

UNE ÉQUIPE STRATÉGIQUE

BCF MET 18 ÉQUIPES DE SPÉCIALISTES À LA DISPOSITION DE SES CLIENTS. CE SONT NOS 18 ÉQUIPES STRATÉGIQUES.

Chez BCF, nous savons que vous n'avez pas besoin que de simples avocats. Les membres de notre équipe stratégique Immigration d'affaires assument la gestion de tous les processus liés à la mobilité et à la relocalisation du personnel afin que nos clients puissent exercer librement leurs activités. Nous mettons en œuvre des processus globaux afin d'assurer le respect intégral des lois et des règlements pertinents et nous offrons une prise en charge totale de la gestion des politiques, incluant la revue diligente du statut des employés dans le cadre des fusions et acquisitions.

Julie Lessard,
associée et responsable
de l'équipe stratégique
Immigration d'affaires.

BCF AVOCATS
AGENTS DE BREVETS
ET MARQUES

LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS : UN VECTEUR DE COMPÉTITIVITÉ POUR NOS ENTREPRISES

La libéralisation des échanges de biens et services entre différents États ainsi que la croissance des investissements internationaux observée au cours des dernières décennies ont entraîné un débat approfondi sur les flux migratoires de travailleurs et travailleuses. La Commission européenne a déclaré 2006 « l'année européenne de la mobilité des travailleurs » pendant que se tenait également l'assemblée générale du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement de l'ONU. Tant la Communauté européenne que l'ONU, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Banque mondiale et les différents gouvernements ont reconnu l'impact du déclin démographique et du vieillissement de la population sur l'économie de certains pays, et la nécessité corrélative de revoir les politiques d'immigration. L'économie canadienne ne fait pas exception et plusieurs défis restent à relever afin d'assurer la compétitivité de nos entreprises sur les marchés locaux et mondiaux.

Bien que les politiques d'immigration à elles seules ne constituent pas la seule solution aux problèmes démographiques, les besoins de main-d'œuvre et la nécessité d'une certaine mobilité des travailleurs et travailleuses au sein de nos entreprises représentent des facteurs stratégiques pour assurer la pérennité de notre économie. En fait, en plus de leur rôle social important, les politiques d'immigration ont un impact considérable sur la performance de nos entreprises sur les marchés intérieurs et extérieurs.

La loi canadienne et ses règlements comportent déjà des dispositions facilitant entre autres l'entrée au Canada des visiteurs d'affaires temporaires, des employés clés mutés au sein d'une organisation multinationale ainsi que de certains travailleurs professionnels en provenance des États-Unis, du Mexique ou du Chili. Les récents changements apportés au Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires (PTET) et les règles particulières applicables aux professions sous pression telles que déterminées par les groupes de travail provinciaux visent également à favoriser le séjour temporaire de travailleurs exerçant des professions qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre. Quoi qu'il en soit, si l'on se fie aux enquêtes

récentes de Jobboom, qui recense les perspectives d'avenir dans divers secteurs d'activités, plusieurs secteurs de notre économie continuent d'éprouver de sérieuses difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée et à conserver celle-ci. Il est clair que nous devons revoir nos systèmes d'éducation et de formation spécialisée afin de répondre aux besoins du marché du travail contemporain. Toutefois, un autre défi important devra être relevé par nos entreprises, celui de la mobilité de la main-d'œuvre.

Si l'on compare la zone des Amériques à celle de la Communauté européenne, la liberté de circulation des travailleurs prend un tout autre sens. En effet, alors que l'Europe des 25 tend à une liberté de mouvement de plus en plus accrue, en Amérique, en dépit des règles de l'ALENA visant à faciliter le mouvement des travailleurs entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, plusieurs barrières subsistent. De surcroît, à l'intérieur même

Bien que les politiques d'immigration à elles seules ne constituent pas la seule solution aux problèmes démographiques, les besoins de main-d'œuvre et la nécessité d'une certaine mobilité des travailleurs et travailleuses au sein de nos entreprises représentent des facteurs stratégiques pour assurer la pérennité de notre économie

de nos frontières, les travailleurs étrangers ne bénéficient que d'une mobilité très réduite. À titre d'illustration, un travailleur admis au Canada à titre d'employé muté au sein d'un même groupe de sociétés n'est pas autorisé à être relocalisé au sein d'une autre société du groupe sans avoir au préalable obtenu un nouveau permis de travail. De la même façon, un professionnel ayant obtenu l'autorisation de travailler temporairement pour un employeur spécifique n'est pas non plus autorisé à offrir ses services à une autre société sans avoir obtenu un nouveau permis de travail, ce qui, dans certains cas, représente une charge administrative et des délais tels que nos entreprises et notre économie en souffrent. Une réforme de nos règles s'impose afin que nous demeurions compétitifs et que nous soyons aptes à retenir les travailleurs

étrangers ayant déjà acquis une expérience de travail pertinente et enrichissante au sein de notre pays.

À ce chapitre, nos voisins américains ont une longueur d'avance et leurs lois et règlements prévoient des mécanismes autorisant les employés mutés au sein d'un groupe de sociétés à évoluer au sein de chacune des entités reliées sans autre formalité. Ils prévoient également la possibilité pour certains travailleurs de changer d'employeur et de commencer leur nouvel emploi dès qu'une demande est déposée à cet effet. De cette façon, les entreprises américaines ont le loisir de bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée sans avoir à souffrir des délais administratifs engendrés par la présentation d'une nouvelle demande. Ces politiques favorisent également la rétention des travailleurs déjà présents au pays et adaptés à nos méthodes et cultures de travail, ce qui représente un avantage significatif.

En somme, le Canada devrait faire de 2008 une année de débats constructifs autour des questions d'immigration et de mobilité de la main-d'œuvre, au bénéfice de notre société et de notre économie.

Pour en savoir plus, visitez le site

BCF.CA

Julie Lessard, associée et responsable de l'équipe stratégique Immigration d'affaires. Elle peut être jointe au 514-397-2260 ou à jlessard@bcf.ca