

# ACPPU Note de synthèse

## Points saillants des modifications apportées dernièrement au PTET

### Facteurs à prendre en compte aux fins du recrutement et du perfectionnement du personnel académique

#### PTET : Quoi de neuf?

Depuis des décennies, le Canada compte sur la main-d'œuvre migrante pour développer son économie. Bon nombre de migrants et migrantes viennent travailler au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) mis en œuvre conjointement par Emploi et Développement social Canada (EDSC)/Service Canada et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Le programme était initialement censé doter des emplois très précis pour une courte période, des emplois qui nécessitaient des travailleurs et des compétences non disponibles au Canada. Toutefois, depuis une décennie, le gouvernement fédéral a rendu beaucoup plus facile aux employeurs de recourir au programme pour doter des postes vacants de plus longue durée. Il a élargi le programme, accru le nombre des professions visées, raccourci la période pendant laquelle les possibilités d'emploi doivent être annoncées au Canada et réduit le délai d'approbation des demandes. Pendant un certain temps, il a même donné aux employeurs la possibilité de verser aux travailleurs étrangers temporaires très spécialisés des salaires inférieurs de 15 % à ceux des travailleurs occupant déjà des emplois comparables au Canada.

Il s'ensuit que le nombre des travailleurs étrangers temporaires a monté en flèche au Canada ces dernières années. Bon nombre de ceux qui ont critiqué le programme, y compris des organisations syndicales, ont mis en évidence certaines des lacunes du PTET, y compris le fait qu'il risque de favoriser l'affaiblissement des salaires et des conditions de travail au Canada. Des cas où des travailleurs qualifiés n'ont pas été engagés ou ont été mis à pied par suite du recours au PTET dans différents secteurs d'activité tels que l'industrie minière, la construction, l'alimentation, le commerce de détail et même le secteur bancaire ont été rendus publics et ont révélé les abus potentiels du PTET et l'exploitation des travailleurs étrangers par de nombreux employeurs.

Le gouvernement fédéral a apporté des modifications mineures au PTET en 2013 afin de limiter les dégâts sur le plan politique. La durée et la portée de l'affichage de possibilités d'emploi au Canada ont été doublées. Tous les employeurs ont été tenus d'annoncer leurs emplois vacants au Canada pendant au moins quatre semaines alors qu'ils ne l'étaient auparavant que pendant deux semaines. Les employeurs ont été obligés de continuer à chercher activement des Canadiens ou Canadiennes

qualifiés pouvant occuper les emplois annoncés depuis la présentation de leur demande en vertu du PTET jusqu'à son approbation. Les employeurs ont en outre été tenus d'annoncer les emplois vacants par différents moyens, y compris deux outils de recrutement s'ajoutant au Guichet emploi national tenu par Emploi et Développement social Canada (EDSC). Un de ces outils doit avoir une portée nationale si l'employeur recrute dans une profession à rémunération élevée. Ces exigences ont été ajoutées au fait que les employeurs devaient déjà obtenir d'EDSC un avis sur le marché du travail (AMT) au sujet de la disponibilité de main-d'œuvre dans certaines professions.

Le 20 juin 2014, le député Jason Kenney, ancien ministre d'EDSC, et le député Chris Alexander, ministre de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), ont annoncé de nouvelles modifications au PTET. Le programme a été réformé de manière à comprendre non seulement des exigences d'affichage mais aussi l'obligation des employeurs de présenter plus d'information pour obtenir un AMT, maintenant appelé étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). La durée du permis de travail accordé en vertu de l'EIMT est d'une année plutôt que de deux. Il importe de signaler que la réforme a obligé les employeurs désirant engager des travailleurs étrangers temporaires dans des professions à rémunération élevée à présenter un plan de transition avec leur demande d'EIMT afin de voir à ce qu'ils prennent les mesures nécessaires pour réduire avec le temps leur dépendance à l'égard de la main-d'œuvre étrangère temporaire.

Selon EDSC, les plans de transition s'ajoutent aux exigences de recrutement et d'affichage susmentionnées. Ils obligent les employeurs de travailleurs étrangers temporaires à rémunération élevée à aider des Canadiens ou Canadiennes à acquérir des compétences recherchées grâce à des activités telles que l'investissement dans la formation professionnelle ou l'accroissement du nombre des apprentis à leur service. L'employeur peut en outre présenter une preuve du fait qu'il aide un travailleur étranger temporaire très spécialisé à devenir un résident permanent du Canada. Les employeurs sont de plus tenus de mener des activités de recrutement supplémentaires, notamment en faisant appel à des organisations fournissant des services à des groupes traditionnellement sous-représentés au sein de la

population active (p. ex., les nouveaux immigrants et immigrantes, les Autochtones, les jeunes et les personnes ayant un handicap) pour doter les emplois disponibles. Les employeurs sont également tenus de présenter à EDSC des rapports sur le succès de leurs plans de transition s'ils font appel de nouveau au programme pour engager des travailleurs étrangers temporaires à rémunération élevée. En dernier lieu, les employeurs doivent désormais indiquer les résultats de leur plan de transition s'ils sont choisis aux fins d'une inspection.

## Recours au PTET par les collèges et les universités

Les administrations des collèges et des universités peuvent recourir à un recrutement international pour doter des postes vacants depuis des décennies. Dernièrement, EDSC/Service Canada et CIC ont établi des critères de recrutement spéciaux afin de permettre aux établissements d'enseignement postsecondaire habilités à décerner des grades de recruter dans des professions ciblées. Ces professions sont celles de conseiller pédagogique, d'examineur, d'assistant à l'enseignement, de chercheur autonome, de boursier de recherches postdoctorales, de titulaire de bourse de recherche, de personne éminente comme par exemple les chefs de file dans différents domaines, de chargé de cours invité, de professeur invité, de citoyen des États-Unis ou du Mexique nommé professeur d'université, de collègue ou de séminaire en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) et de citoyen du Chili nommé professeur en vertu de l'Accord de libre-échange entre le Canada et le Chili (ALECC).

Les critères auxquels les administrations des collèges et des universités doivent répondre pour engager des travailleurs étrangers temporaires varient selon la profession. Par exemple, les conseillers pédagogiques et examinateurs, les assistants à l'enseignement et les chercheurs autonomes sont dispensés de l'obtention d'un permis de travail de CIC pour travailler au Canada, et les administrations ne sont pas tenues d'obtenir une EIMT pour engager des travailleurs étrangers dans ces professions. Cependant, les professeurs et les conférenciers invités, par exemple, doivent avoir un permis de travail pour travailler au Canada. Même si une proportion croissante de Canadiens et Canadiennes ont

des doctorats et qu'une proportion grandissante de professeurs de collège ou d'université travaillent à contrat, les administrations des collèges et des universités ne sont pas tenues d'obtenir une EIMT d'EDSC avant d'engager un travailleur étranger dans l'une des professions choisies. Cela signifie qu'on ne peut pas évaluer l'effet du PTET sur les effectifs nationaux des collèges et universités. Toutefois, les collèges et les universités doivent satisfaire aux exigences de recrutement et d'affichage d'emploi comme tout autre employeur.

Un des principaux faits nouvellement créés par la réforme de juin 2014 était l'obligation des collèges et universités de présenter un plan de transition à EDSC. Les collèges et universités devaient non seulement prouver à EDSC qu'ils avaient annoncé les emplois vacants au Canada mais aussi qu'ils prenaient des mesures pour réduire avec le temps leur dépendance à l'égard de la main-d'œuvre étrangère temporaire. Le fait d'exiger que les collèges et les universités présentent des plans visant à développer la main-d'œuvre en place et à investir dans le perfectionnement professionnel de leur personnel académique est favorable tant aux futurs candidats qu'aux établissements d'enseignement eux-mêmes.

Malheureusement, en novembre 2014, on a constaté que les administrations des collèges et des universités s'efforçaient de faire modifier les nouvelles exigences du PTET. Des cas où des universités se sont vu refuser l'autorisation d'engager des travailleurs étrangers temporaires ont été signalés publiquement, et certains reportages ont mis en évidence la tendance des collèges et universités à recourir au PTET plutôt qu'à la procédure d'immigration pour engager des professeurs à des postes menant à la permanence.<sup>†</sup>

Le 13 février 2015, l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC) et le gouvernement fédéral ont convenu de suspendre l'obligation de présenter un plan de transition à EDSC. Disons plus précisément que, plutôt que de rendre des comptes à EDSC, qui a des inspecteurs et peut imposer des amendes aux employeurs ne répondant pas aux exigences du programme, les collèges et les universités peuvent, sans y être obligés,

présenter leur plan de transition à l'AUCC. Celle-ci n'est tenue que de présenter un rapport annuel devant être incorporé à celui d'EDSC. Ce mécanisme d'autoréglementation est plus faible que ce qui est exigé des autres employeurs.

Il s'ensuit que les règles actuelles applicables aux collèges et universités du Canada sont essentiellement les mêmes que celles qui étaient en vigueur avant les modifications de juin 2014. Les collèges et les universités doivent annoncer les emplois vacants dans l'ensemble du Canada et ils doivent offrir ces emplois à des citoyens ou citoyennes ou à des résidentes ou résidents permanents en premier lieu, mais ils ne sont plus tenus de dresser des plans de transition efficaces. En l'absence de rigoureuses règles sur la reddition de comptes et la conformité, le programme risque de faire l'objet d'abus, tels que le recours au PTET pour engager du personnel permanent.

## Le PTET et l'ACPPU

L'ACPPU trouve inquiétante l'évolution récente du PTET. Il se peut qu'il y ait une pénurie de candidates ou candidats qualifiés dans certains domaines d'enseignement spécialisés, mais il faut en faire la preuve. S'il existe bel et bien des pénuries, les universités et les collèges n'auront pas de difficulté à obtenir une EIMT positive et des permis de travail. Pourquoi n'exigerait-on pas des administrations des collèges et des universités qu'elles présentent au gouvernement, comme tous les autres employeurs, des preuves du besoin d'engager de la main-d'œuvre étrangère et un plan?

Qui plus est, les universités et les collèges devraient faire appel au système d'immigration pour recruter à l'étranger plutôt qu'à un programme destiné à combler des pénuries de main-d'œuvre temporaires. Pourquoi permet-on aux administrations des collèges et des universités de recourir au PTET pour doter des postes d'enseignement de longue durée ou permanents sans en prouver la nécessité? C'est particulièrement inquiétant au vu du nombre croissant de candidates et candidats canadiens qualifiés qui travaillent à contrat. Les universités et les collèges ne devraient-ils pas être tenus de donner des possibilités supplémentaires d'emploi et de perfectionnement professionnel au personnel académique contractuel désireux des postes permanents?

<sup>†</sup> Source : [www.affairesuniversitaires.ca](http://www.affairesuniversitaires.ca) (<http://bit.ly/1HKJDMv>).

Il est clair que le recours au PTET pour doter des postes universitaires au Canada augmente. Selon les données d'EDSC et de CIC, les entrées au Canada de professeurs d'université et d'assistants à l'enseignement, dont le nombre était de 352 en 1995, sont passées à 525 en 1999, à 2013 en 2004 et à 3 567 en 2013. Bien que le nombre des professeurs ait augmenté rapidement pendant cette période en raison de l'augmentation de la demande d'enseignement supérieur, le taux de croissance de l'embauche dans le cadre du PTET a dépassé celui des emplois de professeurs d'université à plein temps.

### PTET : Quoi faire en prochain lieu?

L'énoncé de principes sur la canadianisation de l'ACPPU donne aux associations de personnel académique et à leurs membres des conseils sur la façon de traiter les postes vacants et la main-d'œuvre étrangère. Elle stipule ce qui suit :

*(1) Tous les postes à pourvoir au sein des universités et des collèges du Canada doivent être communiqués aux Canadiennes et Canadiens ainsi qu'aux résidents permanents par la voie d'annonces dans le Bulletin de l'ACPPU et le périodique Affaires universitaires et (ou) sur les sites web connexes, ainsi que dans toutes les autres sources appropriées.*

*(2) Chaque université ou collège devrait mettre sur pied un comité d'examen des nominations, dont les membres sont nommés conjointement par l'association de personnel académique et l'administration. Ce comité doit être formé en grande majorité de membres du corps professoral. Le comité est chargé de conseiller le président au sujet de toutes les nominations, de déterminer si chaque poste à pourvoir a été suffisamment annoncé au Canada, si les qualités requises indiquées étaient raisonnables, si les procédures de sélection étaient équitables et si des efforts actifs ont été faits en vue de recruter des Canadiennes et Canadiens et des résidents permanents.*

*(3) Il faut d'abord examiner les candidatures des Canadiennes et Canadiens et des résidents permanents. Des postes ne peuvent être offerts à des candidates et candidats étrangers que s'il n'y a pas de Canadiennes et Canadiens ou de résidents*

*permanents qualifiés. Les départements et les facultés qui veulent nommer des candidates et candidats étrangers à des postes doivent justifier de telles décisions au comité d'examen des nominations avant de faire une offre.†*

Disons plus précisément que si l'administration de votre établissement compte engager une candidate ou un candidat étranger en vertu du PTET, vous devriez suivre les conseils que voici :

1. Incitez l'administration à s'engager à mettre en œuvre l'énoncé de principes sur la canadianisation de l'ACPPU.
2. Les candidatures de citoyens ou de résidents permanents du Canada à tout poste vacant doivent passer avant les autres. Si votre administration projette de recourir au PTET, elle doit prouver qu'aucun candidat ou candidate canadien qualifié n'est disponible. Il ne faut faire appel au PTET que pour doter des postes des professions visées par le programme et il ne doit s'agir que de postes temporaires ayant une date de fin prévisible. En l'absence de pareille date, l'administration devrait suivre la procédure d'immigration traditionnelle pour engager des candidates ou candidats étrangers.
3. Si l'administration fait appel au PTET pour doter de façon justifiée un emploi temporaire vacant, l'emploi doit être annoncé pendant au moins quatre semaines. L'administration devrait annoncer l'emploi par différents moyens, y compris deux outils de recrutement s'ajoutant au Guichet emplois national, dont un doit avoir une portée nationale. Le site Web TravailAcademique.ca de l'ACPPU est un outil de recrutement qui devrait satisfaire aux exigences du programme. Encouragez votre administration à l'utiliser.

† Pour obtenir de plus amples renseignements, rendez-vous à l'adresse : [www.acppu.ca](http://www.acppu.ca) (<http://bit.ly/1Da0zQp>).

4. Même si elle fait appel au PTET, votre administration devrait continuer à chercher activement des travailleurs ou travailleuses qualifiés au Canada depuis la présentation de sa demande jusqu'à son approbation. Cela signifie que l'administration doit examiner la candidature de toute personne canadienne qualifiée qui devient disponible même si la procédure de recrutement est presque terminée et que la candidature d'une personne étrangère est à l'examen.
5. Incitez votre administration à demander une EIMT quand elle demande un permis de travail dans le cadre du PTET. Cela permettra de s'assurer que la priorité soit donnée aux citoyens et aux résidents permanents du Canada.
6. Nous encourageons les associations de personnel académique à relever et à signaler tout abus du programme. Le PTET ne devrait pas servir à engager des candidates ou des candidats étrangers à des postes de longue durée, comme par exemple une chaire de recherche du Canada ou un poste permanent, qu'il mène à la permanence ou non. Nous vous encourageons à demander à votre administration, d'ici la fin de juin 2015, combien de demandes elle a présentées et ont été approuvées dans le cadre du PTET en 2012, 2013 et 2014, à quels domaines d'études ces demandes avaient trait, quelle a été la durée de l'emploi des candidates ou candidats, si ceux-ci sont encore en poste et si l'administration les aide à devenir des citoyennes ou citoyens canadiens. Veuillez partager cette information avec l'ACPPU.
7. Faites pression sur votre administration pour qu'elle dresse et partage avec vous un plan de transition tel que ceux qui sont prévus dans le cadre du PTET, et faites-le suivre à l'ACPPU.
8. Si ce n'est pas encore fait, efforcez-vous d'obtenir une forte influence sur le recrutement et le perfectionnement professionnel à l'aide des outils dont vous disposez, depuis la négociation collective jusqu'à votre participation à la gouvernance de l'établissement.
9. Dans tous les autres cas, encouragez votre administration à employer la voie appropriée d'accès à la résidence permanente, comme par exemple le programme Entrée express créé en janvier 2015, et incitez-la, si possible, à aider les membres déjà engagés dans le cadre du PTET à obtenir le statut de résident permanent. L'ACPPU ne s'oppose pas au recrutement à l'étranger. Toutefois, aucune personne ne devrait être obligée de venir au Canada en tant que travailleur étranger temporaire si elle peut être admissible à la résidence permanente au Canada.

## Ressources

- EDSC ([www.edsc.gc.ca](http://www.edsc.gc.ca)):  
*Embaucher des universitaires étrangers*, <http://bit.ly/1CafM15>  
*Améliorer la clarté*, <http://bit.ly/1L2asB8>
- CIC ([www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca)):  
*Entrée express*, <http://bit.ly/1w3Lmus>  
*Statistiques*, <http://bit.ly/1MuzBQj>
- ACPPU:  
Robert Johnson, analyste de politiques,  
à l'adresse [johnson@caut.ca](mailto:johnson@caut.ca)  
Sylvain Schetagne, directeur général associé  
(Recherche et action politique),  
à l'adresse [schetagne@caut.ca](mailto:schetagne@caut.ca)