

# **PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'ENTRÉE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES POUR LES PROJETS DES SABLES BITUMINEUX DE L'ALBERTA**

## **OBJET**

Conformément à leurs rôles et mandats respectifs touchant l'entrée des travailleurs étrangers temporaires, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Alberta Learning souhaitent aider les employeurs du secteur des hydrocarbures à répondre aux exigences pouvant s'appliquer à l'égard des travailleurs étrangers temporaires qui exercent les métiers de la construction dans le cadre des projets d'exploitation des sables bitumineux de l'Alberta à Fort McMurray.

Ce cadre vise à : 1) s'assurer que les employeurs comprennent bien le rôle que joue chacune des parties, les exigences auxquelles elles doivent satisfaire et les procédures à suivre; 2) répondre aux besoins de main-d'œuvre non comblés des employeurs concernant les gens de métiers spécialisés.

RHDC, CIC et Alberta Learning reconnaissent l'importance de l'accès à une main-d'œuvre qualifiée et disponible pour les employeurs du domaine pétrolier afin de s'assurer que le développement et la croissance économique se poursuivent dans le nord de l'Alberta.

## **RECONNAISSANCE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMPORTANCE ÉCONOMIQUE DES SABLES BITUMINEUX**

RHDC, CIC et Alberta Learning reconnaissent que l'industrie des sables bitumineux est un moteur économique de base en Alberta et au Canada.

- D'ici 2010, l'industrie pourrait fournir la moitié de la production totale de pétrole brut au Canada.
- Les avantages économiques estimatifs que l'industrie de l'extraction pétrolière de Fort McMurray apporte aux Canadiens sont de l'ordre de 31 milliards de dollars en recettes (données de 1998 sur les taxes des particuliers et des entreprises ainsi que sur les redevances). D'ici 2025, ces recettes pourraient atteindre 76 milliards \$.
- On estime que, d'ici 2011, le secteur des sables bitumineux amènera la création de 17 000 nouveaux emplois dans la région. À l'heure actuelle, cette industrie offre des emplois directs et indirects à 33 000 personnes.
- En décembre 2003, le taux de chômage dans la région de Wood Buffalo-Cold Lake, dont Fort McMurray fait partie, s'élevait à 3,7 % (en baisse par rapport à décembre 2002). Les pénuries de travailleurs spécialisés vont compromettre l'investissement nécessaire dans l'industrie des sables bitumineux.

Le gouvernement de l'Alberta, qui reconnaît la forte demande de l'industrie en travailleurs qualifiés, a récemment versé 40 millions \$ aux établissements d'enseignement postsecondaire pour accroître le nombre de places en formation technique des apprentis dans les métiers désignés. La province ouvre ses portes aux gens de métiers de l'extérieur de ses frontières qui souhaitent venir travailler chez elle. L'Alberta :

- invite et reconnaît les qualifications professionnelles des gens de métiers des autres provinces et territoires qui détiennent un certificat portant le sceau rouge des normes interprovinciales;
- invite les gens de métiers de l'extérieur de ses frontières; les Centres de qualification appliquent un processus d'évaluation et d'attestation visant à reconnaître les acquis sur le plan de l'expérience, des connaissances et des compétences;
- invite les apprentis des autres provinces et territoires; la plupart du temps, on leur accorde un niveau d'apprentissage égal à celui du programme qu'ils suivaient dans leur province ou territoire d'origine;
- a établi un processus d'évaluation et d'attestation concernant le recrutement des travailleurs étrangers temporaires afin d'aider l'industrie albertaine à mener ses projets de construction ainsi que d'autres industries aux prises avec des pénuries de travailleurs de métier qualifiés;
- dispose d'un site Web ([www.tradesecrets.org](http://www.tradesecrets.org)) contenant de l'information sur le travail dans les métiers en Alberta.

L'Alberta forme 20 % de tous les apprentis au Canada.

## CONTEXTE DE RÉGLEMENTATION

1. En vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR)*, la plupart des ressortissants étrangers ont besoin d'un permis de travail délivré par CIC pour travailler temporairement au Canada. Aux termes de l'article 203 du RIPR, RHDCC a le mandat de fournir à CIC un avis (appelé dans la pratique un avis sur le marché du travail) concernant l'incidence qu'aura un travailleur étranger sur le marché du travail canadien.
2. Les employeurs demandent à RHDCC un avis sur le marché du travail relativement à une ou plusieurs offres d'emploi particulières. Au moment d'évaluer la demande d'un employeur, RHDCC prend en considération les facteurs énoncés dans l'article 203 du RIPR.
3. Sur le plan opérationnel, RHDCC examine des renseignements clés, notamment :

- a) des données courantes sur le marché du travail pour la région et le métier, y compris les taux de chômage, les taux salariaux en vigueur et les pénuries de main-d'œuvre;
  - b) les efforts faits par l'employeur pour recruter des Canadiens et des résidents permanents disponibles et qualifiés pour combler le poste visé;
  - c) si le salaire offert est conforme aux taux salariaux en vigueur pour le métier en cause dans la région, et si les conditions de travail répondent aux normes canadiennes généralement acceptées.
4. Au moment de réviser la demande de permis de travail d'un travailleur étranger, CIC prend en compte un avis positif de RHDCC sur le marché du travail quant à l'offre d'emploi. L'agent des visas de CIC veillera également à ce que le demandeur réponde aux critères du poste et aux exigences de CIC en matière de sécurité, de criminalité et de santé.
  5. Un permis de travail est délivré à un travailleur étranger pour un emploi particulier durant une période déterminée.

On trouvera de plus amples détails sur les sites Web de RHDCC et CIC à :

[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/te.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml)  
<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.html>

## **PLANIFICATION D'EMBAUCHE D'UN GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS**

RHDCC, CIC et Alberta Learning comprennent que les employeurs qui entreprendront des projets de construction dans les sables bitumineux de Fort McMurray au cours des prochaines années veulent pouvoir compter sur une source certaine de gens de métiers qualifiés lorsqu'ils en auront besoin afin d'éviter la perte d'investissements et de productivité. Ils veulent également s'assurer de pouvoir respecter les échéanciers.

Bien que les employeurs ne seront pas en position de définir les exigences précises auxquelles doivent répondre les travailleurs étrangers avant d'avoir recruté les Canadiens disponibles et qualifiés, ils peuvent prendre des mesures pour faciliter le traitement accéléré des éventuelles demandes de confirmations d'offres d'emploi aux travailleurs étrangers.

Les lignes directrices suivantes visent à bien faire comprendre aux employeurs ce qu'on attendra d'eux et la façon dont ils peuvent, dans le cadre de leur planification globale en ressources humaines pour ces projets, se préparer à embaucher des travailleurs étrangers temporaires au cas où la chose serait nécessaire pour compléter l'effectif de Canadiens et de résidents permanents

disponibles. Le choix du moment et l'ordre des activités varieront d'un employeur à l'autre.

### **Étape de préapprobation : Rôle des employeurs**

Les employeurs qui le désirent peuvent fournir à RHDCC des plans de recrutement détaillés tôt dans le processus du projet afin de s'assurer que l'approche prévue appuiera les demandes éventuelles de confirmation d'offres d'emploi à des travailleurs étrangers. Les employeurs sont invités à fournir dans leurs plans les renseignements suivants :

1. Un survol du projet de construction/développement.
2. Les besoins en ressources humaines (gens de métiers) pour mettre en œuvre le projet, notamment :
  - i) le nombre estimatif de travailleurs par métier;
  - ii) la description des tâches;
  - iii) les exigences d'attestation professionnelle par métier.
3. Les plans de publicité, de recrutement et de formation concernant les Canadiens et les résidents permanents qualifiés. Cette section devrait contenir des détails concernant les plans exhaustifs détaillés pour s'assurer que les Canadiens disponibles et qualifiés sont mis au courant des possibilités d'emploi liées au projet et peuvent poser leur candidature. Les éléments critiques sont les suivants :
  - i) Détails/calendrier/durée des annonces à faire paraître dans les publications techniques/professionnelles, les publications des syndicats, les journaux, l'Internet, les publications dans les collèges communautaires/de formation et dans tout autre endroit pertinent.
  - ii) Détails des plans pour embaucher et former des apprentis canadiens.
  - iii) Liaison continue avec les bureaux professionnels des collèges communautaires et les écoles professionnelles.
  - iv) Plans précis de liaison avec des Autochtones et recrutement actif de ces derniers.
  - v) Plans de recrutement des jeunes.
  - vi) Initiatives de recrutement actif pour embaucher des Canadiens disponibles et qualifiés dans d'autres provinces, avec des efforts particuliers pour embaucher les Canadiens dans les régions à chômage élevé.
4. Des plans de consultation avec les syndicats concernés pour les informer des besoins en gens de métier qualifiés, et du fait que les plans de

recrutement sont censés inclure l'embauche de certains travailleurs étrangers temporaires.

5. Les salaires et conditions de travail pour chaque métier.
6. L'horaire/calendrier proposé, en indiquant le moment où l'embauche devrait s'amorcer.

Les employeurs qui le désirent peuvent prendre rendez-vous avec les responsables de RHDCC pour discuter en détail de leurs besoins et de leurs plans de même que pour s'assurer que l'approche qu'ils proposent saura soutenir tout besoin que ce soit en travailleurs étrangers.

### **Ententes de principe : Rôle de RHDCC**

RHDCC doit évaluer les demandes de confirmation des employeurs à la lumière des données actuelles sur le marché du travail. Le Ministère est prêt à signer des ententes de principe pour les employeurs individuels de l'industrie des sables bitumineux qui prévoient avoir besoin d'embaucher des travailleurs étrangers afin de répondre aux exigences liées aux investissements et aux travaux d'exploitation d'un projet. Dans le cadre de telles ententes, RHDCC enverra plusieurs confirmations concernant de futures offres d'emploi aux travailleurs étrangers dans des métiers précis, là où l'employeur cerne un besoin en travailleurs étrangers dans les circonstances suivantes :

1. L'employeur peut documenter des efforts positifs et évidents de publicité et de recrutement qui ont été fait à ce jour pour s'assurer que les Canadiens qualifiés et disponibles sont au fait des possibilités d'emploi à venir. Les documents doivent démontrer des efforts de liaison avec les collectivités autochtones ainsi que dans les secteurs où le chômage est élevé.
2. L'employeur accepte de continuer à recruter au Canada.
3. Il y a eu consultation des syndicats concernés. La position de chaque syndicat à l'égard de l'entrée éventuelle de travailleurs étrangers dans des milieux de travail syndiqués est consignée et porte sur les citoyens canadiens et les résidents permanents disponibles et qualifiés, les taux salariaux et les conditions de travail.
4. Le taux salarial de chaque métier est au moins égal au taux salarial en vigueur pour le métier en cause, et les conditions de travail répondent aux normes généralement acceptées pour le métier dans la région. Dans le cas des emplois qui font partie d'une unité de négociation, les modalités de la convention collective existante sont respectées.

5. L'employeur peut justifier un besoin en travailleurs étrangers selon les résultats atteints à ce jour au chapitre du recrutement, en prenant en considération les plans et le calendrier de projet ainsi que les efforts continus de recrutement au sein même du pays.
6. Le besoin en travailleurs étrangers pour le projet aura lieu dans les douze prochains mois, ce qui représente un horizon de projection fiable des conditions relatives au marché du travail.

Dans son analyse des conditions du marché du travail, RHDCO reconnaîtra les défis uniques posés aux employeurs qui entreprennent des projets dans le secteur de Fort McMurray, et examinera si les employeurs ont des besoins communs en gens de métier dans ce secteur. Dans un tel contexte, si un employeur a su démontrer de manière satisfaisante qu'il y a pénurie de Canadiens disponibles et qualifiés dans un ou plusieurs métiers, RHDCO en déduira qu'il existe une pénurie démontrable dans ces métiers au moment d'évaluer les demandes reçues d'autres employeurs dans une période raisonnable. RHDCO prendra en considération chaque facteur énoncé ci-dessus en plus des preuves de pénuries de main-d'œuvre au moment de déterminer les professions pour lesquelles le Ministère est prêt à produire des ententes de principe et le nombre maximal de postes dans chacune des professions que l'entente devrait viser.

### **Confirmations**

Durant la période de validité de l'entente de principe, l'employeur peut demander des confirmations individuelles d'emploi jusqu'au nombre maximal indiqué dans l'entente de principe pour chaque métier, sans qu'il soit nécessaire de mener une autre évaluation du marché du travail. La durée de la confirmation doit refléter la période pendant laquelle l'employeur aura besoin du travailleur étranger au Canada, la durée maximale étant de trois ans.

### **Nouvelles ententes de principe**

Dépendamment du calendrier de projet et des exigences changeantes, l'employeur peut demander, pendant le déroulement du projet, des ententes de principes additionnelles pour d'autres professions. Ces demandes seront évaluées conformément aux exigences et conditions énoncées ci-dessus. RHDCO tentera de rationaliser ces ententes dans la mesure du possible.

### **Employeurs officiels**

Les agents de recrutement des pourvoyeurs de main-d'œuvre ne sont pas considérés comme des employeurs officiels pour ce qui touche les demandes d'avis sur le marché du travail qui sont faites à RHDCO. L'employeur doit être

la compagnie ou l'entité qui attribue du travail à l'employé, qui supervise quotidiennement le travail et qui rémunère l'employé. Dans le contexte des projets de construction des sables bitumineux, l'employeur officiel peut être un entrepreneur qui fournit des services précis d'élaboration de projet ou de construction à la compagnie qui exécute le projet en question.

RHDCC retient que la compagnie qui exécute le projet des sables bitumineux, et non les entrepreneurs individuels, peut assumer la responsabilité des activités de publicité et de recrutement, fixer les taux salariaux et les modalités d'emploi ainsi qu'effectuer le recrutement de travailleurs étrangers.

## **ÉVALUATION ET ATTESTATION DES TRAVAILLEUR ÉTRANGERS**

- Alberta Learning examinera et évaluera les titres de compétence des gens de métier étrangers qui sont qualifiés, tels que recensés par l'employeur, afin de s'assurer du respect des normes de formation et d'attestation de l'Alberta.
- Alberta Learning évaluera, selon un mode de récupération des coûts, les connaissances et les compétences des gens de métier étrangers qui sont qualifiés avant leur arrivée au Canada.
- Au moment de traiter la demande d'un ressortissant étranger, CIC déterminera si le travailleur est capable d'effectuer le travail en question, ce qui implique notamment que le gouvernement de l'Alberta l'évaluera et attestera sa capacité à travailler dans le métier désigné, tel que précisé dans l'avis sur le marché du travail. Toutefois, il est important de souligner qu'il revient à l'employeur et au travailleur étranger de prendre des arrangements avec Alberta Learning pour faire évaluer et attester les titres de compétence acquis à l'étranger en ce qui regarde les métiers. Ce n'est pas la responsabilité d'Alberta Learning, de RHDCC ou de CIC.
- Pour de plus amples détails sur les critères communs d'attestation professionnelle dans les métiers désignés de la province d'Alberta, les employeurs peuvent consulter le site [www.tradesecrets.org](http://www.tradesecrets.org).

## **PERMIS DE TRAVAIL**

Selon le RIPR, un ressortissant national ne peut travailler au Canada sans un permis de travail valide délivré par un agent d'immigration. On traitera de manière accélérée, selon les prescriptions de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et de son règlement afférent, les demandes des travailleurs étrangers embauchés par des employeurs admissibles dans le secteur des sables bitumineux, et dont les titres de compétence ont été reconnus

par l'Alberta et la demande soutenue par un avis de RHDCC. Lorsqu'un permis de travail est approuvé, la date d'expiration sera la date la plus rapprochée entre celles paraissant sur l'avis sur le marché du travail ou sur le passeport ou celles s'appliquant conformément à toute autre prescription de la loi.

Les responsables de CIC s'entreprendront avec les représentants du secteur industriel pour échanger de l'information sur les pratiques exemplaires au chapitre du recrutement ainsi que sur les exigences législatives et opérationnelles concernant l'entrée de ces travailleurs étrangers temporaires au Canada. CIC offrira également aux employeurs du secteur des sables bitumineux et à Alberta Learning les statistiques sur les délais de traitement et les taux d'approbation des travailleurs étrangers dans les bureaux (missions) autour du monde afin d'aider les employeurs à planifier et ajuster leurs pratiques de recrutement.

---

Ministre Ressources humaines et Développement des compétences	Date	Témoin
---	------	--------

---

Ministre Citoyenneté et Immigration	Date	Témoin
--	------	--------

---

Ministre Alberta Learning	Date	Témoin
------------------------------	------	--------