

Stephanie (00:00):

Bienvenue à Perspectives – la voix juridique de la communauté d'affaires. Aujourd'hui, nous allons discuter des récentes mesures d'immigration annoncées par le gouvernement fédéral et de leur incidence sur les entreprises canadiennes. Je m'appelle Stephanie Heinsohn et je suis avocate en immigration à notre bureau de Montréal. Je suis accompagnée aujourd'hui de mon collègue Daniel Lee, également avocat en immigration, mais à notre bureau de Vancouver. Alors, au cours des derniers mois, le Canada a apporté des changements importants en matière d'immigration. Par exemple, en mettant fin récemment à des politiques publiques facilitant l'embauche de ressortissants étrangers au Canada, en imposant des restrictions sans précédent sur le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires et, encore plus récemment, en apportant des modifications au Programme de mobilité internationale. Cela signifie que les employeurs doivent repenser leurs politiques et leurs stratégies en matière de recrutement international et de rétention de leur main d'œuvre étrangère. Aujourd'hui, Daniel et moi prendrons le temps d'examiner les principaux changements apportés aux politiques en matière d'immigration, et les principales préoccupations que les employeurs du Canada peuvent avoir par rapport à ces changements. Nous discuterons également de stratégies commerciales à envisager compte tenu de l'adoption de ces nouvelles mesures. Sans plus tarder, commençons avec le premier sujet, soit les changements apportés au volet des postes à haut salaire de l'EIMT. Daniel, l'un des plus récents changements concerne le volet des postes à haut salaire de l'EIMT. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur ce changement et sur son incidence sur les employeurs canadiens?

Daniel (01:26) :

Bien sûr, Steph. Avec plaisir. À titre de rappel, les demandes d'EIMT peuvent viser différents volets, dont le volet des postes à haut salaire et le volet des postes à bas salaire. Le choix du volet est établi en fonction du salaire horaire médian de la province à compter du 8 novembre 2024. L'employeur doit maintenant payer un travailleur étranger 20 % de plus pour être admissible au volet des postes à haut salaire de l'EIMT. Cela signifie que le nouveau seuil salarial de l'Alberta s'établit actuellement à 35,40 \$ et celui de la Colombie-Britannique, à 34,62 \$. En Ontario, il s'établit à 34,07 \$ et au Québec, à 32,96 \$.

Stephanie (02:10) :

Et cela représente une augmentation considérable, n'est-ce pas? Cela représente une augmentation de 5 \$ à 8 \$ l'heure, selon la province.

Daniel (02:17) :

Oui, absolument. Steph, cela a-t-il une incidence sur le volet des talents mondiaux?

Stephanie (02:23) :

D'après ce que nous savons maintenant, cela n'a pas d'incidence sur le volet des talents mondiaux. Donc, pour ceux qui connaissent un peu moins le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les demandes d'EIMT autres que les volets des postes à haut salaire et des postes à bas salaire, il existe aussi un volet complètement distinct appelé le volet des talents mondiaux. Même si ces demandes sont habituellement utilisées pour les travailleurs à haut salaire, la règle concernant l'augmentation de 20 % du salaire médian provincial ne vise en réalité que le volet des postes à haut salaire régulier et n'a actuellement aucune incidence sur le volet des talents mondiaux. Il est donc important de noter que les entreprises des secteurs de la technologie, de l'intelligence artificielle et du développement de logiciels de jeux vidéo peuvent continuer d'utiliser le volet des talents mondiaux en faisant abstraction de

l'augmentation de 20 % du salaire médian provincial offert aux travailleurs étrangers en vertu du volet des postes à haut salaire de l'EIMT.

Daniel ([03:20](#)) :

Il faut garder à l'esprit que le salaire courant en vigueur pour la profession est habituellement mis à jour chaque année en novembre. Donc, pour ceux qui préparent leur demande d'EIMT dans le cadre du volet des talents mondiaux, avant de soumettre la demande, il est important de vérifier que le salaire courant en vigueur est toujours respecté.

Stephanie ([03:41](#)) :

Bon point. Et Daniel, je pense aussi à un autre volet populaire que vous utilisez souvent avec vos clients en Colombie-Britannique, le volet d'EIMT pour soutenir la résidence permanente. Je sais qu'il y a eu des changements dans ce volet également. Pouvez-vous nous en parler un peu?

Daniel ([03:57](#)) :

Bien sûr, j'en suis ravi. Par le passé, beaucoup d'employeurs préféraient utiliser le volet d'EIMT pour soutenir la résidence permanente parce qu'il n'y avait pas d'obligation de préparer un plan de transition, mais compte tenu des nouvelles exigences qui sont entrées en vigueur pour le volet d'EIMT pour soutenir la résidence permanente, les employeurs doivent également fournir un plan de transition, de sorte que l'utilisation de ce volet présente moins d'avantages qu'auparavant. Il convient également de noter que, dans le cas des employeurs qui utilisent le volet d'EIMT pour soutenir la résidence permanente et qui satisfont à l'exigence relative au volet des postes à bas salaire, la durée maximale du permis de travail est de un an, pas plus.

Stephanie ([04:44](#)) :

C'est bon à savoir.

Daniel ([04:45](#)) :

Steph, pouvons-nous passer au sujet suivant? Soit le gel actuel des demandes d'EIMT dans la région économique de Montréal.

Stephanie ([04:54](#)) :

Bien sûr. Alors oui, ce fut une grande surprise pour les employeurs établis dans la région de Montréal. Depuis le 3 septembre 2024, le gouvernement a complètement cessé d'accepter les demandes d'EIMT visant les postes à bas salaire dans la région de Montréal, et ce gel est censé durer six mois. Il pourrait être prolongé, nous ne le savons pas encore. Pour l'instant, il est censé durer six mois, ce qui nous amènerait en mars 2025. Bien sûr, il y a des exceptions à ce gel et on a ciblé certains secteurs d'activités pouvant continuer à présenter des demandes visant les postes à bas salaire malgré ce gel. Parmi les exceptions à la règle, citons les secteurs de l'agriculture, de la construction, de la transformation des aliments, de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Daniel ([05:46](#)) :

C'est très intéressant. Merci de nous en avoir fait part. Passons maintenant au sujet suivant, soit le permis de travail pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société. Je crois savoir qu'il y a eu

récemment des changements dans ce domaine, Steph. Pourriez-vous nous parler de certains de ces changements?

Stephanie ([06:04](#)) :

Absolument. Donc, il s'agit d'un autre changement qui a causé une grande surprise parce qu'il touche le programme de mobilité internationale, et non le programme des travailleurs étrangers temporaires. Jusqu'à maintenant, les changements qui avaient été apportés ne touchaient principalement que le programme des travailleurs étrangers temporaires. Essentiellement, les demandes d'obtention de permis de travail fondées sur l'EIMT. Comme nous le savons, le permis de travail pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société est dispensé d'une EIMT, mais de nouvelles restrictions ont été imposées pour limiter la possibilité d'utiliser ce programme. Dans certains cas, le principal changement serait qu'un employeur souhaitant utiliser le programme des personnes mutées à l'intérieur d'une société pour établir une nouvelle entreprise au Canada doit exercer des activités commerciales génératrices de revenus dans au moins deux autres juridictions à l'extérieur du Canada. Donc, essentiellement, dans au moins deux autres pays, avant de pouvoir utiliser ce programme pour établir une nouvelle entreprise au Canada. Ce n'était pas le cas auparavant. Ce changement est entré en vigueur le 3 octobre 2024. Avant ce changement, il suffisait qu'une entreprise exerce des activités génératrices de revenus dans un seul autre pays pour pouvoir utiliser ce programme afin d'établir de nouveaux bureaux au Canada. Alors, voilà le principal changement.

Daniel ([07:35](#)) :

C'est très utile, Steph. Je pense aussi qu'il y a un autre changement qui est assez important pour les entreprises au Canada : il faut maintenant avoir des locaux physiques au Canada avant de pouvoir présenter une demande de permis de travail pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société. Je sais que cela n'a pas toujours été le cas dans le passé. Steph, savez-vous si les ententes d'espaces de travail partagés, comme WeWork, permettront de satisfaire à cette exigence?

Stephanie ([08:03](#)) :

Les lignes directrices ont été annoncées le 3 octobre 2024 et, techniquement, ce qu'elles disent pour l'instant c'est que les espaces de travail partagés, comme WeWork, ne seraient pas considérés comme satisfaisant aux exigences de locaux physiques. Cependant, je pense que cela est évalué au cas par cas. Dans certains cas, IRCC a mentionné qu'ils pourraient être acceptés. Je crois donc qu'il est important de prendre le temps d'évaluer la situation et d'expliquer à l'avance aux clients qu'il ne faut pas tenir pour acquis que le simple fait d'avoir des espaces de travail partagés permettra de répondre aux critères de locaux physiques au Canada.

Daniel ([08:48](#)) :

Merci, Steph. Je voulais également souligner que, dans le cas des permis de travail pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société, il existe maintenant une nouvelle obligation de démontrer que la mutation de l'employé au Canada créerait ou maintiendrait d'importants avantages économiques, sociaux ou culturels pour le Canada ou créerait des débouchés pour les citoyens canadiens. Auparavant, ce n'était pas une exigence. Par conséquent, chaque fois que nous examinons une demande de permis de travail pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société, nous essayons toujours de voir s'il y a d'autres accords de libre-échange que nous pouvons utiliser. Par exemple, pour les citoyens des États-Unis et du Mexique, il existe un Accord Canada–États-Unis–Mexique. L'accord s'appelait auparavant l'ALENA, l'Accord de libre-échange nord-américain, et les citoyens américains ou mexicains n'ont pas

besoin de satisfaire aux nouvelles exigences mentionnées plus haut pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société.

Stephanie ([09:42](#)) :

C'est un bon point, Daniel, et c'est un soulagement pour de nombreux employeurs. Il est bon pour eux de savoir qu'ils peuvent toujours utiliser l'ACEUM et qu'ils ne sont pas touchés par ces nouvelles règles. Un autre changement intéressant a été apporté aux dispositions générales relatives aux personnes mutées à l'intérieur d'une société le 3 octobre 2024. Dorénavant, l'employeur est tenu de payer le salaire courant en vigueur non seulement pour les postes de connaissances spécialisées, mais aussi pour les postes de gestion et de direction. Vous vous souviendrez, Daniel, qu'auparavant cette exigence ne s'appliquait que si les employés étaient mutés dans des postes de connaissances spécialisées.

Daniel ([10:17](#)) :

Oui, c'est vraiment très utile Steph. Et dans le calcul du salaire courant en vigueur, la première chose à faire est d'établir la profession pour pouvoir déterminer le code de la CNP. Deuxièmement, nous devons nous demander où se trouve l'emplacement principal de travail. Si l'employé doit travailler à l'échelle du Canada, nous devons veiller à ce que le salaire courant en vigueur pour le Canada soit respecté et ne se limite pas à celui de l'emplacement principal de travail.

Stephanie ([10:46](#)) :

Absolument, c'est un bon point. Un autre sujet d'intérêt, Daniel, concerne tous les changements entourant la résidence permanente au Canada. Le 24 octobre 2024, le gouvernement du Canada a annoncé le plan des niveaux d'immigration pour les années 2025 à 2027, lequel réduit considérablement les quotas d'admission en vue de la résidence permanente. Pouvez-vous nous dire, Daniel, quelles seront les conséquences pour les employeurs qui aident leurs employés ayant un permis de travail à obtenir le statut de résident permanent? Autrement dit, croyez-vous qu'un travailleur étranger a moins de chances de devenir résident permanent depuis l'annonce du plan des niveaux?

Daniel ([11:23](#)) :

Bien sûr, j'en suis ravi. Dans l'ensemble, le gouvernement canadien essaie de faire comprendre qu'il sera plus difficile pour les travailleurs étrangers au Canada ou à l'étranger de demander la résidence permanente et que ce n'est pas tout le monde qui pourra obtenir le statut de résident permanent. Avant l'annonce, nous nous attendions à un quota annuel d'un demi-million de résidents permanents pour 2025. Pour l'année prochaine, ce nombre sera réduit à 395 000, et c'est une baisse assez marquée. L'année prochaine, le gouvernement s'emploiera à aider ceux qui sont actuellement au Canada à obtenir leur résidence permanente. L'accent est donc mis sur la catégorie de l'expérience canadienne, qui est l'un des programmes permettant d'obtenir la résidence permanente au Canada. Une plus grande importance est aussi accordée aux travailleurs étrangers qui exercent des professions de la santé et des métiers spécialisés. Parce que ces emplois sont actuellement en forte demande au Canada.

([12:26](#)) :

Il y a une bonne nouvelle pour ceux qui parlent couramment le français ou qui veulent apprendre le français : le Canada prévoit d'augmenter la population de ceux qui parlent le français. Pour 2025, 8,5 % de la cible totale de 395 000 sera réservé à ceux qui maîtrisent le français. Dans l'ensemble, les employeurs doivent être conscients que l'obtention de la résidence permanente ne sera pas possible pour tous les travailleurs qui sont actuellement au Canada avec de l'expérience de travail au Canada et que l'employeur qui souhaite maintenir en poste un employé pourrait devoir recourir au programme

des travailleurs étrangers temporaires pour l'aider à prolonger le permis de travail actuel. Un plus grand nombre d'employeurs devraient recevoir des messages de la part de leurs employés leur demandant de les aider à obtenir une étude d'impact sur le marché du travail. Soit une EIMT. La raison est qu'avec une EIMT, l'employé pourrait obtenir des points supplémentaires pour un emploi réservé. Malgré l'augmentation du nombre de points pour l'emploi réservé utilisé dans Entrée express, rien ne garantit non plus qu'ils auraient suffisamment de points pour recevoir une invitation à présenter une demande dans le cadre d'Entrée express. Par conséquent, tout employé qui souhaite présenter une demande de résidence permanente sans dépendre de son employeur devrait apprendre le français et obtenir le niveau 7 des Niveaux de compétence linguistique canadiens en français. Steph, avez-vous d'autres observations ou commentaires à ce sujet?

Stephanie ([14:06](#)) :

Bien sûr, en fait, vous avez mentionné d'excellents points au sujet de la résidence permanente à l'extérieur du Québec. J'aimerais ajouter qu'il sera tout aussi difficile pour les travailleurs étrangers qui travaillent dans la province de Québec d'obtenir la résidence permanente. En fait, le gouvernement du Québec a récemment annoncé un gel de l'acceptation de l'un des volets les plus populaires de la résidence permanente au Québec, le programme régulier des travailleurs qualifiés du Québec, et ce gel devrait prendre fin en juin 2025. Un autre volet touché est celui des diplômés du Québec. C'est donc un élément de plus à considérer. Donc, même lorsque ces programmes vont rouvrir en juin, s'ils rouvrent en juin, parce qu'on ne sait pas si le gel va être prolongé davantage, tous ces programmes exigent un certain niveau de connaissance du français. Il est donc très, très important pour les employeurs qui veulent maintenir en poste les travailleurs étrangers et les aider à obtenir la résidence permanente de les soutenir dans leur apprentissage du français pour que ce soit plus facile et pour que la résidence permanente soit plus accessible pour eux une fois que les gels seront levés.

([15:29](#)) :

Daniel, vous avez dit que les employeurs devront garder à l'esprit que, s'ils veulent maintenir en poste leurs travailleurs étrangers malgré la réduction des quotas de résidence permanente, ils devront probablement recourir plus souvent qu'avant au programme des travailleurs étrangers temporaires. Et il est important de noter à cet égard que le recours ou l'accès au programme des travailleurs étrangers temporaires peut être plus difficile maintenant, surtout, comme nous l'avons mentionné un peu plus tôt, en raison de la nouvelle exigence d'augmentation de 20 % du salaire médian courant en vigueur. Et même si nous parlons de demandes d'EIMT pour les postes à bas salaire, nous avons mentionné plus tôt le gel complet des demandes d'EIMT pour les postes à bas salaire dans la région de Montréal, mais nous devrions aussi ajouter que, à l'extérieur de la région de Montréal, et ce dans tout le Canada, si un employeur veut présenter une demande d'EIMT pour les postes à bas salaire, le nombre d'employés étrangers qu'il peut embaucher pour des postes à bas salaire dans le même lieu de travail est limité à 10 %. De plus, à l'avenir, au lieu de présenter une demande pour une période d'emploi de deux ans, on ne pourra le faire que pour un an également.

Daniel ([16:49](#)) :

Steph. C'est vraiment utile pour les employeurs qui veulent aider leur employé à demander un nouveau permis de travail dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous avons récemment remarqué qu'il y a plus d'inspections aléatoires de l'immigration, c'est donc un élément à prendre en compte également.

Stephanie ([17:08](#)) :

Passons maintenant au dernier sujet à l'ordre du jour aujourd'hui. Il s'agit des permis de travail postdiplôme. Daniel, comme nous le savons, un certain nombre de changements touchent également les étudiants étrangers au Canada. Par exemple, ce ne sont pas tous les étudiants étrangers qui pourront demander un permis de travail postdiplôme en vertu des nouvelles exigences en vigueur le 1^{er} novembre 2024. Selon vous, quelle incidence cela aura-t-il sur les employeurs qui retiennent actuellement les services d'un certain nombre d'étudiants étrangers? Ces étudiants devraient obtenir leur diplôme bientôt et être disponibles pour un emploi à temps plein. J'imagine que cela aura une incidence et modifiera les plans des employeurs en matière de dotation et de maintien en poste?

Daniel ([17:50](#)) :

C'est en fait une très bonne question. Un grand nombre d'employeurs au Canada comptent beaucoup sur l'embauche d'étudiants étrangers, car ils sont autorisés à travailler. Ils sont autorisés à travailler 24 heures hors campus pendant le trimestre habituel. Ainsi, les nouvelles modifications apportées au permis de travail postdiplôme sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2024. Donc, la première question que vous devez poser est celle-ci : à quel moment les étudiants internationaux ont-ils demandé leur permis d'études? Ont-ils présenté leur demande avant ou après le 1^{er} septembre 2024? Parce que les exigences ne seraient pas les mêmes. S'ils ont présenté une demande avant le 1^{er} septembre 2024, ils n'ont qu'à démontrer qu'ils ont étudié dans un établissement d'enseignement désigné qui délivre un permis de travail postdiplôme, et ils devront également satisfaire aux exigences linguistiques. Et l'exigence linguistique est nouvelle. Deux différentes exigences linguistiques s'appliquent selon que les étudiants étudient dans une université ou un collège.

([18:59](#)) :

Les étudiants ayant présenté une demande de permis d'études après le 1^{er} novembre 2024, qu'ils soient ou non admissibles à un permis de travail postdiplôme, doivent avoir un NCLC de sept, s'ils étudient à l'université, et un NCLC de cinq, s'ils étudient au collège. Ça dépend s'ils étudient à l'université ou au collège. S'ils étudient à l'université dans le cadre d'un baccalauréat, d'une maîtrise ou d'un doctorat, ils seraient tout de même admissibles au permis de travail postdiplôme. Toutefois, s'ils étudient dans un collège, nous devons examiner leurs domaines d'études pour déterminer s'ils sont associés à une profession en forte demande, ce qui les rendrait admissibles au permis de travail postdiplôme. Steph, voulez-vous ajouter autre chose au sujet du permis de travail postdiplôme?

Stephanie ([20:00](#)) :

Je pense que vous avez soulevé des points très intéressants. Essentiellement, j'ajouterais qu'il est important que les employeurs ne présument pas que tous les étudiants étrangers qui travaillent actuellement pour eux seront automatiquement admissibles à des permis de travail postdiplôme. C'était le cas auparavant. Évidemment qu'ils n'étaient pas automatiquement admissibles, mais les chances qu'ils le soient étaient beaucoup plus élevées qu'aujourd'hui. Il est donc important que les employeurs surveillent les dates d'expiration des permis d'études et les dates d'obtention des diplômes, qu'ils planifient avec leurs étudiants internationaux et qu'ils vérifient s'ils ont pris connaissance de ces nouvelles exigences, en particulier en ce qui concerne les exigences linguistiques, et qu'ils voient si leurs employés pensent qu'ils peuvent répondre à ces nouvelles exigences, puis qu'ils aient un plan B. Comme vous l'avez mentionné plus tôt, Daniel, ils ne pourront peut-être plus compter sur le permis de travail postdiplôme. Et s'ils veulent garder ces employés, ils devront peut-être songer à modifier leur stratégie et à utiliser le programme des travailleurs étrangers temporaires. Il est donc important de demeurer au fait des changements et de planifier en conséquence.

Daniel ([21:12](#)) :

C'est un conseil très utile, Steph. Je tiens aussi à souligner quelque chose concernant le permis de travail ouvert pour les conjoints. Le titulaire d'un permis d'études pour les conjoints peut également demander un permis de travail ouvert. Certaines restrictions ont été imposées. Par le passé, le permis de travail ouvert pour les conjoints était également délivré à ceux qui étudiaient dans un programme de premier cycle. Maintenant, le conjoint de ceux qui font des études de premier cycle n'est plus admissible à un permis de travail ouvert pour les conjoints. Ainsi, seuls les conjoints d'étudiants de programmes de maîtrise dont le programme est d'une durée d'au moins 16 mois et d'étudiants au doctorat seraient admissibles à un permis de travail ouvert pour les conjoints.

Stephanie ([21:53](#)) :

Merci Daniel. C'est un très bon point. Voilà qui conclut les sujets dont nous voulions parler dans le balado d'aujourd'hui. Daniel, je vous remercie de votre présence aujourd'hui.

Daniel ([22:02](#)) :

Steph. Merci pour l'invitation. C'était agréable.

Stephanie ([22:05](#)) :

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations sur l'incidence de ces changements sur vos activités commerciales, n'hésitez pas à communiquer avec Daniel ou moi-même ou avec tout autre membre du groupe du droit de l'immigration de Fasken. N'oubliez pas de vous abonner à nos bulletins sur l'immigration si vous n'êtes pas déjà abonné. Tous nos bulletins et webinars sur l'immigration sont également accessibles en ligne sur la page du groupe Immigration du site Web de Fasken.