

# Rapport sommaire : Consultations avec les employeurs au sujet de l'élaboration d'un système de gestion des demandes fondé sur la déclaration d'intérêt

Citoyenneté et Immigration Canada



## Aperçu

À l'automne 2012, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a tenu des consultations avec des employeurs canadiens au sujet de la prochaine étape importante pour la mise en place d'un système d'immigration rapide et souple – la création d'un bassin de travailleurs qualifiés prêts à occuper un emploi au Canada – engagement pris dans le cadre du Plan d'action économique 2012.

Inspiré par une approche mise au point par la Nouvelle-Zélande et utilisé également en Australie, le système de gestion des demandes fondé sur la déclaration d'intérêt (DI) est le modèle que le gouvernement du Canada prévoit utiliser pour créer ce bassin de travailleurs qualifiés.

Des tables rondes dirigées par le sous-ministre de CIC, Neil Yeates, et d'autres hauts fonctionnaires ont été tenues avec des employeurs afin de discuter de la façon dont un tel système pourrait aider à répondre aux besoins de ceux-ci. Les rencontres se sont tenues aux endroits suivants :

- Le 24 septembre 2012 – Ottawa (Ontario)
- Le 2 octobre 2012 – Toronto (Ontario)
- Le 9 octobre 2012 – Calgary (Alberta)
- Le 11 octobre 2012 – Vancouver (Colombie-Britannique)
- Le 12 octobre 2012 – Winnipeg (Manitoba)
- Le 25 octobre 2012 – Halifax (Nouvelle-Écosse)
- Le 22 novembre 2012 – St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)

Au total, environ [70 employeurs](#)<sup>1</sup> exposant différents points de vue, dont des représentants des grandes entreprises et des PME, des manufacturiers et des exportateurs, des chambres de commerce, des conseils de secteur, des universités et des collèges communautaires, ainsi que des conseils d'emploi d'immigrants ont assisté aux tables rondes. Les secteurs représentés étaient notamment l'énergie pétrolière, gazière et hydroélectrique, l'exploitation minière, la construction, l'ingénierie, les technologies de l'information et des communications (TIC), l'industrie des logiciels de divertissement, la santé, le tourisme et l'accueil, l'alimentation et la restauration, l'agroalimentaire, la transformation du poisson, la vente au détail, le camionnage et l'industrie du vêtement.

Étaient également présents les représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux (PT) avec lesquels CIC collabore à la conception et à la mise en œuvre des composants du système de DI.

En prévision des rencontres, CIC avait fourni aux participants un [document d'information](#)<sup>2</sup> expliquant le fonctionnement du bassin de travailleurs qualifiés proposé et cernant les questions clés au sujet de la conception du système, de l'admissibilité au bassin et du rôle des employeurs.

Vous trouverez ci-après un résumé des commentaires recueillis au cours des séances en table ronde. Des consultations additionnelles avec les employeurs devraient avoir lieu en printemps ou en été 2013.

---

<sup>1</sup> Annexe A : Participants aux tables rondes

<sup>2</sup> Annexe B : Document d'information – Le rôle des employeurs dans un système de déclaration d'intérêt

# Résumé des discussions

## Commentaires généraux

Différents points de vue au sujet de la création d'un bassin de travailleurs qualifiés à l'aide du système de gestion des demandes fondé sur la DI ont été exprimés au cours des consultations. Ces différents points de vue peuvent être regroupés en trois catégories principales :

1. Les employeurs seraient **favorables à la création d'un bassin** d'immigrants éventuels que les entreprises canadiennes pourraient utiliser pour pourvoir leurs postes spécialisés;
2. Afin d'être intéressant et pertinent pour les employeurs, le bassin devrait être **facile à utiliser et garantir un traitement rapide**;
3. Idéalement, le bassin représenterait aussi une **source fiable de candidats qualifiés** en mesure d'aider à **répondre aux besoins du marché du travail dans un vaste éventail de professions, de niveaux de spécialisation et de régions du pays**.

## Résumé des discussions

Voici les faits saillants des commentaires recueillis lors des séances en table ronde.

### **Critères pour un bassin de travailleurs qualifiés – Rapide, clair et adapté aux besoins du marché du travail du Canada et aux PME**

Les employeurs ont indiqué qu'ils voudraient que le bassin respecte un nombre de critères importants, notamment :

- la simplicité et la clarté d'utilisation, tant pour les grandes entreprises que pour les PME;
- l'assurance d'un traitement rapide afin de garantir l'opportunité et la pertinence de la sélection des travailleurs immigrants.

Les employeurs ont répondu favorablement au modèle de DI, mentionnant les avantages éventuels d'une approche simplifiée à « guichet unique ». On a fait remarquer qu'un tel modèle pourrait aider les employeurs à s'y retrouver plus facilement dans le système d'immigration.

Certains participants ont laissé entendre que le système actuel favorisait les plus grandes organisations disposant des ressources humaines et financières leur permettant de s'orienter dans les programmes d'immigration existants. Dans l'ensemble, il est convenu que les PME pourraient profiter grandement du système de DI puisqu'il semble être moins exigeant en termes de ressources.

De plus, les employeurs ont indiqué que le bassin devrait constituer une source fiable de candidats qualifiés dont, dans la mesure du possible, les qualifications auraient déjà été reconnues par les organismes professionnels canadiens appropriés avant d'être sélectionnés.

Les employeurs ont ajouté qu'ils aimeraient que le nombre et le type d'immigrants éventuels proposés dans le bassin soient suffisamment importants pour permettre de répondre aux besoins du marché du travail dans un vaste éventail de professions, de niveaux de compétence, de régions et de secteurs de l'économie canadienne.

## Le rôle de l'employeur

Au cours des consultations, un certain nombre d'organisations d'employeurs nationales et régionales ont manifesté leur intérêt à assumer un rôle d'intermédiaire dans l'exploitation du futur bassin de travailleurs qualifiés. Les représentants d'associations d'employeurs se sont déclarés disposés, par exemple, à :

- aider les PME à s'orienter dans le système d'immigration et dans le bassin de travailleurs qualifiés plus particulièrement;
- recueillir et fournir des renseignements opportuns et pertinents sur le marché du travail, afin d'aider à établir les critères de recrutement et de sélection des immigrants.

CIC a également indiqué aux employeurs que l'accès à un tel bassin exigerait une forme quelconque d'inscription par ceux-ci afin d'aider à garantir l'intégrité du processus et la conformité aux modalités convenues d'utilisation du système et de sélection des immigrants.

### Admissibilité au bassin et critères de sélection

Les qualifications exigées des candidats pour pouvoir faire partie du bassin de DI ont fait l'objet de discussions lors des séances en table ronde. Les employeurs ont discuté de manière générale des considérations liées aux critères de sélection comme la langue, l'expérience de travail au Canada et à l'étranger, les domaines de compétences spécialisées, les titres de compétences et l'adaptabilité. Dans l'ensemble, les employeurs ont convenu qu'un système de sélection fondé sur la DI fructueux devrait être souple afin de répondre aux besoins et aux exigences de différents employeurs.

### Gestion des demandes – Conception et mise en œuvre

Les employeurs canadiens ont indiqué qu'ils aimeraient en savoir plus sur les mécanismes de fonctionnement du futur bassin proposé et ont exprimé clairement leur intérêt à être consultés davantage à l'égard de la conception et de la mise en œuvre du bassin.

---

### Rétroaction des employeurs à l'égard du répertoire de travailleurs qualifiés proposé

---

*« Nos membres, ou la majeure partie de nos membres, vont s'attendre à de faibles coûts d'information, de faibles coûts de recherche, un service axé sur le client et un guichet sur le point de vue des employeurs. Donc, lorsque vous parlez à Citoyenneté et Immigration, il existe une interface qui peut vous aider à naviguer partout dans le programme [...] je crois qu'il s'agirait d'une valeur ajoutée importante. »*

---

*« Un autre problème de taille pour les propriétaires de petites entreprises où il n'y a pas de service des RH, pas de [...] responsables de l'immigration qui traitent de ces questions à temps plein. C'est le propriétaire qui tente de démêler tout ça. Il doit souvent travailler pendant les soirées et les fins de semaine pour tenter de s'y retrouver. C'est pourquoi les coûts et la convivialité sont très importants en vue de leur adoption au sein de la communauté des petites entreprises. »*

---

*« Il existe en fait deux types [...] d'employeurs. Il y a les employeurs qui [embauchent] des infirmières. Il existe toujours un besoin pour ce genre d'emploi et les employeurs sont disposés à attendre pour doter les postes vacants. Puis il y a l'autre type d'employeur qui, s'il lui est impossible d'obtenir un travailleur en six mois, n'en veut pas. C'est là que nous devons surmonter des défis. Je veux dire, nous avons eu cette discussion tellement de fois que nous tournons en rond. À moins de pouvoir garantir que les travailleurs arriveront au pays dans un délai de six mois, je ne veux pas recourir à ce programme. »*

---

Les questions clés soulevées par les employeurs seront au cœur de la seconde phase de consultations auprès des employeurs que CIC prévoit tenir à l'hiver ou au printemps 2013, notamment :

- De quelle façon l'employeur pourra-t-il avoir accès au bassin?
- Y aura-t-il des frais pour avoir accès au bassin?
- De quelle façon le lien sera-t-il établi entre les employeurs et les candidats?
- Quelle sera l'importance, dans le processus de sélection, accordée à une offre d'emploi faite à un candidat?

Les points importants soulevés par les employeurs sont notamment :

- Leur expérience – et leurs frustrations – relativement au programme d'immigration actuel;
- Leur désir de disposer d'un processus plus transparent, plus rapide et plus accessible;
- Leur intérêt d'être en mesure de nommer et d'embaucher des immigrants éventuels dans un large éventail de compétences et de professions.

### **Autres commentaires – Expérience des employeurs relativement au programme d'immigration actuel**

Il y a eu une forte augmentation de l'utilisation du programme d'immigration par les employeurs au cours des dix dernières années, principalement par l'entremise de deux volets d'immigration, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme des candidats des provinces (PCP).

Le PTET est un programme axé sur la demande permettant aux employeurs canadiens d'embaucher des étrangers de façon temporaire pour palier des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. L'embauche de travailleurs étrangers temporaires (TET) est soumise à un traitement prioritaire et requiert, dans certains cas, qu'un avis relatif au marché du travail (AMT) soit délivré par RHDC (avec qui CIC administre conjointement le programme). L'AMT permet de veiller à ce que les employeurs aient déployé les efforts nécessaires pour trouver un Canadien pour accomplir le travail. Les travailleurs étrangers temporaires offrent un éventail de profils de compétences et sont employés principalement en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et en Alberta.

Pour sa part, le PCP est un programme de résidence permanente qui est récemment devenu le second volet de l'immigration économique en importance du Canada, représentant un nombre projeté d'admissions de 42 000 à 45 000 en 2012. Les immigrants participant à ce programme – dont la demande fait également l'objet d'un traitement prioritaire par CIC – sont désignés par les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de refléter les besoins régionaux y compris, notamment, ceux des employeurs.

Lors des consultations, un certain nombre d'employeurs ont fait part de leur satisfaction concernant la souplesse du PCP et la récente introduction d'un avis sur le marché du travail accéléré (AMTA) visant à améliorer les délais de traitement pour les employeurs ayant des antécédents solides en matière de conformité dans l'utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires. L'annonce de la création d'une nouvelle catégorie des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) a également été bien reçue par les employeurs participant aux tables rondes. Les demandes au titre de cette catégorie sont acceptées depuis le 2 janvier 2013.

Différents employeurs ont néanmoins exprimé leur frustration concernant plusieurs aspects de leur expérience dans le cadre du programme d'immigration, notamment :

- La complexité et la lenteur des processus d'immigration ont été mentionnées comme un défi pour les grandes entreprises et pour les PME, et comme un obstacle à la recherche d'étrangers pour répondre rapidement aux besoins de main-d'œuvre et de compétences.
- La difficulté pour un certain nombre de secteurs, par exemple les TIC, d'obtenir que les postes que les employeurs cherchent à pourvoir au moyen d'étrangers figurent dans les codes de la Classification nationale des professions (CNP) canadiens, administrée par RHDC. La classification d'un poste – ou de la profession et de l'expérience de travail d'un candidat – aux niveaux de compétences O, A ou B (représentant un poste de gestion ou un poste nécessitant un niveau d'études universitaires ou collégiales) constitue un critère d'admissibilité dans un certain nombre de catégories de l'immigration économique.

Un certain nombre d'employeurs ont manifesté beaucoup d'intérêt concernant la possibilité d'utiliser le programme d'immigration, y compris le bassin de DI proposé, pour pourvoir des postes semi-spécialisés ou peu spécialisés. Les employeurs ont mentionné que nombre de postes à ces niveaux de compétences sont actuellement difficiles à pourvoir et le demeureront probablement dans l'avenir.

Les employeurs ont aussi souligné les difficultés constantes que leur pose la reconnaissance des qualifications des étrangers par les organismes professionnels canadiens en temps opportun afin de se conformer aux procédures et aux délais de traitement de l'immigration.

### **Prochaines étapes**

Des discussions de suivi officieuses auprès d'un certain nombre d'employeurs et d'associations d'employeurs intéressés ont eu lieu depuis la tenue des tables rondes. Sur la base des commentaires des employeurs et la collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, CIC continuera à élaborer les composantes de la conception et de la mise en œuvre d'un système de DI. D'autres séances en table ronde avec les employeurs sont prévues pour le printemps ou l'été 2013.

## Annexe A : Endroits des tables rondes et participants

Voici la liste des organisations d'intervenants qui ont participé aux tables rondes dirigées par le sous-ministre, Neil Yeates, et d'autres hauts fonctionnaires.

### **Le 24 septembre 2012 – Ottawa (Ontario)**

Administration centrale de CIC, 365, avenue Laurier Ouest

- Alliance des conseils sectoriels
- Association des collèges communautaires du Canada
- Chambre de commerce du Canada
- Association canadienne de la construction
- Canadian Employee Relocation Council
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Manufacturiers et exportateurs du Canada
- Conseil sectoriel de l'électricité
- Ingénieurs Canada
- Conseil des technologies de l'information et des communications
- Conseil médical du Canada
- Association minière du Canada
- Monster.ca
- Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario
- Conseil canadien du commerce de détail

Observateur :

- Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario

### **Le 2 octobre 2012 – Toronto (Ontario)**

Bureau régional de CIC, 25, avenue St. Clair Est

- Coalition canadienne pour une relève en TIC
- Council of Ontario Construction Associations
- Association canadienne du logiciel de divertissement
- Association canadienne du commerce des valeurs mobilières
- Les compagnies Loblaw limitée
- Ontario Aerospace Council
- Chambre de commerce de l'Ontario
- Ontario Mining Association
- Toronto Region Immigrant Employment Council

Observateurs :

- Ministère du Développement économique de l'Ontario
- Service Canada

### **Le 9 octobre 2012 – Calgary (Alberta)**

Édifice Harry-Hays, 220-4<sup>e</sup> avenue Sud-Est

- Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta
- Building Trades Association
- Calgary Catholic Immigration Society
- Chambre de commerce de Calgary



- Calgary Region Immigrant Employment Council
- Association canadienne des producteurs pétroliers
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Construction Owners Association of Alberta
- Dawson Seismic au nom de Canadian Association of Geophysical Contractors
- Fluor Canada
- Ledcor Construction Edmonton
- PCL Builders Inc.
- Association canadienne des services pétroliers
- Standen's Limited
- Syncrude Canada Ltd.

Observateurs :

- Alberta Enterprise and Advanced Education, gouvernement de l'Alberta
- Service Canada

**Le 11 octobre 2012 – Vancouver (Colombie-Britannique)**  
**Bureau local de CIC à Vancouver, 800, rue Burrard**

- BC Construction Association
- BC Film and Media
- Business Council of BC
- GO2 HR
- Health Match BC
- New Gold Inc. au nom de BC Mining Labour Shortage Task Force
- PCL Constructors Westcoast Inc.
- Conseil canadien du commerce de détail
- Université Simon Fraser au nom du Immigration Employment Council of BC

Observateurs :

- Gouvernement de la Colombie-Britannique
- Service Canada

**Le 12 octobre 2012 – Winnipeg (Manitoba)**  
**Bureau local de CIC à Winnipeg, 25, chemin Forks Market**

- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- HyLife Limited
- Chambre de commerce du Manitoba
- Manitoba Hydro
- Manitoba Trucking Association
- Peerless Garments
- Regional Health Authorities of Manitoba

Observateurs :

- Service Canada
- Immigration Manitoba

**Le 25 octobre 2012 – Halifax (Nouvelle-Écosse)**  
**Bureau local de CIC à Halifax, 1741, rue Brunswick**

Participants :

- Les algues acadiennes



- Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires
- Greater Halifax Partnership
- Maritimes Energy Association
- NTT DATA Canada, Inc.
- Association de l'industrie touristique de la Nouvelle-Écosse

Observateur :

- Immigration Nouvelle-Écosse

**Le 22 novembre 2012 – St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
Delta Hotel and Convention Centre, 120, rue New Gower**

- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Grant Thornton LLP NL Business Unit
- Marilyn Butland Communications
- Memorial University of Newfoundland
- Merit Contractors Association of Newfoundland and Labrador
- Nalcor Energy
- Newfoundland and Labrador Oil and Gas Industries Association
- Newfoundland and Labrador Business Coalition
- Newfoundland and Labrador Employer's Council
- Ocean Choice International
- Professional Engineers and Geoscientists Newfoundland and Labrador
- St. John's Board of Trade

Observateurs :

- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
- Service Canada

# Annexe B: Document d'information – Le rôle des employeurs dans un système de déclaration d'intérêt

## LE RÔLE DES EMPLOYEURS DANS UN SYSTÈME FONDÉ SUR UN MODÈLE DE DÉCLARATION D'INTÉRÊT

### INTRODUCTION ET OBJECTIFS

Une des priorités du budget de 2012 du gouvernement du Canada est la création d'un « système d'immigration économique efficace, souple et axé principalement sur les besoins du marché du travail canadien ». Au nombre des mesures annoncées figure l'intention du gouvernement d'étudier « avec les provinces, les territoires et les employeurs, de nouvelles approches pour développer un bassin de travailleurs qualifiés aptes à occuper rapidement un emploi au Canada ».

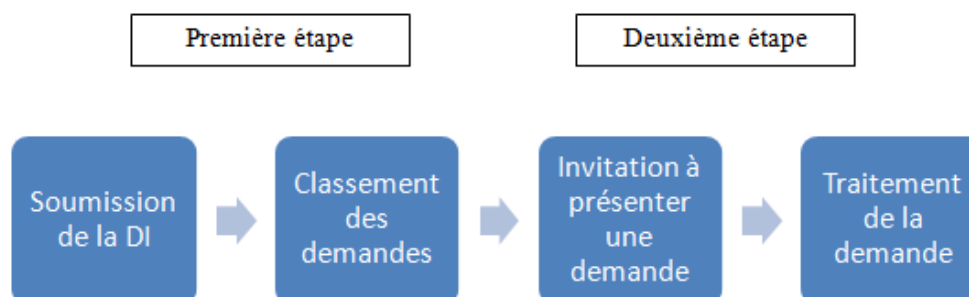
Au cours des dernières années, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a entrepris des modifications qui s'imposaient grandement pour renforcer le système d'immigration et mieux répondre aux besoins économiques du pays. Les principaux facteurs ayant justifié de telles modifications portent sur la nécessité de concevoir des outils et des systèmes d'immigration plus simples, plus rapides et plus souples pouvant aider les employeurs canadiens à pallier certaines de leurs pénuries de compétences. La création, pour le Canada, d'un programme d'immigration économique moderne et efficace permet une participation accrue des employeurs dans le cadre du processus de sélection des immigrants au titre de la catégorie de l'immigration économique. Il serait ainsi possible de garantir une correspondance plus étroite entre l'offre d'immigrants qualifiés et la demande du marché du travail – qui constitue l'une des préoccupations des employeurs canadiens et de l'ensemble de la population du pays. On prévoit qu'un système ainsi modernisé pourrait être mis en place vers la fin de 2014.

Ce document présente le contexte des travaux en cours dans le but de créer une approche fondée sur la déclaration d'intérêt (DI) pour gérer les demandes d'immigration au Canada. Il précise également les enjeux et questions clés qu'entraîneront l'élaboration et la mise en œuvre du modèle de DI pour les dirigeants d'entreprise.

### QU'EST-CE QUE LA DÉCLARATION D'INTÉRÊT?

Une des caractéristiques du système canadien d'immigration a longtemps été son acceptation passive des demandes d'immigration, où CIC avait l'obligation de traiter toutes les demandes qui lui étaient envoyées. Année après année, le Canada a reçu beaucoup plus de demandes qu'il ne pouvait en accepter conformément au plan des niveaux d'immigration, que le Cabinet approuve chaque année. Cette situation a entraîné de longs délais d'attente pour les demandeurs, d'importants arriérés dans certaines catégories d'immigration et une capacité limitée à tenir compte des besoins économiques du Canada. Le *Plan d'action pour accélérer l'immigration*, mis en œuvre en 2008, a conféré au ministre le pouvoir de mieux faire correspondre les volumes de demandes aux engagements annuels en matière d'admissions, grâce à l'imposition de plafonds quant au nombre de demandes acceptées et à la désignation de professions prioritaires. On a ainsi renforcé la capacité du programme à répondre à des besoins de main-d'œuvre précis à l'échelle locale, régionale et nationale. Mais en dépit de ces progrès, le Canada n'a toujours pas les moyens de sélectionner activement les demandeurs en fonction de ses principaux besoins économiques.

Un système de gestion des demandes moderne et efficace – comme la DI – permettrait de régler bon nombre des problèmes que présente le système actuel. La DI est un processus automatique de gestion des demandes en deux étapes servant à procéder à la présélection des candidats à l’immigration. Comme on peut le voir dans le schéma ci-dessous, la première étape consiste à demander aux immigrants éventuels de remplir un formulaire pour indiquer leur « intérêt » à venir au Canada. À l’aide de critères publiquement établis, clairs et transparents, on évalue l’information recueillie pour déterminer si les candidats peuvent faire partie du bassin de DI ainsi que pour établir leur rang dans ce même bassin. Le formulaire de DI ne constitue pas une demande en soi, mais plutôt une première étape. Au cours de la deuxième étape du modèle de DI, les candidats dont les caractéristiques correspondent aux besoins ciblés par les employeurs et gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral (comme l’expérience de travail, les compétences et les résultats de l’évaluation de leurs études) reçoivent une « invitation à présenter une demande » de résidence permanente. Dans un tel système, il ne serait pas nécessaire d’étudier toutes les demandes dans l’ordre où elles sont reçues. Les candidats seraient plutôt sélectionnés selon la pertinence de leurs compétences et de leur expérience. Tous les candidats qui soumettront une déclaration d’intérêt ne seront pas nécessairement invités à présenter une demande de visa de résident permanent.



Dans la mesure du possible, l'accès au bassin de DI sera un processus automatisé : les déclarations faites dans un formulaire de DI ne seront vérifiées que lorsqu'un candidat du bassin sera sélectionné et invité à présenter une demande de visa, accompagnée des documents à l'appui. Dans le cas de la catégorie des immigrants qualifiés, la déclaration d'intérêt d'un candidat devra contenir de l'information permettant l'attribution de points. Il pourrait notamment s'agir des compétences linguistiques, de l'âge, de l'évaluation des diplômes et titres de compétences, de la profession, de l'expérience de travail, de l'existence d'une offre d'emploi ou de la volonté de s'installer dans une région donnée. Ces candidats devront alors obtenir un nombre minimal de points pour pouvoir être sélectionnés à partir du bassin de DI. Les déclarations d'intérêt pourront alors être classées par voie électronique selon les points qui auront été attribués, puis triées (p. ex. par profession, par destination souhaitée) selon certains critères définis en fonction des besoins ciblés par les employeurs et gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral.

## CONTEXTE DE LA MODERNISATION DU SYSTÈME D'IMMIGRATION

La conception d'un modèle de DI pour le Canada survient dans un contexte où d'importants changements sont apportés au système canadien d'immigration. Un certain nombre d'innovations et d'améliorations (dont quelques-unes sont présentées plus en détail à l'annexe A), notamment celles-ci :

- la mise en œuvre du Système mondial de gestion des cas (SMGC), qui est une excellente plate-forme pour la DI et l'introduction des demandes en ligne pour certains programmes;
- les pouvoirs conférés au ministre (depuis le budget de 2008) pour parvenir à mieux harmoniser les volumes de demandes aux engagements annuels en matière d'admissions, au moyen d'outils tels que les plafonds quant au nombre de demandes acceptées et la désignation de professions prioritaires;
- l'élimination de presque tout l'arriéré des demandes de travailleurs qualifiés du volet fédéral datant d'avant 2008, grâce à la nouvelle *Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable*, qui permet à CIC de concentrer ses ressources sur le traitement des demandes qui répondent aux besoins actuels du marché du travail;
- les changements apportés à la grille de points des travailleurs qualifiés du volet fédéral, qui met davantage l'accent sur les facteurs reconnus pour générer de meilleurs résultats (comme les compétences linguistiques, l'expérience de travail canadienne et l'existence d'offres d'emploi);
- une transition plus facile de l'immigration temporaire à permanente;
- la centralisation de la réception et du traitement des demandes.

Cette convergence d'importants changements apportés au système rend encore plus complexe l'environnement dans lequel la conception du modèle de DI doit se faire. Néanmoins, les initiatives de modernisation du programme d'immigration partagent des objectifs clés, à savoir une plus grande souplesse, une efficacité accrue, une meilleure adaptation aux besoins du marché du travail et une intégrité accrue des programmes.

## LES EMPLOYEURS ET LE SYSTÈME D'IMMIGRATION

Les employeurs sont des acteurs de premier plan en lien avec le système d'immigration. Comme l'illustre le **tableau 1**, les volumes de demandes des travailleurs étrangers temporaires (TET) et des résidents permanents (RP), qui sont axés sur les besoins des employeurs, ont augmenté considérablement au cours des dernières années, reflétant ainsi l'utilisation accrue que font les employeurs du programme d'immigration ainsi que leur influence dans le cadre de ce même programme.

**Tableau 1 : Travailleurs étrangers temporaires au Canada, 2002 et 2011;  
Demandes reçues au Canada et à l'étranger au titre de catégories d'immigration précises, 2002, 2004,  
2008 et 2011**

| Programme   | 2002    | 2004  | 2008   | 2011    |
|---|---------|-------|--------|---------|
| Entrées de travailleurs étrangers temporaires (personnes)                                     | 110 861 |       |        | 190 769 |
| Travailleurs étrangers temporaires vivant au Canada (personnes)                               | 101 099 |       |        | 300 111 |
| Demandes de travailleurs qualifiés du volet fédéral reçues, avec offre d'emploi réservé (cas) | 1 673   | 2 271 | 3 681  | 3 477   |
| Demandes de la catégorie de l'expérience canadienne reçues (cas)**                            | -       | -     | 747    | 6 535   |
| Demandes de candidats des provinces* reçues (cas)**   | 1 421   | 3 258 | 13 771 | 17 938  |

Source : dwsweb;(Cube\_Archives)/OMC\_archived\_cube/2012-Q2/all\_imm\_e, en date du 3 juillet 2012

\*Noter que seulement 50 % des volets du PCP sont axés sur les employeurs. Le reste représente d'autres catégories, notamment celles axées sur la famille.

\*\*Un cas peut comprendre plus d'une personne.

Nous savons que les employeurs ont une influence sur les pays sources d'immigrants et les profils de compétences. Bien que les pays de l'Amérique du Nord et de l'Europe prédominent dans le volet des TET (les États-Unis, le Mexique, la France, le Royaume-Uni et l'Australie sont les cinq principaux pays sources des TET du Canada; ils ont compté pour plus de 46 % de toutes les entrées de TET en 2011), les pays de l'Asie et du Pacifique sont les principaux pays sources de RP au titre de la catégorie de l'immigration économique (les Philippines, la Chine et l'Inde sont les principaux pays sources de RP du volet économique, comptant pour près de 45 % de toutes les admissions de RP du volet économique en 2011). Les employeurs jouent aussi un rôle important dans l'intégration des nouveaux arrivants. Par exemple, des études ont démontré que les demandeurs de RP ayant un emploi réservé à leur arrivée réussissent mieux leur établissement au Canada<sup>3</sup>.

Il n'a jamais vraiment été dans les habitudes de CIC d'entretenir des liens directs avec les employeurs qui embauchent des étrangers. Les agents de CIC qui traitent les demandes de résidence temporaire et permanente communiquent régulièrement avec les employeurs canadiens, mais ce n'est la plupart du temps que pour vérifier les offres d'emploi ou l'expérience de travail déclarées par les demandeurs. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Service Canada entretiennent des liens plus directs avec les employeurs, grâce aux processus d'avis relatif à un emploi réservé<sup>4</sup> (pour les employeurs qui veulent offrir des postes permanents à des étrangers) et d'avis sur le

<sup>3</sup> Les évaluations des programmes d'immigration, comme celle du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) réalisée en 2010 et celle du Programme des candidats des provinces réalisée en 2011 sont affichées sur le site Web de CIC, au <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/evaluation/index.asp>.

<sup>4</sup> Les employeurs peuvent embaucher des étrangers désirant obtenir la résidence permanente au Canada, mais ils doivent d'abord obtenir l'approbation de RHDCC. Cette approbation prend alors la forme d'un « avis relatif à un emploi réservé (AER) » positif. Le processus d'AER permet d'évaluer le poste proposé (de déterminer s'il est à temps plein et permanent), le salaire et les conditions de travail, l'authenticité de

marché du travail<sup>5</sup> (pour les employeurs qui veulent offrir des postes temporaires à des étrangers). Les provinces et territoires dont les sous-volets du Programme des candidats des provinces (PCP) sont axés sur les employeurs demandent aussi directement à ces derniers de manifester leurs besoins d'embauche.

Plus récemment, par l'intermédiaire de sa stratégie de mobilisation des employeurs, CIC a convenu de mobiliser les employeurs d'une manière plus stratégique, cohérente et efficace, et tenant compte de divers facteurs, notamment les besoins du marché du travail à court et à long terme, les besoins de main-d'œuvre hautement qualifiée et peu spécialisée, le rôle du Ministère et de ses partenaires dans le continuum d'intégration de l'immigration, l'environnement opérationnel, ou encore la diversité et la capacité de participation des employeurs.

Le modèle de DI est l'occasion pour CIC d'établir des liens plus directs avec les employeurs pour ce qui est de la sélection des immigrants. Dans certains cas, il pourrait simplement s'agir, pour CIC, de mettre en place davantage de mécanismes de routine permettant aux employeurs de faire connaître leurs besoins de compétences qui ne sont pas comblés par les sources nationales de travailleurs, et de collaborer avec CIC pour accroître l'expérience des employeurs dans le processus d'immigration. Dans d'autres cas, CIC pourrait faciliter ou promouvoir la mise correspondance des demandeurs éventuels et des employeurs dont les besoins ne sont pas comblés. En faisant participer plus directement les employeurs à la sélection des immigrants, CIC peut mieux harmoniser la conception du modèle de DI aux principales contraintes économiques du Canada et favoriser davantage la réussite professionnelle des immigrants à leur arrivée.

## **LES AVANTAGES D'UN MODÈLE DE DI**

Du point de vue du gouvernement du Canada, les principaux objectifs du modèle de DI sont une meilleure gestion des demandes et la possibilité de passer d'un système de réception passive des demandes à un système de sélection plus active des candidats – c'est-à-dire de ceux dont l'expérience correspond le mieux aux besoins du Canada et non de ceux dont la demande a été reçue en premier. Le fait d'avoir un processus en deux étapes, dans le cadre duquel il n'est pas obligatoire de traiter les déclarations d'intérêt, présente aussi d'autres importants avantages : le modèle de DI permet de mieux contrôler le nombre de demandes à traiter et d'automatiser le processus dès le début, ce qui rend le système encore plus efficace. Il libérerait également CIC de l'obligation de traiter toutes les demandes qu'il reçoit. Le modèle de DI est également avantageux tant pour le gouvernement du Canada que pour les employeurs, permettant d'adapter encore plus le système d'immigration aux besoins du marché du travail (p. ex. grâce à la possibilité de créer des liens entre les candidats et les employeurs) et d'introduire dès le début du processus des filtres de recevabilité des demandes, ce qui favorisera de meilleurs résultats pour les immigrants et permettra de répondre aux besoins économiques du Canada.

Du point de vue des employeurs, le principal intérêt du modèle de DI sera vraisemblablement double : 1) le traitement plus rapide et plus efficace des demandes des étrangers qualifiés (p. ex. des demandes d'immigration permanente traitées dans les mois et non les années suivant leur présentation), et 2) l'accès possible à un bassin de candidats éventuels, ce qui accélérera le traitement. Il est essentiel que

---

l'offre d'emploi et les antécédents de l'employeur. Les demandeurs de résidence permanente doivent quand même respecter les conditions d'entrée de CIC.

<sup>5</sup> Les employeurs peuvent embaucher des travailleurs étrangers temporaires sur l'approbation de RHDCC. Cette approbation est appelée « avis sur le marché du travail ». Cet avis permet d'évaluer si des Canadiens sont disponibles pour faire le travail. Les demandeurs doivent quand même respecter les conditions d'entrée de CIC.

de nombreux employeurs canadiens participent afin de valider ces intérêts et d'obtenir leurs commentaires sur la conception du modèle de DI et d'un registre des employeurs (voir ci-dessous), puisqu'ils concernent les employeurs.

## **LE REGISTRE DES EMPLOYEURS ET LE MODÈLE DE DI**

Dans un scénario où CIC faciliterait l'accès des employeurs canadiens aux demandeurs éventuels à des fins d'embauche potentielle, il est fort probable que cet accès devra être géré afin d'en assurer l'efficacité, de garantir la qualité du service à la clientèle et de respecter des normes élevées. La mise en place d'un processus d'inscription immédiate des employeurs pourrait alors être une solution.

Depuis avril 2012, les employeurs peuvent utiliser le processus des avis sur le marché du travail en mode accéléré (AMT-A) pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Les demandes des employeurs ayant obtenu au moins un AMT favorable au cours des deux dernières années et n'ayant soulevé aucune préoccupation quant à leur conformité au PTET sont traitées plus rapidement (les AMT peuvent être émis en 10 jours ou moins).

Dans le scénario du modèle de DI décrit plus haut, les employeurs qui embauchent des étrangers (que ce soit de façon temporaire ou permanente) pourraient être visés par un modèle de contrôle secondaire semblable. On assurerait ainsi l'efficacité du traitement des AMT dès le début du processus, tout en permettant de vérifier les antécédents des entreprises et des employeurs en matière de conformité au cours de la période d'inscription (c.-à-d. tous les deux ans). Les renseignements alors recueillis pourraient notamment être les suivants :

- le numéro d'entreprise émis par l'Agence du revenu du Canada (ARC);
- les états financiers;
- des données sur le nombre d'employés, le roulement de personnel, etc.

Les employeurs s'engageraient également à respecter leurs obligations (p.ex. salaires, conditions de travail). Ils n'auraient à s'inscrire qu'une seule fois, mais des mises à jour seraient réalisées à périodes régulières (p. ex. aux deux ans), selon leur niveau de conformité.

Dans un scénario de modèle de DI où CIC ne faciliterait pas la correspondance entre les employeurs et les demandeurs éventuels, l'inscription des employeurs aux fins de la sélection des candidats du bassin ne serait pas un élément du modèle de DI. Par exemple, plutôt que d'offrir une plate-forme pour les correspondances, CIC pourrait orienter les demandeurs éventuels et les employeurs vers des sites Web de réseautage plus spécialisés en jumelages professionnels. Les employeurs resteraient toutefois tenus de respecter les exigences en matière d'inscription aux fins des avis sur le marché du travail et du contrôle de la conformité (c.-à-d., de fournir des données et des documents sur les salaires, les conditions de travail, etc.).

## **SCÉNARIOS POUR ILLUSTRER LE MODÈLE DE DI ET QUESTIONS AUX FINS DE DISCUSSION**

Les encarts qui suivent présentent deux scénarios qui, ensemble, donnent un aperçu détaillé du modèle de DI envisagé pour le système canadien d'immigration. Ces scénarios indiquent, étape par étape, le fonctionnement possible d'un modèle de DI du point de vue des employeurs.

Les questions indiquées représentent quant à elles des pistes de réflexion sur différents aspects de la conception d'un modèle de DI du point de vue des employeurs. On expliquera aux employeurs



participant aux consultations sur la DI les scénarios possibles de DI, et ils auront la possibilité de poser des questions et de fournir leurs commentaires sur la conception du modèle de DI.

**Scénario 1 de modèle de DI : demandeur qualifié tiré du bassin de DI ayant reçu une offre d'emploi permanent**

Employeur : grande entreprise canadienne dans le secteur des ressources

Demandeur principal : ingénieur des mines; sans expérience scolaire ou professionnelle canadienne

Emploi à long terme ou permanent offert

Programme d'immigration : travailleurs qualifiés du volet fédéral

| Étapes clés  | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi?   | Considérations   |
|--|---|--|
| <p>1. Les demandeurs potentiels présentent une déclaration d'intérêt à CIC pour qu'elle soit examinée par CIC, les employeurs et les PT.</p> | <p><b>Oui.</b> Nouvelle approche en deux étapes pour gérer les demandes afin que les seuils du bassin de DI visant la RP deviennent des critères de base liés au capital humain, pour définir l'admissibilité des demandeurs au bassin. L'étape de la DI n'oblige pas CIC à traiter les demandes, mais constitue une source potentielle de recrutement pour le marché du travail.</p> | <p>En plus de l'information habituelle, les demandeurs devront fournir dans leur DI des renseignements sur des éléments clés du capital humain, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la maîtrise de l'anglais ou du français, tel que prouvé par un test linguistique désigné;</li> <li>• l'évaluation du niveau d'études faite par un tiers (authentification des diplômes étrangers du demandeur et détermination de leur équivalence par rapport aux diplômes canadiens);</li> <li>• le niveau d'instruction;</li> <li>• la profession (selon la Classification nationale des professions du Canada);</li> <li>• le nombre d'années d'expérience de travail au Canada et à l'étranger;</li> <li>• la maîtrise de l'anglais ou du français;</li> <li>• l'âge;</li> <li>• les mesures d'adaptabilité.</li> </ul> <p>Une note globale sera automatiquement générée par le modèle de DI d'après les renseignements fournis par le demandeur pour définir les exigences minimales d'admission au bassin de DI (le cas échéant) ainsi que pour classer et trier les demandeurs éventuels dans le bassin de DI.</p> <p>À l'étape de la DI, ces renseignements sont saisis dans le système de CIC tels qu'ils sont fournis par le demandeur, sans avoir été vérifiés par un agent de CIC.</p> <p>Il est possible qu'une date d'expiration soit fixée, à la suite de laquelle les candidats du bassin de DI qui n'auront pas reçu d'invitation à présenter une demande seront retirés du bassin.</p> |

| Étapes clés  | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi?  | Considérations   |
|--|--|--|
| <p><b>2.</b> L'employeur s'inscrit ou est déjà inscrit auprès de CIC afin d'accéder au bassin de DI.</p>   | <p><b>Oui</b> – Processus administratif nécessaire pour fournir aux employeurs les directives pour obtenir un nom d'utilisateur et un mot de passe ainsi que les conditions d'accès au bassin.</p>   |  |
| <p><b>3.</b> L'employeur cherche des candidats potentiels dans le bassin, mène des entrevues et sélectionne des candidats.</p>   | <p><b>Oui</b> – Source de recrutement potentiel pour les employeurs devant composer avec une pénurie de main-d'œuvre nationale.</p>  | <p>La fonction de recherche se limitera à une série de champs contenant des renseignements pertinents sur l'emploi (p. ex. âge, profession, nombre d'années d'expérience de travail, niveau d'instruction, résultat au test linguistique). Les employeurs inscrits recherchant des compétences précises auront la possibilité de communiquer avec tous les candidats du bassin de DI qui correspondent à leurs critères de recherche ou avec seulement quelques-uns d'entre eux (p. ex. un nombre limité de candidats, ou les candidats ayant obtenu les dix meilleurs résultats concernant la DI) en vue d'entreprendre les discussions ou les entrevues relatives au poste.</p>  |
| <p><b>4.</b> L'employeur obtient un avis sur le marché du travail (AMT*) favorable de la part de RHDCC et fait une offre d'emploi aux candidats.</p> <p>* Les employeurs peuvent embaucher des</p> | <p><b>Non.</b> Il ne s'agit pas d'une nouvelle étape en soi, mais les processus de RHDCC liés aux AMT sont en cours de changement. On tente actuellement d'améliorer le traitement des demandes d'AMT pour les employeurs ayant de bons antécédents de conformité.</p> | <p>Depuis avril 2012, les employeurs peuvent utiliser le processus des avis sur le marché du travail en mode accéléré (AMT-A) pour embaucher des TET. Les demandes des employeurs ayant obtenu au moins un AMT favorable au cours des deux dernières années et n'ayant soulevé aucune préoccupation quant à leur conformité au PTET sont traitées plus rapidement (les AMT peuvent être émis en 10 jours ou moins). À partir de janvier 2013, RHDCC/Service Canada s'occupera des AMT pour les offres d'emploi temporaire et permanent.</p> <p>Dans un scénario de modèle de DI, tous les employeurs qui font une offre d'emploi permettant d'obtenir la résidence permanente pourraient être visés par un modèle de contrôle secondaire semblable. On assurerait ainsi l'efficacité du traitement des AMT dès le début du processus, tout en permettant de vérifier les antécédents des entreprises et des employeurs en matière de conformité au cours de la période d'inscription (c.-à-d. tous les deux ans). Les renseignements alors recueillis pourraient notamment être les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le numéro d'entreprise émis par l'ARC;</li> <li>• les états financiers;</li> </ul> |

| Étapes clés   | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi?  | Considérations  |
|---|--|---|
| travailleurs étrangers temporaires avec l'approbation de RHDCC au moyen de ce qu'on appelle un avis sur le marché du travail. Ce dernier permet d'évaluer si des Canadiens sont disponibles pour faire le travail. Les demandeurs sont tout de même assujettis aux exigences d'entrée de CIC. |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• les détails sur le nombre d'employés, le roulement de personnel, etc.</li> </ul> <p>Les employeurs s'engageraient également à respecter leurs obligations (p.ex. salaires, conditions de travail).</p> <p>Ils n'auraient à s'inscrire qu'une seule fois, mais des mises à jour seraient réalisées à périodes régulières (p. ex., aux deux ans), selon leur niveau de conformité.</p>   |
| 5. CIC est informé qu'une offre d'emploi a été présentée à un candidat du bassin de DI.   | <b>Oui.</b> Requis pour faire avancer le demandeur du bassin de DI à l'étape de traitement de la demande de RP.  | Le dossier du candidat du bassin de DI serait mis à jour afin de tenir compte de l'offre d'emploi et de l'AMT favorable de RHDCC pour le poste. Cette étape permettrait d'envoyer au candidat une invitation à présenter une demande.   |
| 6. Le demandeur éventuel du bassin de DI est invité à présenter une demande de résidence permanente au Canada.  | <b>Oui.</b> L'invitation à présenter une demande serait envoyée à la suite de l'obtention d'un AMT favorable et de la présentation d'une offre d'emploi par l'employeur.             |   |
| 7. Le demandeur éventuel du bassin de DI présente une demande de résidence permanente (RP) et est évalué selon les critères du programme (c.-à-d. grille de points des TQF).  | <b>Non.</b> Il ne s'agit pas d'une nouvelle étape en soi, mais la grille de points des travailleurs qualifiés du volet fédéral est en cours de changement – voir les considérations. | <p>À partir de janvier 2013, les changements apportés à la grille des TQF :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• exigeront des compétences linguistiques minimales;</li> <li>• exigeront des évaluations des études par un tiers;</li> <li>• attribueront des points liés aux titres de compétences étrangers pour un diplôme étranger correspondant à un diplôme canadien;</li> <li>• ajusteront les points liés à l'âge au profit des demandeurs plus jeunes;</li> <li>• ajusteront les points au profit des demandeurs ayant une expérience de travail canadienne;</li> <li>• amélioreront l'intégrité du processus des emplois réservés et le simplifiera;</li> </ul> |

| Étapes clés  | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi? | Considérations   |
|--|---|--|
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>examineront comment les points liés à l'adaptabilité sont alloués, pour récompenser les facteurs susceptibles de générer de meilleurs résultats.</li> </ul> <p>C'est à cette étape que les demandeurs devront présenter les documents justificatifs concernant le niveau de scolarité et les qualifications qu'ils ont déclaré posséder, lesquels seront évalués par un agent de CIC.</p> |
| <p><b>8.</b> Le demandeur peut venir au Canada en tant que travailleur étranger temporaire en attendant le traitement de sa demande de RP.</p> | <p><b>Non.</b></p>                        | <p>Même en réduisant les délais de traitement des demandes de résidence permanente, il restera des cas où les employeurs ou les demandeurs aimeraient que l'emploi débute le plus tôt possible, ce qui sera possible par la délivrance d'un permis de travail temporaire pour la période de transition (en supposant que le droit de travailler a été obtenu, le cas échéant).</p>   |
| <p><b>9.</b> Le demandeur principal obtient un visa et devient résident permanent du Canada.</p>   | <p><b>Non.</b></p>                        |  |

## **Scénario 2 de DI : Demandeur des métiers spécialisés recruté à l'étranger ayant reçu une offre d'emploi permanent**

Employeur : petite ou moyenne entreprise dans le secteur de la construction

Demandeur principal : soudeur; sans expérience scolaire ou professionnelle canadienne

Emploi à long terme ou permanent offert

Programme d'immigration : métiers spécialisés du volet fédéral

| Étapes clés  | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi?  | Considérations  |
|--|--|---|
| <p><b>1.</b> L'employeur a repéré des candidats étrangers par ses propres moyens (c.-à-d. que les candidats ne proviennent pas du bassin de DI).</p> | <p><b>Non.</b> Bon nombre d'employeurs canadiens ont mis en place des processus de recrutement à l'étranger pour répondre à certains besoins de main-d'œuvre ou de compétences.</p>  |   |
| <p><b>2.</b> L'employeur obtient un avis sur le marché du travail (AMT) favorable de la part de RHDCC et fait une offre d'emploi aux candidats.</p>  | <p><b>Non.</b> Il ne s'agit pas d'une nouvelle étape en soi, mais les processus de RHDCC liés aux AMT sont en cours de changement. On tente actuellement d'améliorer le traitement des demandes d'AMT pour les employeurs ayant de bons antécédents de conformité.</p> | <p>Depuis avril 2012, les employeurs peuvent utiliser le processus des avis sur le marché du travail en mode accéléré (AMT-A) pour embaucher des TET. Les demandes des employeurs ayant obtenu au moins un AMT favorable au cours des deux dernières années et n'ayant soulevé aucune préoccupation quant à leur conformité au PTET sont traitées plus rapidement (les AMT peuvent être émis en 10 jours ou moins). À partir de janvier 2013, RHDCC/Service Canada s'occupera des AMT pour les offres d'emploi temporaire et permanent.</p> <p>Dans un scénario de DI, tous les employeurs qui font une offre d'emploi permettant d'obtenir la résidence permanente pourraient être visés par un modèle de contrôle secondaire semblable. On assurerait ainsi l'efficacité du traitement des AMT dès le début du processus, tout en permettant de vérifier les antécédents des entreprises et des employeurs en matière de conformité au cours de la période d'inscription (c.-à-d. tous les deux ans). Les renseignements alors recueillis pourraient notamment être les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le numéro d'entreprise émis par l'ARC;</li></ul> |

| Étapes clés  | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi?  | Considérations  |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• les états financiers;</li> <li>• les détails sur le nombre d'employés, le roulement de personnel, etc.</li> </ul> <p>Les employeurs s'engageraient également à respecter leurs obligations (p.ex. salaires, conditions de travail).</p> <p>Ils n'auraient à s'inscrire qu'une seule fois, mais des mises à jour seraient réalisées à périodes régulières (p. ex. aux deux ans), selon leur niveau de conformité.</p>                       |
| <p><b>3.</b> Le demandeur éventuel présente une DI à CIC, comprenant l'offre d'emploi de l'employeur et l'AMT favorable de RHDCC.</p>            | <p><b>Oui.</b> Même si l'invitation à présenter une demande est envoyée automatiquement à la suite d'un AMT favorable et d'une offre d'emploi accompagnant la DI du demandeur, l'étape de DI est tout de même nécessaire pour assurer l'uniformité et l'unicité des processus d'immigration.</p> |   |
| <p><b>4.</b> Le demandeur éventuel du bassin de DI est invité à présenter une demande de résidence permanente (RP) au Canada.</p>                | <p><b>Oui.</b> L'invitation à présenter une demande serait envoyée à la suite d'un AMT favorable et de la présentation d'une offre d'emploi par l'employeur dans la DI du demandeur.</p>   |   |
| <p><b>5.</b> Le demandeur éventuel du bassin de DI présente une demande de RP [Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)] et est évalué</p> | <p><b>Non.</b> Il ne s'agit pas d'une nouvelle étape en soi, mais le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et les critères d'admissibilités connexes seront nouveaux à partir de janvier 2013.</p>  | <p>Le PTQF révisé, dont le lancement est prévu en janvier 2013, exigera :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une offre d'emploi ou un certificat de qualification provincial ou territorial dans un métier spécialisé;</li> <li>• des compétences linguistiques minimales;</li> <li>• deux ans d'expérience comme personne de métiers qualifiée au cours des cinq dernières années;</li> <li>• formation/compétences – respect des exigences d'emploi décrites</li> </ul> |



| Étapes clés  | S'agit-il d'une nouvelle étape? Pourquoi? | Considérations   |
|--|---|--|
| en fonction des critères d'admissibilité du PTQF.  |   | dans la Classification nationale des professions (CNP).  |
| 6. Le demandeur peut venir au Canada en tant que travailleur étranger temporaire en attendant le traitement de sa demande de RP. | <b>Non.</b>                               | Même en réduisant les délais de traitement des demandes de résidence permanente (p. ex. six mois), il restera des cas où les employeurs ou les demandeurs aimeraient que l'emploi débute le plus tôt possible, ce qui serait possible par la délivrance d'un permis de travail temporaire pour la période de transition. |
| 7. Le demandeur principal obtient un visa et devient résident permanent du Canada.   | <b>Non.</b>                               |  |

## QUESTIONS AUX FINS DE DISCUSSION

1. En tant qu'employeur, l'accès à un bassin de demandeurs d'immigration éventuels est-il un outil de recrutement attirant pour pallier les pénuries de main-d'œuvre?
2. Avez-vous déjà embauché des étrangers? Le cas échéant, avez-vous eu recours à l'immigration temporaire ou permanente (ou les deux)? Quelle expérience avez-vous des systèmes d'immigration?
3. Si le recrutement international fait déjà partie de votre stratégie actuelle de RH, quel rôle prévoyez-vous que jouera le modèle de DI? Comment pourrait-il ajouter de la valeur à vos pratiques de recrutement actuelles?
4. De quels renseignements sur le demandeur les employeurs ont-ils besoin pour procéder à la sélection des candidats du bassin afin de maximiser l'utilité du recrutement pour les employeurs?
5. Quels sont les principales caractéristiques ou principes essentiels qui rendraient le modèle de DI plus utile pour votre type d'entreprise (p. ex. une multinationale ou une petite et moyenne entreprise; capacité en matière de ressources humaines importante ou limitée)?
6. Selon vous, quel serait un délai de traitement raisonnable entre le moment où un employeur cible un travailleur et l'arrivée de ce dernier au Canada?
7. Quel rôle les employeurs jouent-ils dans la sélection d'immigrants dans un modèle de DI?
8. À quelles responsabilités et obligations redditionnelles devrait-on s'attendre de la part des employeurs qui ont obtenu l'accès à un bassin de demandeurs d'immigration éventuels?
9. Dans quelle mesure le processus d'inscription des employeurs décrit aux scénarios 1 et 2 est-il faisable – dans le cadre duquel CIC ou RHDCR recueillerait à intervalles fixes (p. ex. aux deux ans) des renseignements fiscaux et autres détails financiers sur votre entreprise en échange d'un avis sur le marché du travail (AMT) et d'un accès au bassin de candidats éventuels? Comment peut-on améliorer ce modèle?
10. Quelles pourraient être les répercussions du modèle de DI sur différents types d'entreprises (p. ex. petites entreprises par rapport aux grandes entreprises, différents secteurs) et leur usage d'un tel système?
11. Comment pouvons-nous mobiliser les employeurs des professions réglementées et rendre le processus de DI utile pour eux? Que peut-on faire avant l'arrivée du candidat pour s'occuper des aspects essentiels du processus de délivrance de permis? En général, de quoi les employeurs ont-ils besoin dans le modèle de DI pour mieux comprendre les diplômes et les titres de compétences?

## **Annexe A : Aperçu des principaux changements apportés au volet fédéral d'immigration économique du Canada**

**Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) (PTQF) mis à jour** : vise à sélectionner des travailleurs qualifiés qui seront aptes à s'intégrer plus rapidement et avec succès au marché du travail canadien.

Les principaux changements proposés pour le PTQF sont les suivants :

- Faire des compétences linguistiques le plus important critère de sélection en fixant de nouveaux seuils minimaux de maîtrise des langues officielles et en augmentant le nombre de points accordés à ces compétences.
- Mettre davantage l'accent sur les jeunes immigrants, qui risquent davantage d'acquérir une expérience canadienne précieuse et de rester longtemps dans la population active.
- Accroître le nombre de points accordés au critère d'expérience de travail canadienne, et réduire le nombre de points accordés à l'expérience de travail à l'étranger.
- Simplifier le processus des emplois réservés afin de prévenir les fraudes et les abus, tout en permettant aux employeurs de pourvoir des postes rapidement (c.-à-d. remplacer l'avis relatif à un emploi réservé par l'avis sur le marché du travail, qui est traité par RHDCC dans un délai plus court).
- Accorder des points pour les compétences linguistiques et l'expérience canadienne du conjoint ou de la conjointe.

**Évaluations des diplômes** : dans le cadre de la stratégie globale visant à rationaliser les processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada, les demandeurs de la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) devront posséder un diplôme canadien dès janvier 2013, ou faire évaluer et authentifier leurs titres de compétences étrangers par des organismes désignés avant de pouvoir faire une demande de résidence permanente au Canada. Les points seront accordés en fonction de l'équivalence des titres de compétences étrangers par rapport aux diplômes canadiens. Cette évaluation donnerait aux immigrants une idée de la valeur que les employeurs canadiens accorderont vraisemblablement à leur scolarité, ainsi que des possibilités d'emploi dans leurs domaines de formation.

**Exigences revues de la catégorie de l'expérience canadienne (CEC)** : la CEC est un programme reposant sur un système de « réussite-échec », qui a été lancé en 2008 pour permettre aux étudiants étrangers ainsi qu'aux travailleurs étrangers temporaires qualifiés ayant occupé un emploi spécialisé au Canada et maîtrisant les langues officielles, de demeurer au Canada de façon permanente. Pour répondre aux besoins du marché du travail canadien plus rapidement et pour rendre le programme encore plus accessible à la main-d'œuvre qualifiée qui travaille déjà au Canada, CIC propose de faire passer l'exigence d'expérience professionnelle canadienne à temps plein de 24 à 12 mois au cours des 36 mois précédant la demande.

**Nouveau programme fédéral des métiers spécialisés** : pour pallier la pénurie de main-d'œuvre grandissante du Canada dans certaines professions spécialisées, CIC propose un programme fédéral des métiers spécialisés rationalisé qui facilitera la sélection des gens de métiers spécialisés. Ce nouveau programme reflétera mieux la réalité des gens de métiers spécialisés en mettant l'accent sur l'expérience pratique plutôt que sur l'éducation officielle.

Comme pour la CEC, l'évaluation prévue dans ce nouveau programme reposera sur un système de « réussite-échec ». Les demandeurs devront respecter les exigences minimales suivantes :

- des compétences linguistiques obligatoires, étant donné l'importance de la langue comme déterminant de la réussite des immigrants, et pour des raisons de santé et de sécurité;
- une offre d'emploi admissible d'un an OU un certificat de qualification provincial ou territorial, pour prouver que le demandeur peut être embauché au Canada ou qu'il respecte les exigences d'employabilité;
- deux années d'expérience de travail en tant que gens de métiers spécialisés au cours des cinq dernières années, pour prouver que le demandeur possède une expérience de travail récente et pertinente, essentielle à l'employabilité dans les métiers spécialisés;
- un niveau d'instruction et des qualifications qui répondent aux exigences d'emploi décrites dans la Classification nationale des professions (CNP), afin de prouver que le demandeur respecte les exigences d'employabilité générales au Canada.

**Nouveaux pouvoirs de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR)*, conférés par le projet de loi C-38**

- Éliminer l'arriéré des TQF – interrompre le traitement des demandes de TQF reçues avant le 27 février 2008 si une décision n'a pas été rendue avant le 29 mars 2012; rembourser tous les frais payés à CIC pour les demandes dont le traitement a été interrompu.
- Clarifier et renforcer les pouvoirs du ministre : émettre des directives spéciales aux agents d'immigration afin d'orienter la délivrance de permis de travail et d'études; fixer des conditions par catégorie ou autre (notamment celles qui ne sont pas déjà précisées dans la *Loi* ou le *Règlement*); émettre des directives pouvant s'appliquer rétroactivement aux demandes en suspens dans les catégories couvertes au paragraphe 87.3(1).
- Appliquer les dispositions réglementaires aux demandes déjà en traitement – permettant la création de dispositions réglementaires qui s'appliqueront rétroactivement.
- Créer rapidement des programmes économiques ciblés – permettant de trouver des possibilités relatives à l'immigration économique, malgré les dispositions réglementaires.