

La version française suit le texte anglais.

## **FREQUENTLY ASKED QUESTIONS**

### **NEW LABOUR MARKET IMPACT ASSESSMENT (LMIA) EXEMPTIONS FOR THE TELEVISION AND FILM SECTORS**

#### **GENERAL**

**1. Are the new LMIA exemptions restricted to certain National Occupation Classifications (NOCs)?**

No, there are no NOC restrictions with respect to the new LMIA exemption categories. Rather, one of the main criteria for being eligible for the new LMIA exemption categories is whether an applicant can satisfy an officer that their work, regardless of NOC, is essential to either a television/film or performing arts (dance/opera/orchestral music/live theatre) production that is occurring in Canada.

**2. Will the occupations under the new LMIA exemption categories be subject to the four-year cumulative duration policy?**

In general, work permits issued for LMIA-exempt occupations under section 205 - Canadian interests - of the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (IRPR) are exceptions to the cumulative duration (four-year maximum) regulation. As both the new C14 and C23 categories fall under R205, the occupations would not be subject to cumulative duration. However, if the foreign national were to later transition to the Temporary Foreign Worker Program (TFWP), the work that he/she has done under the International Mobility Program (IMP) would count towards the four year limit.

**3. What is the maximum work permit duration under the IMP?**

The duration of the work permit will be aligned with the contract or duration specified in the offer of employment. The officer will assess the length of time the foreign worker is required and issue the work permit for that length of time or until the expiry of the foreign national's passport whichever comes first. If there is no end date to the duration of the intended employment, officers may issue a work permit that is valid for up to two years or until the expiry of the travel document, whichever is earlier.

**4. What about foreign nationals already in the country with a work permit under the TFWP? If they wish to continue working for the same employer, must they apply for a new work permit under the IMP? What are processing times? How do they receive their IMP work permit?**

Employees who will be applying to remain in Canada to work in the same position and for the same employer will be required to extend the authorization to remain in Canada as per [R181](#) of the IRPR prior to the expiry of their present work permit.

To extend their work permit under a different program, their employer must first submit an offer of employment through the [Employer Portal](#) and pay the required fees, the foreign national **must** use the [IMM 5710 Application to Change Conditions, Extend my Stay or Remain in Canada as a Worker form](#) to request a work permit renewal/ extension.

While awaiting a decision on their LMIA-exempt work permit, the foreign national can continue to work under the same conditions (same employer and occupation) under [implied status](#). Note that to benefit from implied status, they must apply before their current authorized period of stay expires and they cannot exit the country pending a determination of their application if they wish to continue working in Canada upon their return.

Processing times for work permits can be found at the following link <http://www.cic.gc.ca/english/information/times/>. The work permit will be mailed to the foreign national.

## **EMPLOYER PORTAL**

### **5. Does the name of the worker in the Employer Portal have to match his/her passport (e.g., Jeff vs. Jeffrey)?**

As per the [Employer Portal user guide – \(New\)](#) the names and passport number must match exactly. This includes accents, hyphens and upper or lower case letters.

### **6. How precise does entry of information into the Employer Portal information need to be (e.g., what if the format/currency of salary does not exactly match the Portal fields)?**

The employer must provide accurate information in their offer of employment as this is a condition of the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (IRPR). However, if the information does not fit in one of the boxes then it should be included in a free text box such as the *Main duties of Job* or *Explanation of how job meets the requirements of the exemption*.

### **7. What happens if the fields in the Employer Portal are not applicable to the situation, or if the information to be submitted contains confidential information?**

All fields are required information for IRCC to assess both the LMIA-exemption and the work permit application. The fields in the Employer Portal must be completed as accurately as possible as this is a requirement of the IRPR.

### **8. Who can sign off for Employer Portal submissions?**

The employer should ensure that those submitting the offers of employment have the authority for either the hiring or financial decisions of the organization (e.g., owner, franchisee, general manager, or senior executive – such as the Vice President of Human Resources).

### **9. For the Employer Portal, what should an employer do if there is not enough space in the text boxes to fully explain a situation (e.g., alternate compensation scheme)? Is it possible to increase the character limit or attach additional information?**

IRCC does not require a complete replica of a contract. Some boxes that allow free text, such as the Alternate compensation scheme have a character space limitation. If the employer wants to provide more information it should be included in the text box for *Main duties of Job* or *Explanation of how job meets the requirements of the exemption*. If officers require more information when they are processing a work permit application, they will request it.

**10. Are employers supposed to wait for a response or approval from the Employer Portal? Is there an assessment process being done?**

The Offer of Employment information provided through the Employer Portal is not processed at the time that the employer submits it to IRCC. The information submitted through the portal is not an application by the employer, rather, it is a mechanism that allows the employer to meet the requirement that specific information be provided directly to IRCC.

The assessment of the offer of employment will be completed when the work permit application is made by the foreign national as was done prior to the new regulations. Therefore, there is no additional “processing time” per se. The information in the form will also be considered in the event that an inspection is initiated at a later date.

**11. If the Employer Portal is not working, what is the workaround? What is the turnaround time for the workaround?**

If the employer cannot use the Employer Portal due to technical issues, they must email [CIC.EmployerPortal-Portaildelempleeur.CIC@cic.gc.ca](mailto:CIC.EmployerPortal-Portaildelempleeur.CIC@cic.gc.ca). In their email, they should include a description of the issue and, if possible, a screen shot.

If the issue is not resolved within 5 business days, the employer will receive new instructions on how to submit the offer of employment.

**TELEVISION/FILM**

**12. How does the IMP define “essential position/occupation” in a television/film production?**

Work that is essential to television/film production is considered to be an activity that creates and maintains significant economic benefits and opportunities for Canadians and permanent residents. These positions should be vital and necessary for the television or film productions to occur (e.g., the production cannot continue without the work of that foreign worker), and is integral to the production’s success.

**13. What does it mean to satisfy the criteria for Federal/Provincial/Territorial tax credits? Are provincial/territorial governments expected to attest to the fact that a television/film production satisfies the criteria for F/P/T tax credits?**

No, provincial/territorial governments are not expected to attest to the fact that a TV/film production satisfies the criteria for F/P/T tax credits. Rather, the onus is on the employer to demonstrate how their production would qualify for television/film credits under the eligibility criteria for the federal or provincial/territorial tax credit systems.

For example, according to the Ontario Media Development Corporation, [to be eligible for television/film credits in Ontario](#), a production should:

- have six Canadian content points;
- be predominantly shot and posted in Ontario;

- spend at least 75% of its total final costs on Ontario expenditures ;
- if for television, be suitable for a minimum 30-minute time slot;
- have an agreement with an Ontario-based distributor or a Canadian broadcaster to be shown in Ontario within two years of completion;
- not be in an excluded genre.

Therefore, a production filming in Ontario should demonstrate how it meets all these qualifying criteria.

**14. What happens if the recipient of the tax credits is a person (e.g., producer) rather than a production?**

This would be acceptable as long as it can be demonstrated who is the recipient of the tax credit and for which production.

**15. What is the benchmark to be considered “high-wage”?**

Employers must offer a wage that is **at or above** the [provincial/territorial median hourly wage](#) where the job is located. Median hourly wages are calculated based on Statistics Canada’s Labour Force Survey, and this wage approach is aligned with how Employment and Skills Development (ESDC) administers the TFWP.

**16. Does the C14 exemption apply to the visual effects sector?**

The visual effects industry is not explicitly excluded from the new C14 exemption. Rather, as long as an employer can demonstrate that the following criteria are met, the foreign national would be eligible for an LMIA-exempt work permit under this provision:

- The exemption applies to key personnel whose position is essential to a television/film production;
- These positions are generally high-wage and unionized;
- The television/film production should meet the criteria to be eligible for government tax credits; and
- The relevant union or guild has no objections.

Meeting the criteria to be eligible for government tax credits signals that that a production has been independently assessed as having the capacity to create and maintain economic benefits for Canada, while proof of unionized work not only protects the direct employment of Canadians, but demonstrates that the employment of foreign nationals performing essential work on the production is important to the production occurring in Canada and securing the Canadian jobs.

Unless temporary foreign worker also meets these eligibility criteria, he/she cannot access this LMIA exemption.

## 17. Does C14 apply to entourages?

If it can be demonstrated that the individual is **essential to the production**, not just essential to the principal foreign worker, even though they are an employee of the principal foreign worker and not the production, they may qualify for a C14 LMIA exemption.

Note that certain members of an entourage ([employees of short-term residents](#)) may be eligible for a work permit exemption as a business visitor under section 186(a) of the IRPR, if they meet the criteria set out in section 187, namely:

- There must be no intent to enter the Canadian labour market;
- The activity of the foreign worker must be international in scope; and
- There is the presumption of a foreign employer:
  - the primary source of the worker's remuneration remains outside Canada;
  - the principal place of the worker's employer is located outside Canada;
  - the accrual of profits of the worker's employer is located outside Canada.

## **FOIRE AUX QUESTIONS**

### **NOUVELLES DISPENSES DE L'ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EIMT) POUR LES SECTEURS DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION**

#### **GÉNÉRALITÉS**

**1. Les nouvelles dispenses de l'EIMT sont-elles réservées uniquement à certains postes de la Classification nationale des professions (CNP)?**

Non, aucune restriction liée à la CNP ne s'applique aux nouvelles catégories de dispenses de l'EIMT; au contraire, un des principaux critères d'admissibilité est que le demandeur soit en mesure de convaincre un agent que son travail, peu importe le code de la CNP, est essentiel à une production télévisuelle ou cinématographique ou à une production des arts de la scène (danse, opéra, musique symphonique ou théâtre) qui a lieu au Canada.

**2. Les professions visées par les nouvelles dispenses de l'EIMT seront-elles assujetties à la politique sur la période cumulative maximale de quatre ans?**

En général, les permis de travail délivrés pour une profession dispensée de l'EIMT aux termes de l'article 205 (Intérêts canadiens) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) font exception à la disposition réglementaire sur la période cumulative maximale de quatre ans. Comme les nouvelles catégories C14 et C23 relèvent toutes deux de l'article 205, les professions ne seraient pas assujetties à la période cumulative. Toutefois, si le travailleur étranger devait par la suite se prévaloir du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), l'emploi qu'il aurait occupé dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI) serait pris en compte dans le calcul de la période maximale de quatre ans.

**3. Quelle est la durée maximale du permis de travail dans le cadre du PMI?**

La durée du permis de travail sera établie en fonction du contrat ou de la durée précisée dans l'offre d'emploi. L'agent évaluera la période durant laquelle les services du travailleur étranger sont requis puis délivrera un permis de travail qui est valide pour cette période ou jusqu'à l'expiration du passeport du travailleur étranger, selon la première éventualité. Si aucune date de fin n'est prévue pour l'emploi envisagé, l'agent peut délivrer un permis de travail qui est valide pendant un maximum de deux ans ou jusqu'à la date d'expiration du document de voyage, selon la première éventualité.

**4. Qu'en est-il de l'étranger qui se trouve déjà au pays avec un permis de travail au titre du PTET? S'il souhaite continuer de travailler pour le même employeur, doit-il demander un nouveau permis de travail dans le cadre du PMI? Quels sont les délais de traitement? De quelle façon les étrangers reçoivent-ils leur permis de travail au titre du PMI?**

L'employé qui souhaite rester au Canada pour travailler dans le même poste et pour le même employeur devra faire prolonger son autorisation de séjourner au Canada conformément à l'[article 181](#) du RIPR avant la date d'expiration de son permis de travail actuel.

Pour prolonger la validité d'un permis de travail en vertu d'un programme différent, l'employeur de l'étranger doit tout d'abord soumettre une offre d'emploi par l'intermédiaire du [Portail des employeurs](#)

et payer les frais requis, puis l'étranger doit utiliser le [formulaire IMM 5710 – Demande pour modifier les conditions de séjour, proroger le séjour ou demeurer au Canada comme travailleur](#) afin de demander un renouvellement ou une prolongation du permis de travail.

En attendant une décision concernant son permis de travail dispensé de l'EIMT, l'étranger peut continuer de travailler dans les mêmes conditions (même employeur et même profession) en vertu du [statut implicite](#). Il convient de noter que pour profiter du statut implicite, l'étranger doit demander le renouvellement de son statut avant que la durée de son séjour autorisé n'expire, et il ne peut quitter le pays en attendant une décision concernant sa demande s'il souhaite continuer à travailler au Canada à son retour.

À titre d'information, les délais de traitement des permis de travail peuvent être consultés au <http://www.cic.gc.ca/francais/information/delais>. L'étranger recevra le permis de travail par la poste.

## **PORTAIL DES EMPLOYEURS**

### **5. Le nom du travailleur indiqué dans le Portail des employeurs doit-il correspondre au nom tel qu'il apparaît dans son passeport (p. ex. Jeff par rapport à Jeffrey)?**

Conformément au [Guide d'utilisation du Portail des employeurs – \(nouveau\)](#), les noms et le numéro de passeport doivent correspondre exactement. Cela comprend les accents, les traits d'union ainsi que les majuscules et minuscules.

### **6. Dans quelle mesure les renseignements inscrits dans le Portail des employeurs doivent-ils être précis (p. ex. qu'arrive-t-il si le salaire ne peut pas être transcrit fidèlement dans le champ du Portail parce que celui-ci ne prend pas en charge la devise ou le format du salaire)?**

L'employeur doit fournir des renseignements exacts dans son offre d'emploi puisqu'il s'agit d'une exigence du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR). Toutefois, si le renseignement ne peut être entré dans l'un des champs, vous devriez l'écrire dans une zone de texte libre comme *Veillez décrire les tâches principales de l'emploi* ou *En quoi l'emploi répond-il aux critères applicables à la dispense demandée*.

### **7. Que dois-je faire si des champs du Portail des employeurs ne s'appliquent pas à la situation, ou si certains renseignements sont confidentiels?**

Tous les champs doivent être remplis pour qu'IRCC puisse évaluer la dispense de l'EIMT et la demande de permis de travail. Les champs du Portail des employeurs doivent être remplis de la façon la plus exacte possible puisqu'il s'agit là d'une exigence du RIPR.

### **8. Qui peut signer les demandes présentées par l'intermédiaire du Portail des employeurs?**

L'employeur doit veiller à ce que la personne qui soumet l'offre d'emploi soit autorisée à prendre des décisions financières ou d'embauche pour l'organisation (p. ex. propriétaire, franchisé, directeur général ou cadre supérieur – comme le vice-président des ressources humaines).

**9. Que doit faire un employeur s'il n'y a pas assez d'espace dans les zones de texte du Portail des employeurs pour bien expliquer une situation (p. ex. autre mode de rémunération)? Est-ce possible d'augmenter la limite de caractères ou de joindre des renseignements additionnels?**

IRCC n'a pas besoin de toutes les modalités du contrat. Certains champs qui acceptent du texte libre, comme le champ *Autre mode de rémunération*, ont une limite de caractères. Si l'employeur veut fournir plus de renseignements, ceux-ci doivent être indiqués dans la zone de texte *Veillez décrire les tâches principales de l'emploi* ou *En quoi l'emploi répond-il aux critères applicables à la dispense demandée*. Si l'agent qui traite une demande de permis de travail a besoin de plus de renseignements, il les demandera.

**10. Les employeurs doivent-ils attendre une réponse ou une approbation par l'intermédiaire du Portail des employeurs? Un processus d'évaluation est-il réalisé?**

Les renseignements de l'offre d'emploi transmis par l'intermédiaire du Portail des employeurs à IRCC ne sont pas traités immédiatement. Ces renseignements ne sont pas considérés comme une demande présentée par l'employeur, mais plutôt comme un mécanisme qui permet à l'employeur de respecter l'obligation de communiquer directement des renseignements précis à IRCC.

L'évaluation de l'offre d'emploi sera effectuée lorsque la demande de permis de travail sera présentée par l'étranger comme c'était le cas avant la nouvelle réglementation. Il n'y a donc pas de « délai de traitement » comme tel. Les renseignements contenus dans le formulaire seront aussi pris en compte dans l'éventualité où une inspection était amorcée ultérieurement.

**11. Si le Portail des employeurs ne fonctionne pas, que dois-je faire? Quel est le délai pour la solution de rechange?**

Si l'employeur ne peut pas utiliser le Portail des employeurs en raison de problèmes techniques, il doit envoyer un courriel au [CIC.EmployerPortal-Portaildelempleur.CIC@cic.gc.ca](mailto:CIC.EmployerPortal-Portaildelempleur.CIC@cic.gc.ca). Dans le courriel, il doit décrire le problème et si possible joindre une capture d'écran.

Si le problème ne peut être résolu dans un délai de cinq jours ouvrables, l'employeur recevra de nouvelles instructions sur la façon de soumettre l'offre d'emploi.

## **TÉLÉVISION ET CINÉMA**

**12. Dans le cadre du PMI, quelle est la définition d'un poste ou d'une profession « essentiel » à une production télévisuelle ou cinématographique?**

Pour qu'un travail soit jugé essentiel à une production télévisuelle ou cinématographique, il doit permettre la création ou la conservation d'avantages et de débouchés économiques importants pour les Canadiens et les résidents permanents. Le poste doit être crucial, à savoir que sans lui, la production ne pourrait pas avoir lieu (p. ex. la production ne peut se poursuivre sans l'appui de ce travailleur étranger) et ne pourrait pas connaître du succès.



**13. Que signifie remplir les critères de crédit d'impôt fédéral, provincial ou territorial? Les gouvernements provinciaux ou territoriaux doivent-ils attester qu'une production télévisuelle ou cinématographique satisfait aux critères des crédits d'impôt FPT?**

Non, les gouvernements provinciaux et territoriaux ne sont pas censés attester qu'une production télévisuelle ou cinématographique remplit les critères de crédit d'impôt F/P/T; il incombe plutôt à l'employeur de démontrer comment sa production serait admissible au crédit d'impôt pour la télévision ou le cinéma selon les critères d'admissibilité fixés par le gouvernement fédéral, provincial ou territorial.

Par exemple, selon la Société de développement de l'industrie des médias de l'Ontario, [pour avoir droit au crédit d'impôt pour la production cinématographique et télévisuelle ontarienne](#), une production doit :

- avoir un contenu canadien évalué à six points;
- être majoritairement tournée et montée en Ontario;
- consacrer au moins 75 % de la totalité de ses coûts définitifs à des dépenses ontariennes;
- dans le cas d'une production pour la télévision, être adaptée à une tranche horaire d'au moins 30 minutes;
- détenir un contrat avec un distributeur de films basé en Ontario ou un diffuseur canadien pour une diffusion en Ontario dans les deux ans suivant la fin de la production;
- ne pas appartenir à l'un des genres non admissibles.

Par conséquent, une production télévisuelle ou cinématographique réalisée en Ontario doit démontrer comment elle satisfait à tous ces critères d'admissibilité.

**14. Que se passe-t-il si le bénéficiaire des crédits d'impôt est une personne (p. ex. le producteur) plutôt qu'une production?**

Cela serait acceptable s'il est possible de prouver qui bénéficie du crédit d'impôt et pour quelle production.

**15. Quel est le seuil à partir duquel un emploi est considéré comme étant à « haut salaire »?**

Les employeurs doivent offrir un salaire **égal** ou **supérieur** au [salaire horaire médian provincial ou territorial](#) à l'endroit où l'emploi est exercé. Les salaires horaires médians sont calculés en fonction de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, et cette formule de calcul des salaires correspond à la façon dont Emploi et Développement social Canada administre le PTET.

**16. La dispense C14 s'applique-t-elle au secteur des effets visuels?**

L'industrie des effets visuels n'est pas explicitement exclue de la nouvelle dispense C14. Pourvu que l'employeur puisse démontrer que les critères suivants sont satisfaits, l'étranger aurait droit à un permis de travail dispensé de l'EIMT en vertu de cette disposition :

- la dispense s'applique au personnel dont le poste est essentiel à une production télévisuelle ou cinématographique;
- en général, ces postes sont à haut salaire et syndiqués;

- la production télévisuelle ou cinématographique doit remplir les critères de crédit d'impôt gouvernementaux;
- le syndicat ou la guilde professionnelle concerné ne doit pas avoir d'objection.

Le fait de remplir les critères de crédit d'impôt du gouvernement indique qu'une production a été évaluée indépendamment et considérée comme capable de créer et de maintenir des retombées économiques pour le Canada, tandis que la preuve de syndicalisation du poste non seulement protège l'emploi direct des Canadiens, mais aussi démontre que l'embauche d'étrangers pour accomplir du travail essentiel à la production est importante afin que la production ait lieu au Canada et y garantisse des emplois.

À moins de satisfaire aussi à ces critères d'admissibilité, un travailleur étranger temporaire n'a pas droit à cette dispense de l'EIMT.

### **17. La dispense C14 s'applique-t-elle à l'entourage de l'étranger?**

S'il peut être démontré que la personne est **essentielle à la production** et pas seulement au travailleur étranger principal, même s'il s'agit d'un employé de ce dernier et non de la production, cette personne peut avoir droit à une dispense C14 de l'EIMT.

Il convient de noter que certains membres de l'entourage ([employés de résidents à court terme](#)) peuvent avoir droit à une dispense du permis de travail en tant que visiteurs commerciaux en vertu de l'alinéa 186a) du RIPR, s'ils satisfont aux critères établis à l'article 187, à savoir :

- le travailleur n'a pas l'intention de s'intégrer au marché du travail du Canada;
- les activités du travailleur sont de portée internationale;
- on présume qu'il y a employeur étranger :
  - la principale source de rémunération du travailleur se trouve à l'extérieur du Canada;
  - le principal établissement de l'employeur du travailleur est situé à l'extérieur du Canada;
  - le lieu où l'employeur du travailleur réalise ses bénéfices est situé à l'extérieur du Canada.