



Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : mythes et réalités

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) joue un rôle crucial pour combler les pénuries de main-d'œuvre et permettre aux petites et moyennes entreprises (PME) de continuer à fournir des biens et des services essentiels à la population canadienne. Cependant, en 2024, Ottawa a imposé de nouvelles restrictions au programme. Ces mesures limitent à 10 % le nombre de postes à bas salaire occupés par des travailleurs étrangers temporaires (TET), augmentent le seuil de la rémunération horaire des postes à haut salaire de 20 % par rapport au salaire horaire médian provincial ou territorial, et refusent le traitement des demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) pour les postes à bas salaire dans les régions métropolitaines de recensement où le taux de chômage est de 6 % ou plus¹.

De nombreuses PME sont toujours aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. Bien que les taux nationaux de postes vacants se rapprochent des niveaux d'avant la pandémie, ces derniers étaient déjà une source d'inquiétude pour de nombreuses PME à cette époque. Les pénuries de main-d'œuvre peuvent contraindre les PME à refuser des contrats, à réduire leurs heures d'ouverture, à surcharger leur personnel et, dans certains cas, à fermer leurs portes. C'est pourquoi certains propriétaires de PME ont recours au PTET pour pourvoir les postes qui demeurent vacants. Cependant, les récents changements au PTET compliquent davantage l'embauche et la rétention des TET.

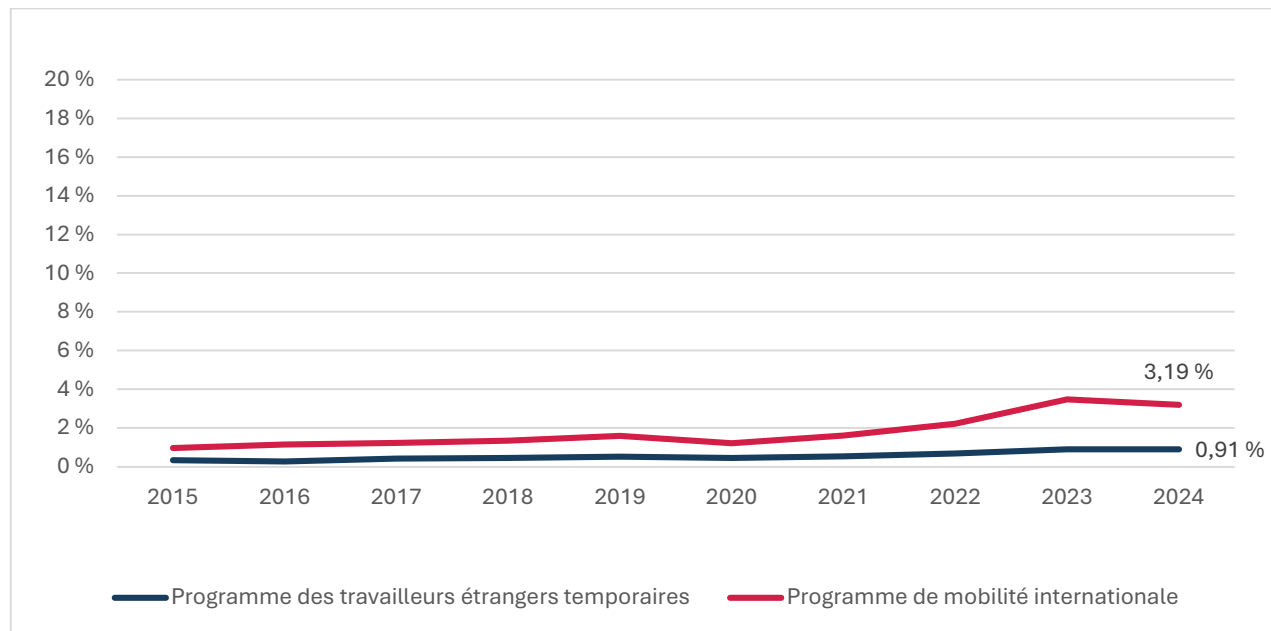
Les idées reçues sur l'embauche de TET entraînent une mauvaise compréhension de leur incidence sur le marché du travail canadien. Le présent rapport vise à mettre un terme aux mythes entourant les TET et leur rôle au sein des PME canadiennes.

Mythe n° 1 : Les entreprises canadiennes misent trop sur l'embauche des travailleurs étrangers temporaires

Les TET relevant du PTET représentent moins de 1 % de la main-d'œuvre canadienne (figure 1)². Ce n'est pas par commodité, mais bien par nécessité que les propriétaires de PME ont recours au PTET. En réalité, très peu d'entreprises canadiennes engagent des travailleurs

étrangers temporaires et elles ne le font généralement qu'en dernier recours, après avoir épuisé toutes les possibilités d'embauche locale. Puisque le processus de demande est long, coûteux et fortement réglementé, l'embauche d'un TET est loin d'être simple.

Figure 1 - Proportion des travailleurs du PTET et du PMI (Programme de mobilité internationale) par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre (en %)³



En 2021, seulement 13 % des PME confrontées à une pénurie de main-d'œuvre ont déclaré avoir tenté d'embaucher des TET au cours des deux années précédentes pour remédier à ce problème⁴. Bien que le recours aux TET soit peu répandu chez les PME, les pénuries de main-d'œuvre continuent de poser un défi important. En 2025, plus de la moitié des PME (53 %) continuent d'affirmer que les pénuries de main-d'œuvre sont un obstacle majeur à leur croissance⁵. L'automne dernier, alors que les mesures visant à réduire le recours au PTET entraient en vigueur, 74 % des entreprises qui utilisaient ce programme étaient d'avis qu'il serait difficile de pourvoir les postes qui étaient occupés précédemment par des TET⁶. Les récentes mesures ont donc accentué leurs préoccupations au sujet de la dotation en personnel et de la pénurie de main-d'œuvre.

Les travailleurs étrangers temporaires comblent des besoins importants en occupant une fraction des postes que les employeurs n'arrivent pas à pourvoir autrement. Leur présence met également en évidence les défis systémiques du marché du travail canadien, notamment l'inadéquation des compétences, la stigmatisation de certains secteurs et métiers et la répartition géographique de la main-d'œuvre et les obstacles à sa mobilité. Pour relever ces défis, il faut une stratégie coordonnée de main-d'œuvre qui va au-delà des solutions à court terme. Cette stratégie doit renforcer les bassins de talents du pays, soutenir le

développement des compétences et inciter les travailleurs à saisir des occasions en dehors de leur collectivité immédiate. Faute d'une telle stratégie de main-d'œuvre, qui fait le pont entre les chercheurs d'emploi canadiens et les postes disponibles, les employeurs se tournent vers les TET en dernier recours.

Mythe n° 2 : Les travailleurs étrangers temporaires volent les emplois des Canadiens

Les TET ne rivalisent pas avec la main-d'œuvre canadienne, ils la complètent. Ils sont embauchés pour pallier le manque de main-d'œuvre dans les domaines où les travailleurs canadiens ne sont pas disponibles. Dans des secteurs comme l'agriculture, la fabrication, l'hébergement et la restauration, les employeurs ont de la difficulté à pourvoir certains postes malgré leurs efforts de recrutement soutenus au Canada. Les PME font tout leur possible pour embaucher des Canadiens, mais elles peinent à trouver des candidats locaux disposés et aptes à occuper les postes vacants.

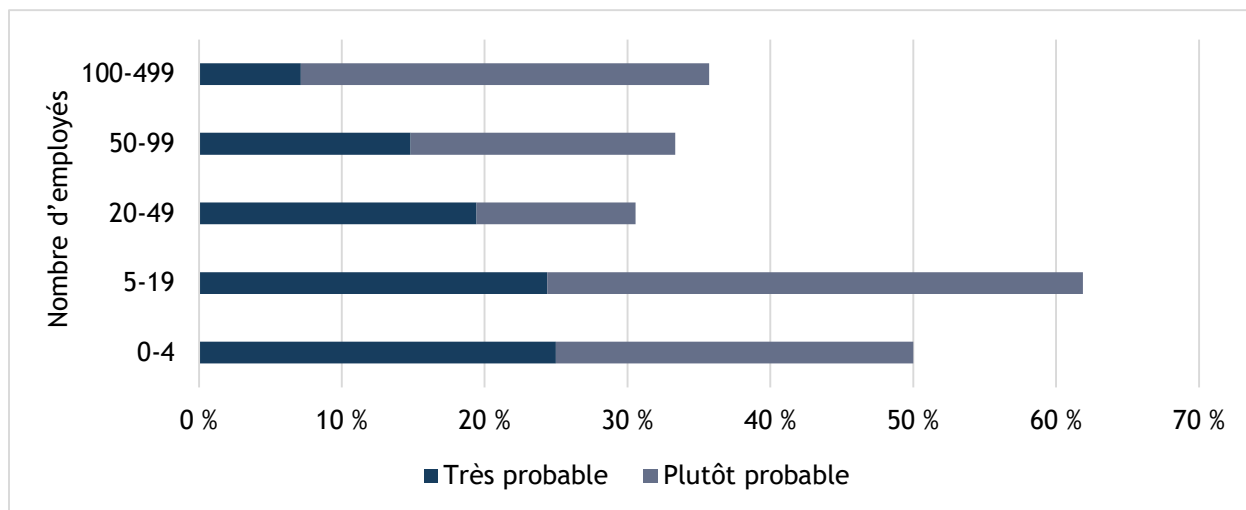
C'est pourquoi l'embauche de TET peut être une bouée de sauvetage pour les PME. Une évaluation du PTET, réalisée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), a révélé que l'embauche de TET a permis à 89 % des employeurs sondés d'améliorer leur capacité à rester en activité⁷.

« J'ai actuellement trois cuisiniers TET dont j'ai désespérément besoin pour faire fonctionner mon restaurant. Deux d'entre eux ne peuvent pas renouveler leur permis, et j'ai beaucoup de difficulté à trouver des remplaçants. Je risque de devoir fermer le restaurant quelques jours par semaine. »

- PME du secteur de l'hébergement et de la restauration, Colombie Britannique

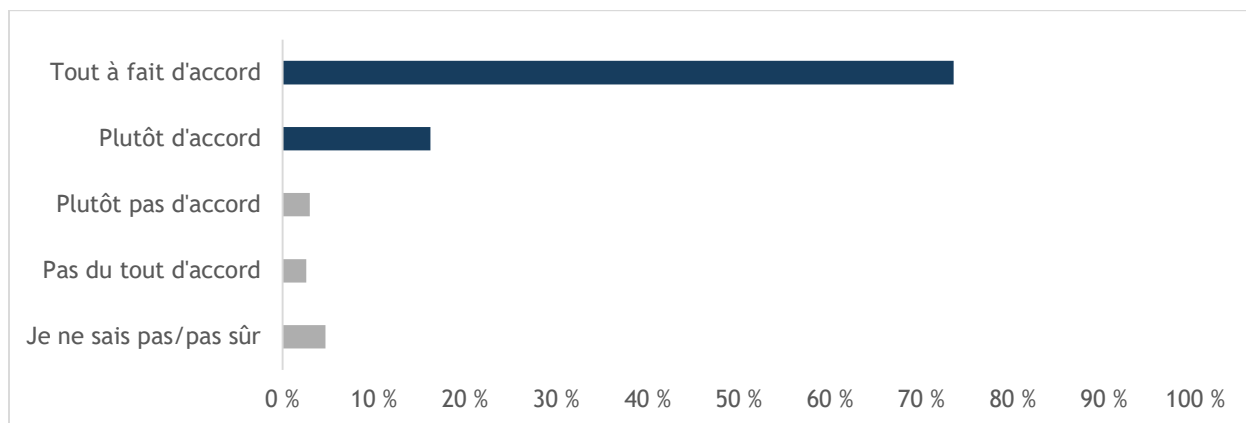
La moitié des propriétaires de PME qui utilisent le PTET a indiqué que les restrictions imposées au programme à l'automne dernier rendent « Plutôt probable » ou « Très probable » le risque de fermeture de leur entreprise. Cela met en péril non seulement leurs moyens de subsistance, mais aussi les emplois canadiens qu'ils soutiennent (figure 2). De fait, 52 % des propriétaires de PME qui utilisent le PTET ont indiqué que les TET leur ont permis de continuer d'embaucher des travailleurs canadiens, tandis que 76 % ont déclaré que les TET leur ont permis de répondre à la demande de leurs clients pour leurs produits et services⁸.

Figure 2 - La moitié des PME qui utilisent le PTET risquent davantage de fermer leurs portes en raison des restrictions



La majorité (74 %) des PME sondées ont indiqué qu'elles étaient « tout à fait d'accord » qu'il sera difficile de trouver des Canadiens pour pourvoir les postes qui étaient occupés par des TET⁹. Parmi les entreprises ayant reçu une EIMT négative, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas eu l'autorisation d'embaucher des TET, 63 % ont déclaré avoir de la difficulté à trouver des Canadiens pour pourvoir le poste vacant¹⁰.

Figure 3 - 90 % des PME estiment qu'elles auraient de la difficulté à pourvoir les postes qui étaient occupés par des TET



En réalité, le PTET est conçu pour éviter que des TET soient embauchés à la place de Canadiens. Les employeurs doivent recevoir une EIMT positive avant de pouvoir embaucher un TET. L'EIMT évalue les effets de l'embauche d'un TET sur le marché du travail canadien. Dans le cadre de leur demande d'EIMT, les employeurs canadiens doivent fournir la preuve qu'ils ont mené une campagne de recrutement exhaustive pour embaucher un travailleur canadien. Ils doivent avoir mené au moins 3 activités de recrutement pendant une période d'au moins

4 semaines consécutives. La vaste majorité des employeurs qui présentent une EIMT sont incapables de pourvoir les postes avec des candidats locaux, ce qui est attesté par le fait que 85 % des demandeurs ont reçu une décision favorable¹¹. La remise d'une EIMT positive par EDSC confirme qu'il existe un besoin réel d'embaucher un travailleur étranger parce que des Canadiens ou des résidents permanents ne sont pas disponibles pour pourvoir le poste. Il faut noter que cela signifie également que l'embauche d'un TET n'aura pas d'effets négatifs sur le marché du travail canadien.

En ce qui concerne le chômage chez les jeunes, un petit détaillant de l'Alberta a déclaré :

« De nombreux jeunes refusent de travailler dans le secteur des services. Même si nous sommes disposés à former de nouveaux travailleurs, nous constatons souvent qu'ils ne restent pas. »

Il souligne également l'importance des TET pour remédier à ce problème :

« Trouver des employés fiables et compétents, puis pouvoir les garder, a un impact sur nos activités. »

Très peu de jeunes travaillent dans les secteurs qui embauchent des TET. Par exemple, dans le secteur agricole, on compte seulement 2 % des travailleurs et 2 % des chômeurs canadiens âgés de 15 à 24 ans¹², alors que 45,4 % des TET sont concentrés dans ce secteur¹³. De même, pour le secteur de la fabrication, seuls 3,6 %¹⁴ des Canadiens âgés de 15 à 24 ans sont sans emploi, tandis que 8,6 % des TET occupent des postes dans ce secteur¹⁵.

Les préférences générationnelles ont également une influence sur le recrutement. Selon un récent sondage, 80 % des membres de la génération Z donnent la priorité à la recherche d'un emploi qui correspond à leurs valeurs et à leurs champs d'intérêt, contre seulement 59 % des milléniaux¹⁶. Puisqu'ils accordent beaucoup d'importance à leurs valeurs, les jeunes travailleurs sont moins attirés par les postes manuels et exigeants physiquement pourvus dans le cadre du PTET. Les emplois du secteur de la fabrication ne sont qu'un exemple. Dans un sondage mené par Compétences Transformation Alimentaire Canada, 65 % des répondants de la génération Z ont déclaré qu'ils ne travailleraient jamais dans une usine¹⁷.

De plus, les Canadiens sont hautement éduqués. Dans son ensemble, 65 % de la population canadienne a terminé des études supérieures (tertiaires), contre un taux moyen de 41 % pour les pays membres de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques)¹⁸. Parmi les jeunes de 19 ans de tous niveaux de revenus confondus, le taux national d'inscription à des établissements postsecondaires est de 58 %, soit une augmentation de 25 % entre 2001 et 2022¹⁹. De nombreux TET occupent des postes qui ne conviennent pas aux étudiants à temps plein, car ils exigent une disponibilité à temps plein pendant plus de quatre mois. Les employeurs ont besoin de prévisibilité et de stabilité,

c'est-à-dire de personnel qualifié qui peut travailler sans interruption pendant toute la saison ou la durée du contrat.

TENDANCES SECTORIELLES : Fabrication

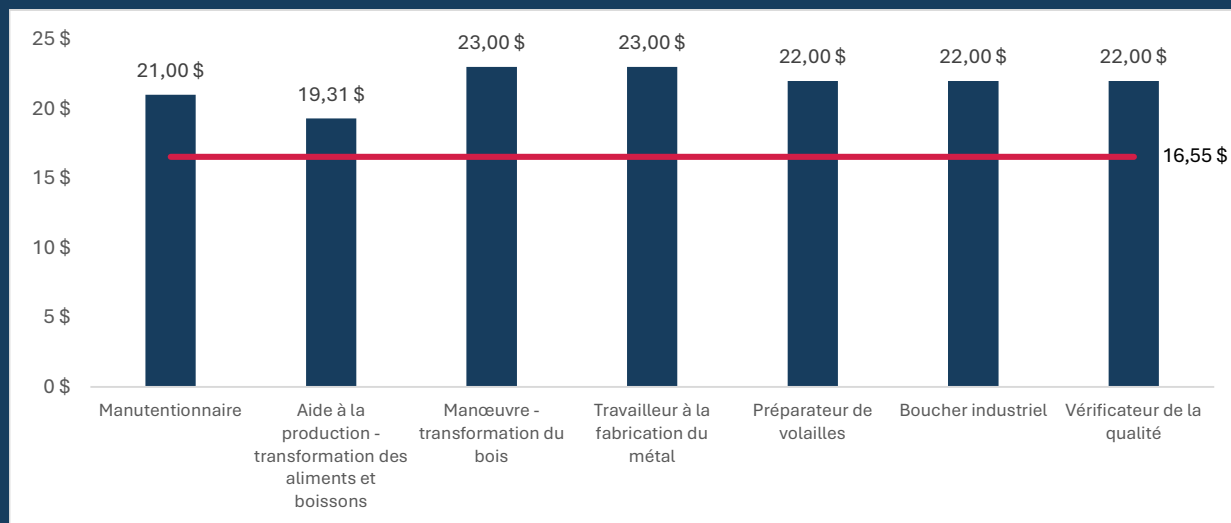
« J'habite dans une petite ville isolée où la main-d'œuvre spécialisée est très limitée. La situation est précaire. Nous ne pouvons pas embaucher de travailleurs temporaires et nous n'avons trouvé aucune main-d'œuvre dans notre région ou ailleurs au Canada. »

- PME du secteur de la fabrication, Ontario

Au Canada, des pénuries de main-d'œuvre persistent dans le secteur de la fabrication. Le ralentissement de la production de ce secteur peut affecter l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Parmi les entreprises qui ont eu recours au PTET pour pourvoir des postes vacants :

- 61 % estiment que les récents changements au programme les empêcheront de traiter des commandes ou de fournir des services.
- 88 % pensent qu'il sera difficile de pourvoir les postes qui étaient occupés par des TET.

Figure 4 - Salaires médians de certaines professions du secteur de la fabrication par rapport au salaire minimum moyen³⁸



Source : Gouvernement du Canada, 2025, *Guichet-Emplois*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>; Conseil canadien du commerce de détail, 2025, *Salaires minimum par province*. <https://www.commercedetail.org/ressources/faits-en-bref/salaire-minimum-par-province/>. Calculs de la FCEI.

Plus de 86 % des jeunes Canadiens âgés de 15 à 29 ans vivent dans des centres urbains²⁰. Puisque moins de jeunes sont établis dans les zones rurales, les entreprises ont accès à un nombre réduit de travailleurs canadiens locaux, ce qui rend les TET indispensables au maintien de leurs activités. Les PME des régions rurales peinent à retenir les travailleurs provenant d'un bassin de main-d'œuvre locale restreint. Une entreprise ontarienne du secteur de la fabrication qui emploie des TET confirme cette préoccupation :

« Nous disposons enfin de travailleurs qualifiés, assidus et fiables. Depuis plus de 20 ans, c'est très difficile d'en trouver dans les régions rurales du nord de l'Ontario ».

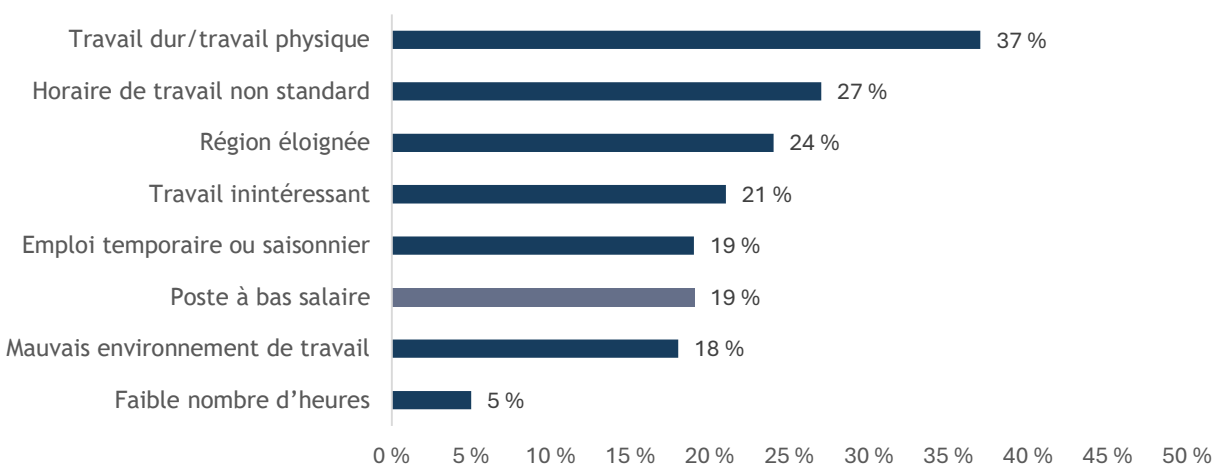
Mythe n° 3 : Les travailleurs étrangers temporaires sont des employés bon marché qui font baisser les salaires

Bien qu'on croie souvent à tort que les TET contribuent à la pression à la baisse sur les salaires, la réalité est que leurs salaires sont comparables à ceux des Canadiens. Les exigences du PTET sur le plan du salaire courant et du recrutement jouent un rôle important pour veiller à ce que l'embauche de TET n'ait pas de répercussions négatives sur les salaires ni sur les conditions de travail des Canadiens. Selon le volet du programme, les employeurs doivent soit verser le salaire courant, qui correspond au salaire médian pour cette profession dans la province, soit un salaire au moins comparable à celui versé aux Canadiens occupant des postes similaires. Ces exigences assurent une rémunération équitable et concurrentielle.

Par conséquent, 85 % des TET reçoivent la même rémunération que les travailleurs canadiens; seuls 3,5 % sont payés moins. En fait, un sondage réalisé en 2017 auprès d'entreprises du secteur de la transformation des produits de la mer a révélé que le salaire horaire moyen le plus élevé était généralement identique ou supérieur dans les entreprises qui employaient des TET par rapport à celles qui n'en employaient pas²¹. L'évaluation interne du PTET par EDSC révèle que « rien ne permet de conclure à un risque de déplacement d'emplois ou de suppression des salaires à l'échelle nationale au Canada²² ».

De plus, les bas salaires ne figuraient pas parmi les principales raisons pour lesquelles les travailleurs canadiens n'étaient pas intéressés par les postes offerts par les employeurs. Ce sont plutôt des raisons qui ne sont pas en lien avec le salaire, notamment le fait que le poste soit exigeant sur le plan physique, qui ont été déterminantes dans le choix de leur emploi (figure 5)²³.

Figure 5 - Raisons pour lesquelles les travailleurs canadiens n'étaient pas intéressés par les postes offerts²⁴



Les PME ont peu de marge de manœuvre pour augmenter les salaires tout en demeurant concurrentielles. Contrairement aux grandes entreprises qui ont accès à des réserves importantes ou aux gouvernements qui ont le pouvoir d'emprunter, les PME du secteur privé disposent de marges minces et doivent composer avec des contraintes strictes liées à la demande. Leurs modèles de tarification sont principalement basés sur les coûts de main-d'œuvre, et il leur est difficile d'absorber des augmentations salariales importantes sans compromettre leur compétitivité face aux grandes entreprises et aux importations.

Figure 6 - Frais relatifs à l'embauche d'un TET dans le Volet des postes à bas salaire

Par ailleurs, les employeurs sont confrontés à des coûts et à des obstacles importants pour embaucher un TET (figure 6). Ils doivent payer des frais de 1 000 \$ par travailleur pour le traitement d'une EIMT et fournir une assurance-maladie privée pour toute période où le TET n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie provincial. Dans certains cas, ils doivent aussi lui fournir un logement et assumer ses frais de déplacement.



Mythe n° 4 : Les TET compromettent l'accès aux logements et aux services pour les Canadiens

Bien que l'on pense que les TET contribuent à la crise du logement au Canada, il faut savoir qu'ils font également partie de la solution. En effet, bon nombre d'entre eux travaillent dans le secteur de la construction résidentielle ou fabriquent des matériaux qui permettront de remédier aux problèmes d'approvisionnement. Une forte proportion de TET vivent dans des régions rurales qui ne connaissent pas les mêmes problèmes de logements que les centres urbains. Par ailleurs, de nombreux TET occupent des logements fournis par leur employeur, ce qui signifie qu'ils ne rivalisent pas avec les Canadiens pour obtenir les rares logements disponibles dans les grandes villes. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et le Volet de l'agriculture primaire exigent que les employeurs fournissent à leurs travailleurs étrangers un logement adéquat, convenable et abordable, situé sur la ferme ou hors site. D'ailleurs, bon nombre d'employeurs proposent un hébergement sur leur ferme.

Les pénuries de main-d'œuvre sont un facteur important, mais souvent négligé, de la crise du logement. Le débat public tend à se concentrer sur la demande de logements sans tenir compte de la manière dont les TET contribuent à atténuer les goulots d'étranglement dans le secteur de la construction et les chaînes d'approvisionnement connexes²⁵. Puisque 22 % des travailleurs de la construction résidentielle prendront leur retraite dans les 10 prochaines années, les TET deviendront indispensables pour que les Canadiens puissent se loger²⁶. Parmi les entreprises de construction qui comptent sur le PTET, 79 % ont affirmé que les TET leur avaient permis de répondre à la demande de services²⁷.

Outre la demande de logements associée aux TET, de nombreux facteurs ont fait augmenter le coût de construction des logements et, par conséquent, leur prix (p. ex., les exigences réglementaires, les redevances d'aménagement et autres frais, les droits de douane sur les intrants, l'ancienne taxe sur le carbone, etc.). De plus, les pénuries de main-d'œuvre contribuent à la hausse des coûts et entraînent des retards dans la livraison des projets. Des travailleurs qualifiés sont nécessaires à chaque étape de la construction, mais de graves pénuries subsistent, comme l'explique un entrepreneur du secteur de la construction en Alberta :

« Le marché du travail n'a pas suffisamment de peintres en bâtiment qualifiés, comme le montre l'absence de candidats malgré nos multiples modes de recrutement ».

En somme, nombreux sont les travailleurs étrangers qui contribuent, directement ou indirectement (fabrication, transport, etc.) à l'offre de logements.

Dans l'ensemble, les TET ont permis à 76 % des PME qui utilisent le programme, tous secteurs confondus, de répondre à la demande de produits et de services, allant de l'alimentation aux

soins des enfants et des aînés. Les TET contribuent au bon fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement et aident leurs employeurs à fournir des biens et des services aux Canadiens.

« En ayant une garderie avec 2 éducatrices et 1 employés d'entretien, les nouvelles mesures m'inquiètent beaucoup. Je ne vais peut-être pas devoir fermer mon entreprise mais je vais devoir fermer certainement un groupe ou malheureusement avoir des bris de service. Et donc ne pas pouvoir recevoir tous les enfants inscrits. C'est ce qui m'arrivait fréquemment avant d'avoir ces employés. Devoir fermer un groupe de garderie, ça empêche une quinzaine de parents de travailler. Ce qui a des conséquences beaucoup plus grandes que juste mon entreprise. » - PME, services sociaux, Québec

Mythe n° 5 : Le Programme des travailleurs étrangers temporaires favorise l'exploitation des travailleurs

La grande majorité des employeurs traitent bien leurs employés et le PTET prévoit des mécanismes robustes pour prévenir et sanctionner les cas de non-conformité. Les PME sont soumises à un régime de conformité des employeurs prévoyant des permis de travail spécifiques à l'employeur qui visent à protéger les travailleurs et à tenir les contrevenants responsables. L'exploitation des TET est un problème grave qui doit et peut être résolu.

Pour ce qui est des droits du travail, les TET ont les mêmes droits que les Canadiens en vertu du *Code canadien du travail*, notamment d'être rémunérés pour leur travail, d'exercer leurs fonctions dans un environnement sécuritaire et sain, et de ne pas subir de harcèlement ni de violence. Il est important de noter que les TET ont également le droit de quitter leur employeur. Les travailleurs victimes de violence ou exposés à un risque de violence peuvent demander un permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables, qui leur permet de changer d'employeur immédiatement sans compromettre leur statut d'immigration. Ces mesures de protection permettent aux travailleurs de se sortir d'une situation dangereuse ou d'exploitation, tout en préservant l'intégrité du programme.

De plus, le régime fédéral de conformité des employeurs du PTET protège la santé, la sécurité et les droits des TET. En 2022, 13 modifications ont été apportées au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* pour mieux protéger les TET²⁸. Un rapport d'EDSC publié en 2023 a révélé que 94 % des employeurs se conformaient aux exigences du PTET²⁹. Accessible au public, la liste des employeurs jugés non conformes indique les sanctions qui leur ont été imposées et leur admissibilité au programme. Une non-conformité n'indique pas nécessairement qu'un employeur a eu recours à des pratiques abusives envers un travailleur. Une non-conformité peut être attribuable à diverses situations, comme l'omission de conserver certains documents pendant la période prescrite, par exemple.

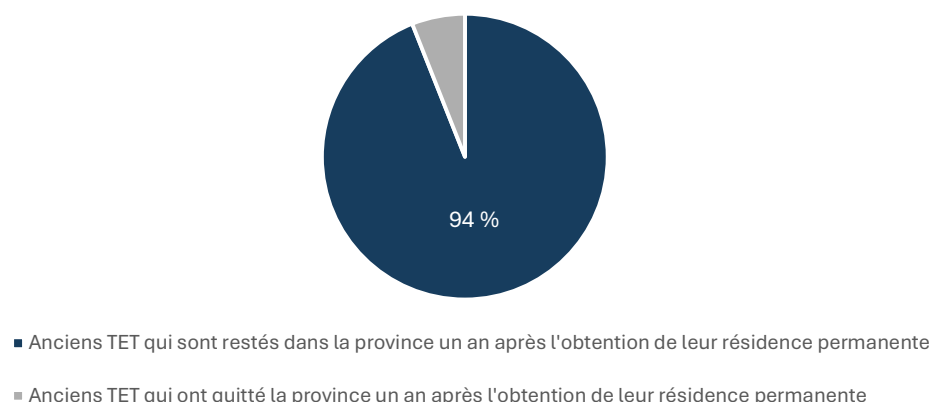
Les cas isolés d'abus ne devraient pas empêcher les employeurs qui agissent de bonne foi et respectent les exigences de recourir au PTET. Les gouvernements fédéral et provinciaux disposent de mécanismes pour cibler et réprimander les employeurs malveillants.

Conclusion : Les TET contribuent à la croissance du Canada à court et à long terme

À court terme, le PTET contribue à la stabilité économique en atténuant les pénuries de main-d'œuvre qui persistent dans des secteurs essentiels. Cependant, les TET ne servent pas seulement à combler des besoins à court terme. Ils représentent une part importante de la future main-d'œuvre canadienne, puisque bon nombre d'entre eux deviennent des résidents permanents. La proportion d'anciens TET parmi les nouveaux immigrants de la catégorie économique a augmenté, passant de 8 % en 2000 à 49 % en 2022³⁰. Selon le Plan des niveaux d'immigration 2025-2027, plus de 40 % des admissions de résidents permanents prévues en 2025 concernent des personnes qui se trouvent déjà au pays en tant que résidents temporaires³¹.

De plus, le taux de rétention provincial des TET est élevé après leur transition vers la résidence permanente : 94 %¹ d'entre eux sont restés dans leur province d'arrivée un an après être devenus résidents permanents, et 86 % y demeurent encore cinq ans plus tard (figure 7)³². En comparaison, pour les immigrants de la catégorie économique sans expérience antérieure au Canada, le taux de rétention provincial est de 71 % un an après leur admission et de 68 % cinq ans après³³.

Figure 7 - Une grande proportion de TET demeurent dans la même province après avoir obtenu la résidence permanente



¹ Note - Données de la cohorte d'admission de 2011 à 2015. La cohorte de 2016 à 2020 affiche un taux de rétention de 92,5 % un an après l'admission.

Les taux de rétention sont élevés non seulement au niveau provincial, mais aussi au niveau sectoriel. Ces statistiques démontrent que les TET contribuent à la stabilité du marché du travail à long terme et pas seulement de façon temporaire. Le taux de rétention moyen pondéré d'un an pour tous les volets du PTET (aides familiaux résidents, travailleurs agricoles, et travailleurs à haut et à bas salaire), est de 67 % entre 2016 et 2020, ce qui correspond à la rétention de 52 380 travailleurs³⁴. La plupart des TET demeurent actifs sur le marché du travail canadien après avoir obtenu leur résidence permanente. En effet, 22 % changent de secteur d'activité pendant la première année et seuls 5 % sont au chômage, ce qui démontre que la grande majorité d'entre eux continue de contribuer à l'économie canadienne³⁵.

Grâce à des programmes comme le PTET, le Canada est en mesure d'attirer, d'intégrer et de retenir des travailleurs, ce qui lui permet de rester concurrentiel en stabilisant les secteurs vulnérables aux pénuries de main-d'œuvre. Les récentes modifications apportées au PTET mettent en péril la croissance et la viabilité des PME. Parmi les répondants qui utilisent ce programme, près des deux tiers (62 %) estiment que leur productivité diminuera, et la moitié affirment qu'ils devront réduire leurs plans de croissance.³⁶

Recommandations

Les TET relevant du PTET représentent moins de 1 % de la main-d'œuvre. Or, on leur reproche de nombreux problèmes structurels et sociaux auxquels le Canada est confronté. En réalité, restreindre l'accès au PTET nuira à de nombreuses PME qui peinent déjà à pourvoir leurs postes vacants. Pour bon nombre d'employeurs, le PTET est un outil essentiel qui soutient les secteurs d'activité qui forment l'épine dorsale de l'économie canadienne. Les TET contribuent au maintien de la production et au bon fonctionnement des chaînes d'approvisionnement. Les données démontrent que le taux de conformité du programme est élevé et qu'il protège les droits des travailleurs et leur garantit des salaires équitables. Restreindre l'accès des PME à cette main-d'œuvre ne règlera pas les problèmes sous-jacents du marché du travail; au contraire, cela risque d'aggraver la situation, de ralentir la production, d'entraîner la perte de contrats et d'augmenter les coûts pour les consommateurs canadiens. Le gouvernement devrait prendre les mesures suivantes :

- 1) **Protéger et défendre le PTET.** Il faudrait clarifier la structure du programme pour éviter les idées reçues. De nombreux Canadiens croient à tort que le recours aux TET enlève des emplois aux candidats locaux. En réalité, le PTET est l'un des programmes d'immigration les plus strictement réglementés. En communiquant plus clairement les mesures de protection du programme, le gouvernement pourrait mettre fin aux idées fausses qui circulent et au scepticisme généralisé, et s'assurer que les décideurs et le public comprennent que le programme vise à protéger les emplois canadiens tout en remédiant aux véritables pénuries de main-d'œuvre.

- 2) Permettre aux employeurs d'expliquer pourquoi** ils ne parviennent pas à embaucher un Canadien pour leur poste. Les refus systématiques de traitement des demandes font abstraction des circonstances uniques des PME et des postes qu'elles tentent de pourvoir. Cela ne signifie pas que toutes les EIMT doivent être approuvées, mais plutôt que les circonstances particulières de chaque demande doivent être évaluées. Une approche plus souple, au cas par cas, permettrait de veiller à ce que le PTET continue de protéger les emplois canadiens tout en fournissant les outils dont les employeurs ont besoin pour maintenir leurs activités.
- 3) Favoriser la rétention des TET déjà présents au Canada** pour maintenir la stabilité des effectifs.
- Il faudrait mettre en place une voie d'accès à la résidence permanente pour les TET qualifiés qui ont conservé leur statut juridique, acquis une expérience de travail au Canada et payé des impôts. Ce mécanisme permettrait de mettre en place des solutions durables pour contrer les pénuries constantes de main-d'œuvre plutôt que de recourir à des solutions provisoires.
 - Il faudrait également faciliter le maintien en poste des TET déjà présents au Canada en instaurant une clause de droits acquis et en créant des voies d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs à bas salaire moins qualifiés.
- 4) Réduire la paperasserie et le fardeau administratif.**
- Rétablir à 2 ans la période maximale d'embauche pour les postes à bas salaire offrirait aux employeurs une meilleure stabilité et prévisibilité des effectifs et leur permettrait de saisir davantage d'occasions de croissance et de réaliser leurs plans d'investissement.
 - Rembourser à l'employeur les coûts d'administration et de mise en application de l'inspection de conformité si aucune EIMT n'est obtenue.
 - Simplifier le processus d'EIMT.
- 5) Consulter les employeurs et les PME avant l'entrée en vigueur des prochaines réformes.**

En conclusion, il faudrait faire en sorte que les politiques d'immigration canadiennes soient mieux adaptées aux besoins du marché du travail et à ceux des PME.

Les auteures



Ava Maika, analyste des politiques d'immigration, Affaires nationales



Christina Santini, directrice, Affaires nationales

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane qui représente exclusivement les intérêts de 100 000 PME de tous les secteurs partout au Canada. La capacité de recherche de la FCEI est inégalée, puisqu'elle permet la collecte de renseignements concrets et récents auprès de ses membres sur des enjeux qui touchent quotidiennement leur fonctionnement et leurs résultats financiers. À ce titre, la FCEI est une excellente source de renseignements à jour dont les gouvernements peuvent profiter pour élaborer des politiques qui touchent le milieu des PME canadiennes. Pour en savoir plus, visitez fcei.ca.

Ressources complémentaires

Questions ou demandes de données : recherche@fcei.ca

Intégralité de la recherche de la FCEI : fcei.ca/recherche

X : [@CFIB_FCEI_Stats](https://twitter.com/CFIB_FCEI_Stats)

Références

- ¹ FCEI, « Récents changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires », mis à jour le 14 août 2025. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/ressources/programme-travailleurs-etrangers-temporaires>
- ² Statistique Canada, « Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées », tableau 14-10-0287-03, juin 2025, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028703&request_locale=fr; Gouvernement du Canada, « Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé(e), le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/9b20b866-de27-436c-bc1b-c5d470a25507>, calculs de la FCEI.
- ³ *Ibid.*
- ⁴ FCEI, Sondage *Votre voix*, septembre 2021, n = 1 048
- ⁵ Alchad Alegbeh et Marvin Cruz, « Comblent les besoins : s'attaquer aux enjeux de main-d'œuvre qui freinent les PME canadiennes », FCEI, Blogue Perspective PME, 10 juin 2025, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/comblent-les-besoins-sattaquer-aux-enjeux-de-main-d%C5%93uvre-qui-freinent-les-pme-canadiennes>.
- ⁶ FCEI, Sondage sur les changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires, 7 novembre 2024 au 23 janvier 2025, n = 1 645
- ⁷ ESDC, *Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, 2023. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/travailleur-etrangetemporaire.html>
- ⁸ FCEI, Sondage sur les changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires, 7 novembre 2024 au 23 janvier 2025, n = 1 645
- ⁹ *Ibid.*
- ¹⁰ ESDC, *Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, 2023.
- ¹¹ ESDC, *Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, 2023.
- ¹² Statistique Canada, tableau 14-10-0022-01, Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000), 2025. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002201&request_locale=fr
- ¹³ Yuqian Lu et Feng Hou, « Travailleurs étrangers au Canada : répartition de l'emploi rémunéré selon le secteur », Statistique Canada, 21 décembre 2023. <https://doi.org/10.25318/36280001202301200005-fra>.
- ¹⁴ Statistique Canada, tableau 14-10-0022-01, Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000), 2025.
- ¹⁵ Yuqian Lu et Feng Hou, « Travailleurs étrangers au Canada : répartition de l'emploi rémunéré selon le secteur », Statistique Canada, 21 décembre 2023. <https://doi.org/10.25318/36280001202301200005-fra>.
- ¹⁶ « Embaucher la génération Z : ce qu'il faut savoir pour les recruter », Randstad Canada, 10 juin 2025. <https://www.randstad.ca/fr/employeurs/tendances-employeur/gestion-des-talents/ce-qu'il-faut-savoir-sur-les-travailleurs-de-la-generation-z/>.
- ¹⁷ « Travailler ensemble », Compétences Transformation Alimentaire Canada, 28 janvier 2025. <https://fpssc-ctac.com/fr/reports/travailler-ensemble/>.
- ¹⁸ Statistique Canada, tableau 37-10-0130-01, Niveau de scolarité de la population âgée de 25 à 64 ans, selon le groupe d'âge et le genre, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Canada, provinces et territoires, DOI : <https://doi.org/10.25318/3710013001-fra>
- ¹⁹ Marc Frenette, *Taux d'inscription aux études postsecondaires selon le revenu des parents : tendances nationales et infranationales de 2001 à 2022*, 23 avril 2025, Statistique Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202500400002-fra>.
- ²⁰ Youthful Cities, 2023, Urban Work Index 2023: The Best Cities in Canada for Youth to Work, Youthful Cities. <https://www.youthfulcities.com/blog/reports/urban-work-index-2023/>
- ²¹ *Ibid.*
- ²² ESDC, *Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, 2023.
- ²³ *Ibid.*
- ²⁴ *Ibid.*
- ²⁵ Morley Gunderson et Wendy Cukier, Immigrants and house prices: myths and realities, Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2024. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2024-0196>
- ²⁶ « Monumental Workforce Increase Required to Meet Housing Supply Targets to Address Affordability in Canada », Canadian Home Builders' Association, 2024. <https://www.chba.ca/2024/04/11/monumental-workforce-increase-required-to-meet-housing-supply-targets-to-address-affordability-in-canada/>.

²⁷ FCEI, Sondage sur les changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires, 7 novembre 2024 au 23 janvier 2025, n = 1 645

²⁸ Canada, ESDC, *Entrée en vigueur d'un nouveau règlement : le gouvernement du Canada renforce les mesures de protection des travailleurs étrangers temporaires*, communiqué de presse, 26 septembre 2022. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/09/entree-en-vigueur-dun-nouveau-reglement-le-gouvernement-du-canada-renforce-les-mesures-de-protection-des-travailleurs-etrangers-temporaires.html>

²⁹ ESDC, *Le gouvernement du Canada souligne la réduction du recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires et la hausse des pénalités imposées*, Communiqué de presse, 6 octobre 2025.

³⁰ Feng Hou, « De la recherche aux connaissances : les travailleurs étrangers temporaires au Canada », Statistique Canada, 27 novembre 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2024006-fra.htm#correction-notice>

³¹ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Plan des niveaux d'immigration 2025-2027 », Canada.ca, 24 octobre 2024. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/10/plan-des-niveaux-dimmigration-2025-2027.html>.

³² Statistique Canada, *Travailleurs étrangers au sein de la population active : taux de rétention provincial après la transition vers la résidence permanente parmi les titulaires d'un permis de travail aux fins de travail*, Rapports économiques et sociaux, octobre 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024010/article/00002-fra.htm>

³³ *Ibid.*

³⁴ Yuqian Lu et Feng Hou, *Travailleurs étrangers au Canada : maintien en emploi dans l'industrie après la transition vers la résidence permanente parmi les titulaires de permis de travail à des fins de travail*, 27 novembre 2024, Statistique Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202401100002-fra>

³⁵ *Ibid.*

³⁶ FCEI, Sondage sur les changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires, 7 novembre 2024 au 23 janvier 2025, n = 1 645.