donneront des résultats positifs plus rapidement lorsque des critères et facteurs précis sont remplis et pris en considération. IRCC a toutefois clairement indiqué que les outils numériques ne permettraient pas de refuser des demandes, puisque les décisions de refus officielles resteraient la prérogative des agents (c.-à-d. des êtres humains) (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022b).

Comme première étape sur la voie vers la numérisation complète, on devrait effectuer une évaluation intégrale des processus de demande afin de déterminer les étapes que l'on devrait numériser à court terme. On devrait élaborer une feuille de route vers la numérisation complète à moyen et à long terme.

4.3 MESURES CIBLANT DES PAYS ET DES RÉGIONS EN PARTICULIER

Alors qu'il élabore des mesures visant à accueillir de nouveaux arrivants de pays et de régions du monde en particulier, le gouvernement fédéral a l'occasion de collaborer avec des intervenants compétents afin de permettre aux nouveaux immigrants d'accéder à divers emplois dans le secteur du tourisme dans des collectivités locales. Pour s'assurer du bon déroulement de ce processus, il serait nécessaire de créer un organisme de coordination spécialisé ayant des relations étroites avec le secteur du tourisme et des régions partout au pays. Cet organisme remplirait un rôle d'accréditation et d'agent de liaison entre le gouvernement, les exploitants d'entreprises touristiques et les collectivités afin de relever les possibilités d'emploi pour les nouveaux arrivants. L'organisme de coordination tiendrait un répertoire d'employeurs accrédités ainsi qu'un registre d'emplois disponibles dans le secteur du tourisme dans des organisations et des régions jugées adéquatement outillées pour accueillir de nouveaux arrivants. Cet organisme agirait comme un partenaire de confiance vers lequel IRCC pourrait se tourner lorsqu'il cherche des moyens de réinstaller au Canada des nationaux étrangers qui doivent quitter leur pays natal pour diverses raisons (p. ex., la guerre, le terrorisme ou des événements climatiques extrêmes). Il pourrait également remplir d'autres rôles, notamment contribuer à l'organisation de salons de l'emploi dans le secteur du tourisme, comme nous l'avons mentionné à la section 4.1.

Ce type d'approche pourrait d'abord être mis à l'essai pour évaluer les répercussions et apporter des changements au besoin. En déterminant l'organisme national de coordination idéal avec qui il souhaite collaborer, le gouvernement devrait accorder la priorité à un organisme qui possède déjà de solides réseaux au Canada. Créer une nouvelle entité à partir de zéro pourrait prendre du temps et nécessiter d'importants investissements, ce qui ne concorderait pas avec une approche par essai.

4.4 PROGRAMMES POUR DES RÉGIONS DU CANADA EN PARTICULIER

Rendre le Programme d'immigration au Canada atlantique permanent et accroître ses cibles pour la période de 2023 à 2025 ont été des étapes importantes pour attirer de nouveaux travailleurs étrangers dans cette région du Canada. Compte tenu de l'importance du tourisme dans les provinces de l'Atlantique sur le plan économique, il est essentiel que le PICA continue de permettre aux entreprises des sous-secteurs de l'hébergement et de la restauration d'être admissibles en tant qu'employeurs désignés pour offrir des emplois aux nouveaux arrivants. Bien que chaque province détermine quelles sont les entreprises admissibles en tant qu'« employeur désigné », IRCC doit s'assurer que les paramètres d'admissibilité élargis en ce qui concerne la formation, les études, l'expérience et les responsabilités (FEER) tiennent compte de la réalité particulière du secteur du tourisme. À cette fin, on devrait modifier les critères afin que les offres d'emploi dans le secteur du tourisme classées dans la catégorie FEER 5 soient admissibles.

4.5 PROGRAMMES D'IMMIGRATION ET VOLETS PARTICULIERS

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Comme le démontrent les données de la figure 2, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été extrêmement populaire pendant la saison touristique de 2022. Plusieurs changements provisoires ont été apportés au PTET au milieu de la pandémie et des pénuries de main-d'œuvre afin d'offrir une plus grande souplesse aux employeurs. Plusieurs possibilités se présentent maintenant au gouvernement en vue d'améliorer le programme de façon permanente.

Comme nous l'avons mentionné à la section 2.2, la procédure de demande dans le cadre du PTET est notoirement complexe, particulièrement pour les petites organisations qui ont des ressources financières et un personnel limités. Il est nécessaire de simplifier le processus de demande. Par exemple, afin de réduire le fardeau que ce processus impose aux employeurs, on devrait instaurer des permis pluriannuels octroyés dans le cadre du PTET pour toutes les professions dans le secteur du tourisme afin de permettre aux immigrants de travailler au Canada pendant plusieurs saisons. Ainsi, il ne serait plus nécessaire de devoir constamment faire de nouvelles demandes. Des permis de travail pour une période plus longue suivraient l'approche que le Japon a adoptée pour son programme « Ouvrier Qualifié Spécifié » (d'une durée de cinq ans). Cette mesure apporterait davantage de certitude aux employeurs et leur permettrait d'élaborer des plans à long terme. Par conséquent, les exploitants d'entreprises touristiques pourraient se concentrer sur ce qu'ils font de mieux, soit offrir des expériences uniques aux clients et accroître leurs offres (au lieu de remplir de la documentation).

Dans le même ordre d'idées, on devrait instaurer un modèle d'employeur de confiance pour les employeurs réguliers le plus tôt possible afin de faciliter et de simplifier les processus de demande du point de vue d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et d'IRCC. Plusieurs intervenants ont clairement indiqué à quel point cet outil est essentiel pour les employeurs du secteur du tourisme, car un très grand nombre d'entre eux embauchent des travailleurs étrangers temporaires chaque année pendant la haute saison (ce qui fait d'eux des « employeurs réguliers »). Alors qu'il élabore le modèle d'employeur de confiance, le gouvernement devrait s'assurer que la priorité est accordée aux organisations plus expérimentées et que ces entités ont la capacité d'embaucher, de réinstaller et d'intégrer des travailleurs étrangers à toutes les professions FEER, particulièrement pour les emplois FEER qui sont habituellement mal servis, tels que ceux des catégories 4 et 5.



Le gouvernement devrait envisager de déléguer l'attestation des exploitants d'entreprises touristiques en tant qu'« employeurs de confiance » à une organisation pancanadienne comme l'organisme de coordination dont nous avons discuté précédemment. Un tel organisme aurait l'expertise, la portée et les réseaux nécessaires pour évaluer et qualifier les employeurs à l'aide de critères élaborés en collaboration avec IRCC, le secteur et les collectivités locales.

Sur le plan du traitement, IRCC devrait accorder la priorité aux demandes applicables au secteur du tourisme dans le cadre du PTET dans les mois précédant la haute saison ou une période de forte demande si le poste ou la région requiert un traitement prioritaire. Ce traitement des demandes par priorité pourrait fonctionner de la même manière que le traitement des professions dans le secteur de l'agriculture où là aussi, on fait face à des contraintes de temps et au besoin d'avoir les travailleurs nécessaires pendant une haute saison ou une période de forte demande. Si les demandes de travailleurs étrangers temporaires ne sont pas traitées ni approuvées à temps pour la haute saison ou une période de forte demande, les conséquences sur les exploitants d'entreprises touristiques et sur leur capacité à exploiter leur entreprise et à générer des revenus peuvent être dévastatrices.

En ce qui concerne les EIMT, un bon nombre d'intervenants ont indiqué que les frais de 1 000 \$ pour faire une demande sont punitifs et créent un obstacle à l'accès pour beaucoup d'organisations, particulièrement pour les petites entreprises. Un grand nombre d'entreprises dans le secteur du tourisme sont de petites, voire de microentreprises qui, par conséquent, n'ont souvent pas les ressources pour payer ces frais et s'y retrouver dans les nombreuses exigences

relatives aux offres d'emploi ainsi que dans la documentation requise pour faire une demande. En ce qui concerne les petites entreprises, IRCC devrait réduire les frais de 1 000 \$ applicables aux demandes au taux de 275 \$ par demande, qui était en vigueur avant 2014.

Quant aux organisations plus grandes et plus expérimentées ayant d'excellents antécédents pour ce qui est de faire des demandes d'EIMT, elles devraient être incluses dans le modèle d'employeur de confiance. Ce modèle devrait les exempter de l'exigence de soumettre des EIMT. À défaut d'une exemption générale, les employeurs de confiance devraient au moins tirer profit d'un processus d'EIMT accéléré. EDSC devrait tirer profit de l'organisme national de coordination qui accrédite et atteste les employeurs afin d'assurer une conformité constante avec les critères du modèle d'employeur de confiance. Cela améliorerait les délais de traitement et réduirait les coûts opérationnels d'EDSC de façon considérable en plus d'atténuer le fardeau administratif qui incombe aux organisations qui cherchent à attirer des travailleurs étrangers.



PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Comme solution de rechange à l'EIMT, EDSC pourrait adopter une approche semblable à celle pour les emplois de niveau 2B de la Nouvelle-Zélande qui figurent sur la « Green List » (liste verte) et permettre à tout employeur de confiance ou accrédité et attesté par l'organisme national de coordination d'embaucher des travailleurs en tant que travailleur étranger temporaire sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une EIMT. Cette approche serait conditionnelle à l'accord de l'employeur de payer le travailleur une fois et demie à deux fois le salaire moyen pour une personne exerçant une profession donnée, selon la région, comme établi par EDSC.

Ce changement donnerait aux employeurs la certitude absolue qu'ils auront la capacité d'obtenir les travailleurs dont ils ont besoin, et EDSC pourrait ainsi s'assurer que les emplois nationaux ne sont pas occupés par une main-d'œuvre étrangère moins coûteuse. Les journées que passe un travailleur à travailler au Canada pourraient être également prises en compte pour remplir les obligations en matière de résidence et permettre à un travailleur étranger temporaire d'obtenir la résidence permanente par l'intermédiaire d'un PCP ou d'une voie d'accès fédérale après avoir passé un certain temps à travailler au Canada.

Enfin, le gouvernement devrait envisager d'élargir le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PIAS) afin d'inclure d'autres secteurs à caractère saisonnier, tels que le secteur du tourisme et les sous-secteurs de l'hébergement et de la restauration. Si l'on prend l'exemple de la France, cette mesure est un précédent à l'échelle mondiale. À l'instar des exemples européens de programmes pour les travailleurs saisonniers, EDSC et IRCC devraient également instaurer des visas pluriannuels et pour entrées multiples.

Comme le démontrent les données de la figure 2, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été extrêmement populaire pendant la saison touristique de 2022. Plusieurs changements provisoires ont été apportés au PTET au milieu de la pandémie et des pénuries de main-d'œuvre afin d'offrir une plus grande souplesse aux employeurs. Plusieurs possibilités se présentent maintenant au gouvernement en vue d'améliorer le programme de façon permanente.

Comme nous l'avons mentionné à la section 2.2, la procédure de demande dans le cadre du PTET est notoirement complexe, particulièrement pour les petites organisations qui ont des ressources financières et un personnel limités. Il est nécessaire de simplifier le processus de demande. Par exemple, afin de réduire le fardeau que ce processus impose aux employeurs, on devrait instaurer des permis pluriannuels octroyés dans le cadre du PTET pour toutes les professions dans le secteur du tourisme afin de permettre aux immigrants de travailler au Canada pendant plusieurs saisons. Ainsi, il ne serait plus nécessaire de devoir constamment faire de nouvelles demandes. Des permis de travail pour une période plus longue suivraient l'approche que le Japon a adoptée pour son programme « Ouvrier Qualifié Spécifié » (d'une durée de cinq ans). Cette mesure apporterait davantage de certitude aux employeurs et leur permettrait d'élaborer des plans à long terme. Par conséquent, les exploitants d'entreprises touristiques pourraient se concentrer sur ce qu'ils font de mieux, soit offrir des expériences uniques aux clients et accroître leurs offres (au lieu de remplir de la documentation).

Dans le même ordre d'idées, on devrait instaurer un modèle d'employeur de confiance pour les employeurs réguliers le plus tôt possible afin de faciliter et de simplifier les processus de demande du point de vue d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et d'IRCC. Plusieurs intervenants ont clairement indiqué à quel point cet outil est essentiel pour les employeurs du secteur du tourisme, car un très grand nombre d'entre eux embauchent des travailleurs étrangers temporaires chaque année pendant la haute saison (ce qui fait d'eux des « employeurs réguliers »). Alors qu'il élabore le modèle d'employeur de confiance, le gouvernement devrait s'assurer que la priorité est accordée aux organisations plus expérimentées et que ces entités ont la capacité d'embaucher, de réinstaller et d'intégrer des travailleurs étrangers à toutes les professions FEER, particulièrement pour les emplois FEER qui sont habituellement mal servis, tels que ceux des catégories 4 et 5.



Le gouvernement devrait envisager de déléguer l'attestation des exploitants d'entreprises touristiques en tant qu'« employeurs de confiance » à une organisation pancanadienne comme l'organisme de coordination dont nous avons discuté précédemment. Un tel organisme aurait l'expertise, la portée et les réseaux nécessaires pour évaluer et qualifier les employeurs à l'aide de critères élaborés en collaboration avec IRCC, le secteur et les collectivités locales.

Sur le plan du traitement, IRCC devrait accorder la priorité aux demandes applicables au secteur du tourisme dans le cadre du PTET dans les mois précédant la haute saison ou une période de forte demande si le poste ou la région requiert un traitement prioritaire. Ce traitement des demandes par priorité pourrait fonctionner de la même manière que le traitement des professions dans le secteur de l'agriculture où là aussi, on fait face à des contraintes de temps et au besoin d'avoir les travailleurs nécessaires pendant une haute saison ou une période de forte demande. Si les demandes de travailleurs étrangers temporaires ne sont pas traitées ni approuvées à temps pour la haute saison ou une période de forte demande, les conséquences sur les exploitants d'entreprises touristiques et sur leur capacité à exploiter leur entreprise et à générer des revenus peuvent être dévastatrices.

En ce qui concerne les EIMT, un bon nombre d'intervenants ont indiqué que les frais de 1 000 \$ pour faire une demande sont punitifs et créent un obstacle à l'accès pour beaucoup d'organisations, particulièrement pour les petites entreprises. Un grand nombre d'entreprises dans le secteur du tourisme sont de petites, voire de microentreprises qui, par conséquent, n'ont souvent pas les ressources pour payer ces frais et s'y retrouver dans les nombreuses exigences

relatives aux offres d'emploi ainsi que dans la documentation requise pour faire une demande. En ce qui concerne les petites entreprises, IRCC devrait réduire les frais de 1 000 \$ applicables aux demandes au taux de 275 \$ par demande, qui était en vigueur avant 2014.

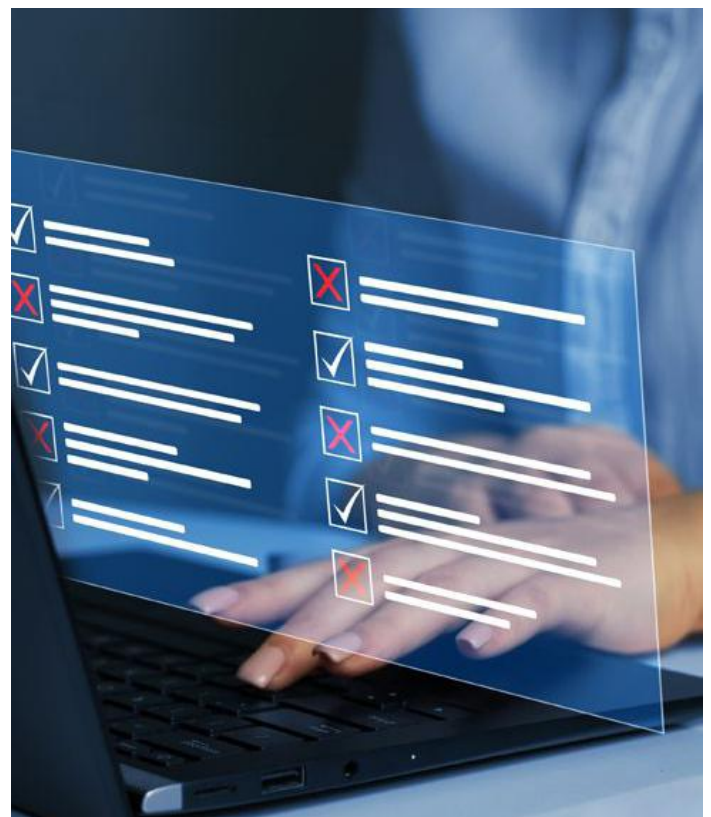
Quant aux organisations plus grandes et plus expérimentées ayant d'excellents antécédents pour ce qui est de faire des demandes d'EIMT, elles devraient être incluses dans le modèle d'employeur de confiance. Ce modèle devrait les exempter de l'exigence de soumettre des EIMT. À défaut d'une exemption générale, les employeurs de confiance devraient au moins tirer profit d'un processus d'EIMT accéléré. EDSC devrait tirer profit de l'organisme national de coordination qui accrédite et atteste les employeurs afin d'assurer une conformité constante avec les critères du modèle d'employeur de confiance. Cela améliorerait les délais de traitement et réduirait les coûts opérationnels d'EDSC de façon considérable en plus d'atténuer le fardeau administratif qui incombe aux organisations qui cherchent à attirer des travailleurs étrangers.

Comme solution de rechange à l'EIMT, EDSC pourrait adopter une approche semblable à celle pour les emplois de niveau 2B de la Nouvelle-Zélande qui figurent sur la « Green List » (liste verte) et permettre à tout employeur de confiance ou accrédité et attesté par l'organisme national de coordination d'embaucher des travailleurs en tant que travailleur étranger temporaire sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une EIMT. Cette approche serait conditionnelle à l'accord de l'employeur de payer le travailleur une fois et demie à deux fois le salaire moyen pour une personne exerçant une profession donnée, selon la région, comme établi par EDSC.

Ce changement donnerait aux employeurs la certitude absolue qu'ils auront la capacité

d'obtenir les travailleurs dont ils ont besoin, et EDSC pourrait ainsi s'assurer que les emplois nationaux ne sont pas occupés par une main-d'œuvre étrangère moins coûteuse. Les journées que passe un travailleur à travailler au Canada pourraient être également prises en compte pour remplir les obligations en matière de résidence et permettre à un travailleur étranger temporaire d'obtenir la résidence permanente par l'intermédiaire d'un PCP ou d'une voie d'accès fédérale après avoir passé un certain temps à travailler au Canada.

Enfin, le gouvernement devrait envisager d'élargir le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PIAS) afin d'inclure d'autres secteurs à caractère saisonnier, tels que le secteur du tourisme et les sous-secteurs de l'hébergement et de la restauration. Si l'on prend l'exemple de la France, cette mesure est un précédent à l'échelle mondiale. À l'instar des exemples européens de programmes pour les travailleurs saisonniers, EDSC et IRCC devraient également instaurer des visas pluriannuels et pour entrées multiples.



UN VOLET RÉSERVÉ AU PTET

À l'instar du secteur de l'agriculture, celui du tourisme devrait comporter un volet réservé au PTET. Les professions dans ces deux secteurs sont, étant donné leur nature, à caractère saisonnier et sont très importantes pour l'économie de nombreuses collectivités partout au pays. Les secteurs du tourisme et de l'agriculture éprouvent des difficultés à attirer des travailleurs canadiens, et c'est la raison pour laquelle il est essentiel de leur fournir un soutien dans le cadre de programmes comme le PTET.

Il faudrait qu'un tel volet réservé au secteur du tourisme dans le cadre du PTET soit exhaustif afin de rendre compte totalement des caractéristiques et des besoins uniques de ce secteur. Cela implique de permettre aux employeurs de recruter des travailleurs étrangers dans tous les niveaux de compétence étant donné l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre auxquelles fait face le secteur du tourisme. Une approche détaillée doit également prendre en compte le fait que le tourisme est un secteur quatre-saisons dans certaines régions au pays (p. ex., les stations de ski, les centres de congrès et les hôtels, pour n'en nommer que quelques-uns), ce qui signifie que le besoin en travailleurs étrangers ne se limite pas à la haute saison.

Les travailleurs d'autres pays devraient avoir accès à un volet réservé au PTET (à moins d'avis contraire de la part d'organisations chargées de la sécurité nationale), et ce volet devrait permettre aux travailleurs étrangers de travailler pour le compte de plusieurs employeurs dans le même secteur. Ainsi, les travailleurs peuvent échapper à des employeurs abusifs et, de plus, on s'assure que les travailleurs respectent le but initial d'entrer au Canada.

Enfin, les participants à ce nouveau volet réservé au tourisme dans le cadre du PTET devraient être admissibles à une voie d'accès fédérale directe à la résidence permanente pour leur permettre de demeurer et de travailler au Canada. Bien que les PCP comme voies d'accès viables remplissent une fonction importante pour permettre aux travailleurs dans le secteur du tourisme d'obtenir la résidence permanente, tant les travailleurs que les employeurs ont besoin d'une plus grande certitude ainsi que de mécanismes fédéraux directs pour obtenir le statut de résident permanent. Il ne fait aucun doute que la décision de faciliter l'accès à la résidence permanente dans tous les niveaux de compétences et toutes les professions et de permettre aux travailleurs étrangers de faire une demande par cette voie d'accès contribuerait à attirer plus de travailleurs étrangers dévoués et compétents vers le secteur du tourisme. Un tel programme permettrait au Canada de se distinguer des autres pays et démontrerait un engagement ferme à faire croître et à développer le secteur du tourisme au Canada.



MESURES ET PROGRAMMES DESTINÉS AUX JEUNES

Imposer une limite quant au nombre d'heures que peuvent travailler les étudiants étrangers pendant l'année scolaire est profondément injuste puisque leurs homologues canadiens ne sont pas assujettis à cette limite. La mesure temporaire de lever la limite de 20 heures devrait devenir permanente. Si elle devenait permanente, cette mesure pourrait grandement profiter au secteur du tourisme, compte tenu de la popularité de plusieurs professions chez les étudiants étrangers.

De plus, on devrait leur permettre de travailler pour plusieurs employeurs s'ils le souhaitent (une autre restriction avec laquelle les étudiants canadiens n'ont pas à composer). Comme certains étudiants étrangers peuvent être plus âgés, surtout aux cycles supérieurs, leurs conjoints ou conjointes et les personnes à leur charge en âge de travailler devraient pouvoir obtenir un permis de travail ouvert. Cette mesure reproduirait l'approche du gouvernement fédéral en accordant des permis semblables aux conjoints ou conjointes et aux personnes à charge des participants au PTET.

Accroître le nombre de demandeurs pour le programme Expérience internationale Canada est un bon début. Toutefois, le gouvernement fédéral peut aller plus loin en adoptant une approche semblable au programme « Working Holiday Maker » (programme vacances-travail) de l'Australie, qui n'impose pas de limites quant au nombre de demandes pour un certain nombre de pays. On devrait également envisager de prolonger la durée du visa dans le cadre du programme EIC au-delà de deux ans et d'offrir des options de renouvellement.

La simplification du système d'octroi de permis de travail pour les étudiants de cycles supérieurs et l'application d'une durée générale permettraient également d'améliorer l'efficacité à IRCC et de dissiper la confusion concernant l'admissibilité. Dans le cadre du système actuel, les permis de travail pour les étudiants de cycles supérieurs sont généralement délivrés au cas par cas en fonction de la durée des études au Canada. Ce système pénalise injustement les étudiants étrangers qui poursuivent des programmes qui requièrent des études de plus courte durée. Cela est particulièrement vrai pour plusieurs programmes collégiaux dans le secteur du tourisme dont la durée est plus courte que celle des programmes menant à un diplôme universitaire. Par conséquent, les diplômés collégiaux en tourisme ne peuvent pas travailler au Canada aussi longtemps que les diplômés universitaires, ce qui les désavantage. Pour rétablir l'équilibre et promouvoir une meilleure équité, IRCC devrait automatiquement octroyer un permis de travail postuniversitaire d'une durée de trois ans à tous les étudiants qui terminent un programme d'études universitaires supérieures. Cette mesure permettrait de réduire considérablement le fardeau administratif lié au traitement des demandes qui incombe à IRCC et d'éliminer le besoin de calculer des durées distinctes en fonction de chaque programme. Elle permettrait également de dissiper la confusion et l'incertitude concernant les plans de carrière chez les diplômés et leurs employeurs.

PROGRAMMES DES CANDIDATS DES PROVINCES

Nous avons souligné dans la section 3.1 que certaines provinces canadiennes comme la Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique attribuaient une partie des places dans le cadre du PCP aux immigrants exerçant une profession dans le secteur du tourisme. Afin d'inciter les provinces à tirer profit de leur PCP en vue d'attirer des travailleurs étrangers vers leur secteur du tourisme, le gouvernement du Canada devrait permettre une augmentation automatique du nombre de places au niveau du PCP lorsque des professions dans le secteur du tourisme sont explicitement déterminées comme une catégorie cible. Le niveau d'augmentation équivaldrait au nombre de places que le PCP attribue aux professions dans le secteur du tourisme. Ce serait une mesure incitative efficace puisqu'elle permettrait de supprimer la « logique de jeu à somme nulle » qui consiste à attribuer des places dans le cadre du PCP à la catégorie du tourisme (c.-à-d. qu'une place attribuée au secteur du tourisme est une place qui n'est pas disponible pour un autre secteur).



RELANCE DU PROGRAMME DESTINATION EMPLOI

En 2018, IRCC a lancé le programme Destination Emploi. Ce programme a été conçu pour aider les nouveaux arrivants au Canada à obtenir un emploi significatif dans des hôtels et des organisations des sous-secteurs de l'hébergement et de la restauration. Dans le cadre de ce programme, les nouveaux arrivants ont pu acquérir l'expérience et suivre des cours de formation propres au secteur nécessaires pour se bâtir un avenir prospère au Canada dans un domaine qu'ils ont choisi. Le programme comprenait un accompagnement pour se préparer à des entrevues d'emploi ainsi que la formation linguistique nécessaire pour travailler dans un hôtel.

Toutefois, malgré les succès précoces obtenus, il a fallu interrompre le programme en raison de la pandémie de COVID-19, et il n'a jamais pu atteindre sa maturité complète. Comme IRCC dispose de l'infrastructure nécessaire, le ministère devrait relancer ce programme et redéfinir sa portée dans l'optique d'une reprise postpandémie et de la Stratégie fédérale pour la croissance du tourisme. Le nouveau programme pourrait tirer profit d'un organisme national de coordination, comme nous l'avons mentionné précédemment, car cela permettrait de mettre des organismes d'établissement des immigrants en relation avec des employeurs du secteur du tourisme. On pourrait ainsi assurer une meilleure harmonisation et tirer profit du travail qui est actuellement accompli afin de soutenir les nouveaux arrivants.