



Citoyenneté et
Immigration Canada

Citizenship and
Immigration Canada



Citoyenneté et Immigration Canada

La déclaration d'intérêt (DI) et le système d'immigration canadien

Rencontre avec les coordonnateurs des
Réseaux en immigration francophone
Le 23 octobre 2012
Ottawa



Canada 



Contexte

L'objectif du gouvernement consiste à élaborer un programme d'immigration rapide et souple qui vise principalement à répondre aux besoins du marché du travail au Canada:

- Mentionné dans le discours du premier ministre au Forum de Davos en 2012
- Concrétisé dans le Plan d'action économique de mars 2012

Offrir un système d'immigration juste à temps et axé sur la demande par :

- La modernisation des opérations
- Une mobilisation plus forte des partenaires et des intervenants
- Des programmes renforcés et de nouveaux volets





Axer le programme sur la demande plutôt que sur l'offre

Pour améliorer la situation des immigrants et mieux adapter le système d'immigration à la demande de main-d'œuvre, diverses mesures ont été prises depuis 2006, notamment :

- Réduction et élimination à terme des arriérés enregistrés par le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) [TQF] :
 - Grâce aux instructions ministérielles et au remboursement des frais
- Lancement de la catégorie de l'expérience canadienne et propositions visant à :
 - Modifier la grille de points des TQF
 - Établir un volet pour les métiers spécialisés au niveau fédéral
 - Offrir un visa de démarrage pour les entrepreneurs immigrants
- Élargissement considérable du Programme des candidats des provinces
- Renforcement de l'intégrité et meilleure adaptation des programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants étrangers
- Mesures pour mieux évaluer et reconnaître les titres de compétence étrangers





Déclaration d'intérêt (DI) : la prochaine étape vers la modernisation du programme

- **Créer un « bassin de travailleurs qualifiés prêts à commencer à travailler au Canada » :**
 - Engagement pris dans le budget de 2012
- **Le système de déclaration d'intérêt (DI) est un moyen de créer ce bassin :**
 - Inspiré du modèle de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie
- **La DI est une innovation qui :**
 - Améliorera les délais de traitement et éliminera l'arriéré par l'harmonisation du nombre de demandes reçues avec la capacité de traitement
 - Permettra de sélectionner les meilleurs candidats et pas seulement ceux qui sont les premiers à présenter une demande
 - Offrira la possibilité de renforcer le rôle des employeurs dans le programme d'immigration et d'accroître la capacité du système d'immigration de répondre aux besoins du marché du travail
- **La date de lancement proposée pour la DI sous sa forme initiale est la fin 2014 :**
 - Le programme ciblé sera le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)
 - D'autres programmes pourraient être inclus à ce moment-là ou ultérieurement
- **Les consultations et le travail de conception sont en cours**





Système de déclaration d'intérêt de la Nouvelle-Zélande

La Nouvelle-Zélande est le pays innovateur dans ce domaine, mettant en œuvre la DI en 2003 pour :

- passer de l'acceptation passive de demandes à un recrutement actif de « demandeurs qui répondent le mieux aux besoins de la Nouvelle-Zélande »;
- améliorer les résultats des immigrants en accordant la priorité aux candidats qui possèdent une offre d'emploi dans le pays;
- exercer un meilleur contrôle sur le nombre de demandes et sur le traitement, et limiter les droits de recours.

Le système de DI a donné lieu à un programme souple et adapté aux besoins en compétences du pays

- En Nouvelle-Zélande, 92 % des candidats sélectionnés ont un emploi ou une offre d'emploi dans le pays :
 - lorsqu'ils présentent leur DI, 85 % des demandeurs principaux retenus se trouvent déjà en Nouvelle-Zélande, soit à titre de travailleur étranger temporaire ou d'étudiant étranger.
- Les candidats retenus se voient délivrer un visa dans l'année suivant la date de présentation de la déclaration d'intérêt.
- On sélectionne des personnes du bassin de DI toutes les deux semaines :
 - pour être admis dans le bassin, les candidats doivent atteindre un seuil de 100 points; ceux ayant obtenu 140 points ou plus reçoivent d'office une invitation à faire une demande de visa;
 - les seuils linguistiques sont élevés et une évaluation des titres de compétences est exigée.





Système de déclaration d'intérêt de l'Australie

Inspirée par la Nouvelle-Zélande, l'Australie a lancé son propre système de DI – *SkillSelect* – en juillet 2012

- Il est présenté comme « l'étape finale et la plus importante » des récentes réformes australiennes en matière d'immigration de travailleurs qualifiés, qui ont inclus :
 - accorder un plus grand rôle aux entreprises dans la sélection des travailleurs; en effet 46 000 travailleurs qualifiés et leurs familles sont sélectionnés par des employeurs chaque année;
 - le renforcement de l'intégrité du programme des travailleurs étrangers temporaires de l'Australie et l'imposition d'exigences importantes aux employeurs en ce qui concerne le salaire et les conditions de travail;
 - la création d'une agence nationale de reconnaissance des titres de compétences qui relève les métiers spécialisés où les travailleurs sont en demande, ce qui détermine l'admissibilité dans la plupart des catégories d'immigrants qualifiés.
- Le 1^{er} juillet, le système de DI de l'Australie est devenu obligatoire pour les volets d'immigration de travailleurs qualifiés, lesquels sont comparables à nos programmes des travailleurs qualifiés (fédéral), des gens d'affaires et des candidats des provinces :
 - représente 82 000 admissions dans une catégorie économique de 129 000.
- Les employeurs peuvent également rechercher dans la base de données de DI des candidats qu'ils peuvent désigner afin que ces derniers obtiennent des visas temporaires et permanents pour immigrants qualifiés :
 - inscrits auprès du bureau des impôts de l'Australie (Australian Taxation Office), les employeurs peuvent faire des recherches dans le bassin de DI et accéder aux profils des candidats;
 - le suivi auprès des candidats a lieu par l'entremise du ministère de l'Immigration.





Déclaration d'intérêt (DI): concept de base

Processus en deux étapes pour les immigrants qualifiés, qui comprend la présélection des candidats :

Première étape :

- Les candidats remplissent un formulaire en ligne en fournissant, par exemple, les renseignements suivants :
 - Âge, compétences linguistiques et titres de compétences évalués, expérience de travail, profession, offre d'emploi, volonté de s'établir dans telle ou telle région
- Le formulaire de DI constitue la déclaration d'intérêt d'un candidat à venir au Canada :
 - Le formulaire n'est pas une demande, mais la première étape d'une invitation éventuelle à présenter une demande de visa à titre d'immigrant qualifié au cours de la deuxième étape du processus
- Les déclarations d'intérêt sont entrées dans un bassin où elles peuvent être classées, triées et recherchées en fonction de divers facteurs, dont le nombre de points obtenus et la profession

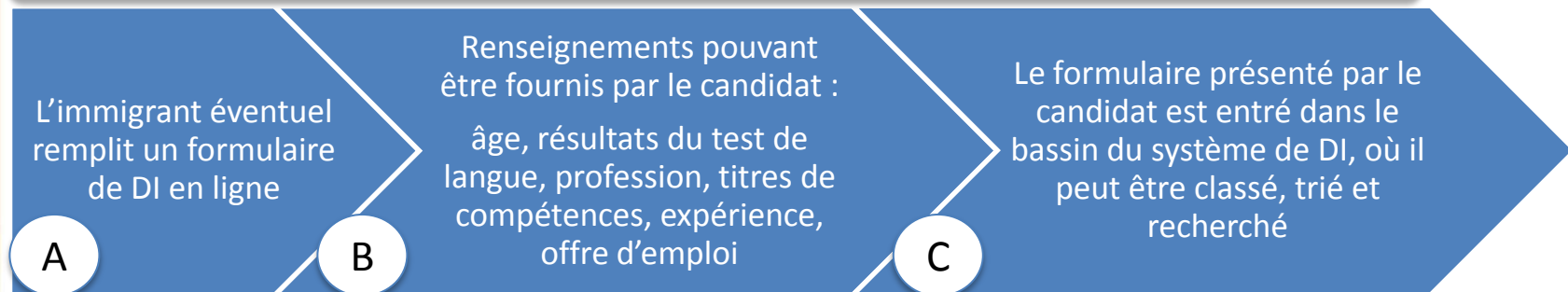
Deuxième étape :

- En vertu de règles claires et transparentes, les meilleurs candidats tirés du bassin sont invités à présenter une demande de visa d'immigrant avec documents à l'appui
- Les candidats ne sont invités à présenter une demande que lorsque leur formulaire de DI est tiré du bassin :
 - Les DI du bassin non sélectionnées restent valides pendant une période déterminée avant d'être retirées du bassin; les candidats peuvent soumettre une nouvelle DI par la suite

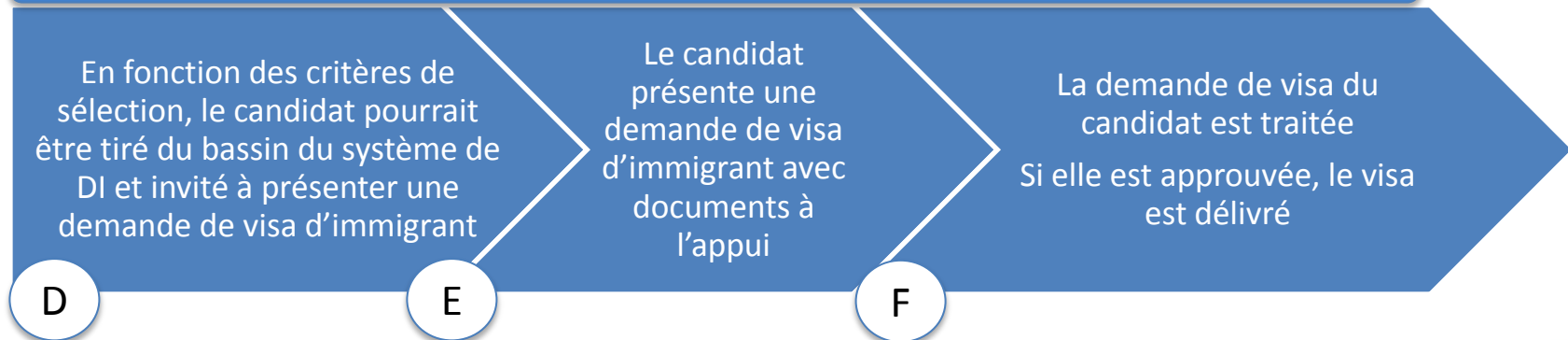


Les deux étapes du processus de DI

Première étape



Deuxième étape





Portée du travail FPT en lien avec la DI

Admissibilité du bassin :

- Établir les critères d'accès au bassin de DI

Gestion du bassin :

- Définir le mode de classification et d'évaluation des candidats ainsi que le processus menant à l'envoi d'une invitation à présenter une demande (IPD)
- Déterminer qui peut consulter les renseignements au sujet des candidats ainsi que le niveau de détail, et qui peut émettre une IPD

Rôle de l'employeur :

- Discuter du rôle approprié pour les employeurs et établir ce rôle

Options relatives à la dispense de DI :

- Déterminer si un système de dispense de DI est justifié pour certains candidats et discuter de ce qu'un tel système impliquerait

Interface du programme :

- Explorer les programmes d'immigration économique qui seront inclus dans le processus de DI ainsi que le moment de leur inclusion, et les répercussions sur la conception du système





Pourquoi les employeurs s'intéresseraient-ils au système de DI?

Davantage d'influence :

- À l'heure actuelle, les employeurs jouent un rôle limité et indirect dans le programme d'immigration :
 - Ce qui entraîne, par exemple, l'adoption de la « voie accélérée » pour les avis relatifs à un emploi réservé (AER) et, dans certaines provinces, pour le PCP
- Grâce au système de DI, les employeurs disposeront d'un moyen plus direct pour avoir accès aux travailleurs qualifiés

Approche plus simple :

- À l'heure actuelle, les employeurs doivent s'y retrouver dans un enchevêtrement de règles et d'exigences
- Grâce au système de DI, il sera possible de créer un « guichet unique » pour faciliter l'accès aux travailleurs qualifiés dont les compétences sont recherchées

Traitement plus rapide :

- Malgré des améliorations, le Canada se classe encore derrière l'Australie et la Nouvelle-Zélande en ce qui a trait aux délais de traitement
- Grâce au système de DI, le traitement prendra des mois et non des années

Davantage de choix :

- À l'heure actuelle, les employeurs recrutent et identifient les candidats qualifiés à l'immigration qu'ils désirent
- Grâce au bassin de candidats préqualifiés du système de DI, ils disposeront d'une autre source de travailleurs qualifiés





Où cela nous mène : la DI, le système d'immigration et les employeurs

- **L'apparition de trois grandes catégories d'immigration économique sera le résultat :**
 - 1) sélection par le gouvernement fédéral
 - 2) sélection par les PT
 - 3) sélection par les employeurs

- **Les employeurs joueront un rôle central à 3) et ont la possibilité d'élargir leur rôle actuel à 1) et 2)**

- **Nous étudions ce qui suit :**
 - la nécessité d'un registre d'employeurs pour confirmer l'authenticité des entreprises participantes, qu'elles soient de petite, de moyenne ou de grande taille;
 - différents scénarios en ce qui concerne l'étape la plus appropriée du processus de DI où les employeurs peuvent faire des recherches dans la base de données et trouver des candidats;
 - les options de facilitation et les meilleurs moyens pour les employeurs et les candidats d'entrer en contact et de déterminer si le jumelage est adéquat.





Pour toute question :

Marc Wills
Politique stratégique et planification
Marc.Wills@cic.gc.ca



EN ANNEXE

Un bref aperçu de notre programme d'immigration économique actuel – et de quelques-uns des changements que nous y apportons

Aperçu des programmes d'immigration du Canada

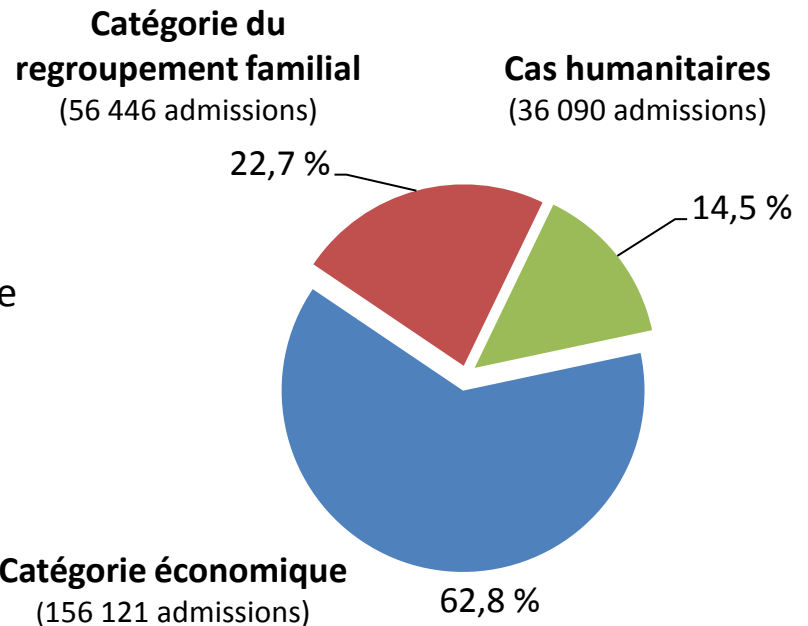
Résidents temporaires :

- Au Canada pour une durée limitée :
 - Visiteurs et gens d'affaires
 - Étudiants étrangers
 - Travailleurs étrangers temporaires (TET)
- L'accueil répond à la demande
- Voie vers la résidence permanente possible pour les étudiants et les TET qualifiés

En 2011 :
248 745
Nouveaux résidents permanents

Résidents permanents :

- Étrangers qui s'établissent de façon permanente au Canada et peuvent par la suite demander la citoyenneté
- La réception des nouvelles demandes est gérée – assujettie à un plan annuel des niveaux déposé au Parlement
- Fourchette de planification de 240 000 à 265 000 admissions par an depuis 2007



Immigration économique : gamme actuelle de programmes

National

Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)

- Toutes les demandes sont étudiées à la lumière d'une grille de points, en fonction de divers critères, comme l'âge, la compétence linguistique et la scolarité

Catégorie de l'expérience canadienne

- Offerte aux travailleurs étrangers temporaires ainsi qu'aux étudiants étrangers qui se trouvent au Canada

Immigration des gens d'affaires

- Investisseurs, entrepreneurs et travailleurs autonomes

Programme des travailleurs étrangers temporaires

- Les employeurs qui ne peuvent pas trouver un Canadien peuvent recruter un TET

2011

57 297
(admissions)

6 027

11 641

190 679 (nouv.)
300 111 (total)

Provincial/Territorial

Programme des travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec

- Les travailleurs qui envisagent de s'installer dans cette province relèvent d'un programme géré par le Québec

Programme des candidats des provinces

- Les provinces et les territoires désignent des travailleurs de tous les niveaux de compétence pour répondre à leurs besoins particuliers

31 490

38 418



Principaux programmes d'immigration économique : travailleurs qualifiés du volet fédéral (TQF)

Caractéristiques

- Programme vedette : sélection des travailleurs qualifiés en fonction de critères favorisant la réussite sur le marché du travail :
 - âge, compétence linguistique, études et expérience de travail.
- Les demandeurs sont évalués en fonction d'une grille de pointage :
 - Ils doivent obtenir la note de passage (67/100).
- Meilleure gestion du nombre de nouvelles demandes reçues et réduction des arriérés
 - Grâce aux instructions ministérielles et au Plan d'action pour accélérer l'immigration, mis en œuvre en 2008
 - Les dispositions législatives de 2012 permettront également d'éliminer l'arriéré de demandes présentées avant 2008.

Système de points

Études	25
Compétences linguistiques (français et anglais)	24
Expérience de travail	21
Âge	10
Emploi réservé	10
Capacité d'adaptation	10
Total	100

(Note de passage actuelle : 67)

Les TQF – en chiffres

Fourchette prévue pour 2012 : De 55 000 à 57 000

Profil des TQF – demandeurs principaux seulement :

- 82,5 % gestionnaires et professionnels
- 16,3 % personnel technique et spécialisé
- 51,3 % ont fait des études universitaires; 3,1 % possèdent un doctorat (Ph. D.)
- La plupart sont âgés de 30 à 39 ans.

Principales provinces de destination

Ontario (64,5 %), Colombie-Britannique (17,5 %) et Alberta (14,5 %)

Principaux pays d'origine

Inde (17,1 %), Philippines (11,5 %) et Chine (10,1 %)

Résultats

Trois années après l'arrivée

- Revenu moyen : de 46 200 à 53 300 \$
- 89 % des TQF ont un emploi



Principaux programmes d'immigration économique : changement du Programme des TQF en cours

Améliorations proposées au Programme des TQF

Inspirés de la recherche et d'une évaluation du programme, les changements apportés à la grille de pointage comprennent les suivants :

- Ajout de deux nouvelles exigences minimales :
 - seuil linguistique;
 - évaluation des diplômes par un tiers;
- Redistribution des points relatifs à l'âge en vue de donner un avantage aux immigrants plus jeunes;
- Hausse du pointage attribué pour l'expérience de travail canadienne;
- Renforcement de l'intégrité et simplification du processus visant les offres d'emploi réservé (OER).

Instauration d'un volet des métiers spécialisés

- Contribuer à combler des lacunes du marché du travail dans certains métiers spécialisés.
- Conception qui tient compte de la différence des processus de certification entre les provinces :
 - mise en place de mécanismes de protection à l'égard de la qualité.
- Examen de type réussite/échec au moyen de quatre critères :
 - emploi réservé ou certificat d'un métier spécialisé obtenu dans une province ou un territoire;
 - seuil linguistique obligatoire;
 - deux années d'expérience de travail pertinente.
 - Exigence liée à l'éducation/aux diplômes

Rôle actuel des employeurs dans le cadre du Programme des TQF

- La demande de candidats possédant une offre d'emploi réservé fait l'objet d'un traitement accéléré.
 - Bien que les résultats soient bons, la croissance du nombre d'OER est lente (1 673 en 2002 et 3 477 en 2011).
 - L'intégrité des offres constitue une préoccupation importante.



Principaux programmes d'immigration économique : travailleurs étrangers temporaires (TET)

Caractéristiques

- Étrangers embauchés par des employeurs grâce à un permis temporaire afin de combler des pénuries.
- Un avis sur le marché du travail (AMT) est nécessaire dans la plupart des cas.
- Programme géré conjointement par CIC et RHDC
– Les provinces et territoires jouent un rôle de plus en plus important.
- Programme axé sur la demande (traitement prioritaire et aucune limite quant au nombre)
– Hausse de 73 % du nombre d'entrées de TET (qui est passé de 110 000 en 2002 à 190 000 en 2011)

Enjeux et prochaines étapes

- Harmonisation du programme aux besoins du marché du travail :
– tout en assurant que tous les efforts raisonnables ont été déployés pour recruter des Canadiens avant de faire appel aux travailleurs étrangers.
- Mise en œuvre de modifications législatives pour accroître la protection des travailleurs et améliorer l'intégrité du programme.
- Accélération de l'AMT afin de simplifier le traitement.

Les TET – en chiffres

Nombre de TET admis au Canada en 2011 :
190 769

Nombre total de TET au Canada en 2011 :
300 111

Profil d'emploi (niveau des compétences)

- Gestionnaires, professionnels et personnel technique et spécialisé
- Personnel intermédiaire et administratif
- Personnel élémentaire et manœuvres

Principales provinces de destination

Ontario, Colombie-Britannique, Québec et Alberta

Principaux pays d'origine

États-Unis, Mexique, France, Australie et Philippines

Évolution

32 827 TET ont obtenu la résidence permanente en 2010.



Principaux programmes d'immigration économique : candidats des provinces (CP)

Caractéristiques

- À l'heure actuelle, il s'agit de la deuxième source en importance d'immigration économique du Canada :
 - Le nombre d'admissions est passé de 5 000 en 2005 à un nombre prévu de 42 000 à 45 000 en 2012.
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux sélectionnent les immigrants en fonction des éléments suivants :
 - les besoins régionaux, notamment ceux des employeurs;
 - la capacité de la personne à réussir son établissement économique.
- Le gouvernement du Canada prend la décision de sélection définitive et effectue le traitement des demandes :
 - selon les priorités, sous réserve des exigences en matière de santé et de sécurité.
- Neuf provinces et deux territoires ont conclu avec le gouvernement fédéral des ententes sur les candidats des provinces et des territoires.

Prochaines étapes

- Aux termes du budget de 2012, engagement visant la collaboration avec les provinces et territoires aux fins suivantes :
 - élaborer des normes linguistiques minimales;
 - axer davantage les programmes des CP sur l'aspect économique.

Les CP – en chiffres

Fourchette prévue pour 2012 : de 42 000 à 45 000

Profil des CP

- Environ 50 % sont sélectionnés au titre d'un volet des travailleurs qualifiés (diplôme universitaire).
- Environ 20 % sont sélectionnés au titre d'un volet des travailleurs de spécialisation moyenne (aucun diplôme universitaire).
- 85,7 % ont fait des études postsecondaires.
- 81,8 % parlent uniquement l'anglais (auto-déclaration).
- 74,8 % sont âgés de 25 à 44 ans.

Principales provinces de destination

Manitoba, Alberta et Saskatchewan

Principaux pays d'origine

Philippines, Chine et Inde

Résultats

- Plus de 90 % des candidats ont déclaré des revenus d'emploi un an après l'arrivée au Canada.
- Revenu moyen : de 35 200 à 45 100 \$ après trois années.

