

Pénurie de main-d'œuvre et travailleurs étrangers

Par M^e Nadine Landry

Les difficultés rencontrées dans le recrutement d'employés qualifiés et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs causent actuellement des maux de têtes à plusieurs entreprises.

Dans ce contexte, le recours à la main-d'œuvre étrangère peut être une solution à envisager.

Dans un communiqué publié en septembre 2007, la Fédération des chambres de commerce du Québec soulignait que la main-d'œuvre immigrante constituait un atout indispensable à la compétitivité des entreprises québécoises.

Contrairement aux citoyens canadiens et aux résidents permanents, les personnes étrangères ne sont autorisées à travailler au Canada qu'à certaines conditions.



Exigences de base : permis de travail canadien et Certificat d'acceptation du Québec

Le Règlement canadien sur l'immigration et la protection des réfugiés définit un « travail » comme une « activité qui donne lieu au paiement d'un salaire ou d'une commission, ou qui est en concurrence directe avec les activités des citoyens canadiens ou des résidents permanents sur le marché du travail au Canada. »

D'après le *Règlement*, la notion de travail semble avoir une portée qui va au-delà du contrat de travail ou d'emploi. Par conséquent, une personne étrangère souhaitant agir à titre de consultant ou d'entrepreneur (travailleur autonome) n'est pas, de ce fait, soustraite à l'obligation d'obtenir un permis de travail.

De même, le versement à l'extérieur du Canada de la rémunération payable à une personne étrangère ou le maintien de son nom sur la liste du personnel d'une filiale étrangère n'exempte pas l'entreprise de son obligation de respecter les dispositions relatives aux permis de travail lorsque cette personne fournit sa prestation de travail au Canada.

La législation n'impose pas uniquement l'obligation de détenir un permis de travail, mais interdit également à un employeur d'embaucher un étranger sans permis de travail. Tous deux peuvent être passibles d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement en cas de contravention.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

L'immigration étant à la fois de compétence fédérale et provinciale, un travailleur étranger doit non seulement obtenir un permis de travail du fédéral, mais également un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ).

Démarche préalable à l'obtention d'un permis de travail canadien

La législation fédérale en matière d'immigration vise essentiellement la protection du marché du travail canadien en donnant priorité à la main-d'œuvre locale, c'est-à-dire aux citoyens et aux résidents permanents.

Dans cet esprit, la première étape du processus d'obtention du permis de travail relève de l'employeur, qui doit fournir les éléments nécessaires pour que les autorités compétentes puissent rendre une opinion sur le marché du travail concerné.

Pour délivrer un permis de travail, l'agent d'immigration canadien s'appuie, en regard des impacts de l'embauche d'une personne étrangère au pays, sur l'opinion émise à cet effet par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Ce ministère du gouvernement fédéral a pour tâche de déterminer si l'embauche du travailleur étranger est susceptible d'avoir, sur le marché du travail local, des effets positifs, neutres ou négatifs (dans ce dernier cas, le permis ne sera pas émis).

Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer l'absence d'impacts négatifs de l'embauche envisagée. Par exemple, l'employeur peut démontrer, en présentant l'ensemble de ses efforts de recrutement, qu'il lui a été impossible de recruter un citoyen canadien ou un résident permanent. Il pourrait aussi soutenir que la venue du travailleur aura des impacts positifs par la transmission de connaissances ou la création de nouveaux emplois.

Il existe néanmoins un processus simplifié. Dans le cas de professions pour lesquelles la pénurie est évidente et connue, les autorités ont publié en octobre 2007 une liste répertoriant notamment plusieurs professions dans les domaines de la finance, du génie (ingénieurs et techniciens) et de la santé. Ainsi, lorsqu'un employeur désire embaucher une personne étrangère à un poste figurant sur cette liste, il n'est pas tenu d'entamer un processus long et exhaustif de publication d'offres d'emploi avant de pouvoir présenter une demande d'embauche de travailleurs étrangers.

Dans le cas d'une demande concernant une personne étrangère appelée à travailler au Québec, la décision de RHDSC est prise conjointement avec les autorités provinciales. Dans un deuxième temps, un CAQ est délivré au travailleur à la suite de l'étude des documents requis démontrant ses qualifications et du paiement des frais exigibles.

Exemptions possibles quant au permis de travail canadien

La détention d'un permis de travail n'est pas obligatoire pour certaines catégories de personnes. Ces exceptions doivent toutefois être interprétées de façon stricte.

On pense notamment aux visiteurs commerciaux qui viennent au Canada pour participer à des activités commerciales internationales, sans entrer directement sur le marché du travail canadien. Mentionnons aussi les diplomates, certains artistes de spectacle, les athlètes et les entraîneurs qui viennent participer à des compétitions, certains journalistes ou conférenciers (à condition que l'activité ne dure pas plus de cinq jours), etc.

Dispenses de confirmation par RHDSC

Certaines situations permettent de passer outre au processus de confirmation d'offre d'emploi de RHDSC et d'obtention d'un CAQ. Heureusement, les modalités d'exemption de CAQ sont calquées sur celles relatives au permis de travail et à la confirmation de RHDSC.

Parmi les dispenses les plus courantes, on note les transferts entre sociétés. Sont visés par cette exemption les cas où un employé est muté d'une société étrangère à une société canadienne. Deux catégories sont prévues, soit les cadres et les gestionnaires ainsi que les employés possédant des connaissances spécialisées. L'employé qui est muté doit cependant avoir occupé un emploi à temps complet pendant au moins un an au cours des trois dernières années au sein d'une société apparentée à la société canadienne, soit une société mère, une filiale, une succursale ou une société affiliée.

Certains accords internationaux facilitent également la venue de travailleurs étrangers. L'Accord de libre échange Nord-Américain (ALÉNA), par exemple, permet à certains professionnels, citoyens des États-Unis ou du Mexique, d'obtenir un permis de travail valide pour douze mois, renouvelable. La liste compte quelque 63 professions, notamment les ingénieurs, les techniciens scientifiques, les comptables, les experts-conseils en gestion, etc.

Travailleurs permanents

Les objectifs d'immigration économique du Québec priorisent la venue de travailleurs qualifiés.

En effet, le système de pointage de qualification pour l'obtention d'un Certificat de sélection, première étape d'une demande de résidence permanente pour une personne désirant s'établir au Québec, se base notamment sur des critères tels que l'éducation, l'expérience de travail, l'âge, les connaissances linguistiques et le potentiel d'adaptation (dont le profil du conjoint).

Des points supplémentaires sont attribués selon les domaines de formation. La liste de ces domaines, qui doit être mise à jour environ une fois par année afin de s'adapter aux besoins du marché du travail, facilite ainsi la qualification de travailleurs possédant un diplôme dans les domaines où les pénuries de main-d'œuvre s'avèrent les plus criantes.

Un demandeur obtient également des points supplémentaires s'il a reçu une offre d'emploi d'un employeur au Québec et que cette dernière a fait l'objet d'une validation par les autorités provinciales.

Les critères du processus de validation dans le contexte d'une offre d'emploi permanente sont semblables à ceux applicables pour l'embauche d'un travailleur temporaire. Toutefois, seules les autorités provinciales sont impliquées car il s'agit d'un processus visant l'obtention de points supplémentaires à la grille de sélection du Québec.

Délais de traitement

Lorsqu'un employeur doit se tourner vers la main-d'œuvre étrangère, l'une de ses inquiétudes concerne fréquemment les délais de traitement. Or, ceux-ci dépendent de plusieurs facteurs.

Dans le cas d'une personne appelée à travailler au Québec, la demande de CAQ et la demande d'approbation de RHDSC sont normalement traitées en quelques semaines (environ cinq à huit semaines dans les dossiers ne présentant aucun problème particulier).

De plus, les citoyens de plusieurs pays sont exemptés de l'obligation de détenir un visa pour entrer au Canada. Ces personnes peuvent ainsi déposer leur demande de permis de travail directement à un point d'entrée, c'est-à-dire à l'aéroport ou au poste frontalier lors de leur arrivée. Pour ceux qui nécessitent un visa d'entrée, la demande est traitée par une ambassade ou un consulat canadien à l'étranger.

Alors qu'une demande de permis de travail peut occasionner plusieurs semaines d'attente dans un pays comme le Brésil ou l'Afrique du Sud (où le travailleur et les membres de sa famille doivent subir un examen médical afin d'obtenir le visa d'entrée et le permis de travail), les citoyens américains et australiens ainsi que ceux de la majorité des pays de l'Union Européenne, entre autres, peuvent obtenir un permis de travail en quelques instants à peine en se rendant à la frontière ou en atterrissant au Canada.

En outre, Citoyenneté et Immigration Canada a mis en place une équipe spécialisée auprès de laquelle un travailleur peut obtenir une pré-approbation avant de se présenter à la frontière pour obtenir un permis de travail dans les catégories dispensées de confirmation par RHDSC. Ceci permet au travailleur d'obtenir une certaine assurance quant à son admissibilité et minimise le temps d'attente à la frontière lors de son arrivée.

Enfin, comme l'obtention de la résidence permanente suppose des délais variant de plusieurs mois à quelques années, les employeurs ont souvent intérêt à obtenir un permis de travail temporaire qui couvrira la période pendant laquelle la demande de résidence permanente est traitée.

Conclusion

L'embauche d'un travailleur étranger comporte certaines démarches, mais le processus demeure tout de même relativement peu complexe.

Les autorités reconnaissent l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains domaines et ont mis en place des mécanismes afin de faciliter et d'accélérer la venue des travailleurs étrangers. Il ne reste qu'à utiliser ces outils pour combler les besoins de l'entreprise.

Bon recrutement!

M^e Nadine Landry
514 878-5668
nlandry@lavery.qc.ca

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.



Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Eve Beaudet	418 266-3066
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Jean Beaugard	514 877-2976
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
C. François Couture	514 878-5528
Pierre Daviault	450 978-8107
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Jean-François Hotte	514 877-2916
Pierre Jauvin	514 878-5577
Nicolas Joubert	514 877-2918
Nadine Landry	514 878-5668
Claude Larose	418 266-3062
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

Montréal
Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Montréal
Bureau 2400
600, rue De La
Gauchetière Ouest
Montréal (Québec)
H3B 4L8

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Québec
Bureau 500
925, Grande Allée
Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
418 688-5000
Télécopieur :
418 688-3458

Laval
Bureau 500
3080, boul. Le
Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

Ottawa
Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
613 594-4936
Télécopieur :
613 594-8783

Abonnement
Vous pouvez vous
abonner, vous
désabonner ou
modifier votre profil
en visitant la section
Publications de notre
site Internet
www.laverydebilly.com ou en
communiquant
avec Carole Genest
au 514 877-3071.

© Tous droits réservés
2008, Lavery, de Billy,
S.E.N.C.R.L. - avocats.
Ce bulletin destiné à
notre clientèle fournit
des commentaires
généraux sur les
développements
récents du droit.
Les textes ne constituent
pas un avis juridique.
Les lecteurs ne
devraient pas agir
sur la seule foi des
informations qui y sont
contenues.

www.laverydebilly.com

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS