



CANADA

Rapport du
Conseil consultatif national
des sciences et de la technologie

L'IMMIGRATION

DES SCIENTIFIQUES,
DES INGÉNIEURS,
DES TECHNICIENS ET
DES TECHNOLOGISTES

Présenté au
Premier ministre du Canada

**COMITÉ DES
RESSOURCES HUMAINES**

**RAPPORT SUR
L'IMMIGRATION DES SCIENTIFIQUES,
DES INGÉNIEURS, DES TECHNICIENS
ET DES TECHNOLOGISTES**

DÉCEMBRE 1992



National Advisory Board on Science and Technology

Conseil consultatif national des sciences et de la technologie

Le très honorable Brian Mulroney
Premier ministre du Canada
Chambre des communes
Pièce 309-S
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le premier ministre,

Au nom du Comité des ressources humaines du Conseil consultatif des sciences et de la technologie, j'ai le plaisir de vous soumettre ce rapport sur l'immigration dans lequel des modifications sont recommandées quant aux politiques et aux procédures touchant l'immigration. Lors de l'élaboration de son mandat, le Comité a défini certains facteurs spécifiques, lesquels, croit-il, ont eu un impact sur la disponibilité et l'accès à une main-d'oeuvre scientifique et technique qualifiée. La question de l'immigration s'inscrit à l'intérieur d'un programme de travail plus vaste.

Le Comité des ressources humaines croit fermement que l'acquisition continue du savoir chez les Canadiens est la pierre angulaire d'une main-d'oeuvre concurrentielle dynamique et globale. Cependant, il reconnaît le rôle que peut remplir l'immigration lorsqu'il se révèle difficile de combler efficacement des besoins particuliers ou immédiats avec notre main-d'oeuvre disponible. Il félicite le gouvernement pour les modifications déposées à la Chambre des communes, en juin 1992, concernant la Loi sur l'immigration. Le Comité croit que ces changements vont améliorer de façon notable la capacité du gouvernement à gérer les tensions et les questions de plus en plus complexes entourant l'immigration.

C'est en réponse aux modifications de cette loi que le Comité vous remet ce rapport provisoire. Les recommandations du Comité et les questions auxquelles il s'est intéressé se limitent à l'aspect économique de l'immigration et aux employeurs; ces questions pourraient être traitées en même temps que seront formulés les règlements à l'égard de la nouvelle loi.

Veillez, je vous prie, Monsieur le premier ministre, agréer l'hommage de mon très profond respect.

La Présidente du
Comité des ressources humaines

Stella Thompson

Les opinions exprimés dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions ou les politiques du gouvernement du Canada.

MEMBRES DU COMITÉ

Stella M. Thompson (Présidente)
Présidente
Stellar Energy Limitée
Calgary

Monique Simard
Animatrice
Station de radio CJMS
Montréal

Brian L. Desbiens
Président
Collège Sir Sandford Fleming des arts
appliqués et de la technologie
Peterborough

Linda L. Inkpen
Présidente et chef de la direction
Institut Cabot des arts appliqués
et de la technologie
St. John's

Monique Frize
Titulaire de la chaire des femmes
en ingénierie et professeur en génie électrique
Université du Nouveau-Brunswick
Fredericton

Kenneth V. Georgetti
Président et Chef de la direction
Fédération du travail
de la Colombie-Britannique
Burnaby

Jacqueline Payne (Secrétariat, Conseillère)

Table des matières

	Page
Introduction	1
Préface	3
Contexte	3
Enjeux :	5
1) Obstacles créés par la procédure	5
2) Répartition des demandes	9
3) Système de points d'appréciation	10
4) Emploi des conjoints des détenteurs d'un visa d'emploi temporaire	10
Conclusion	12
Annexe I	13
Annexe II	14

INTRODUCTION

Objet :

Le Comité des ressources humaines du Conseil consultatif national des sciences et de la technologie a étudié les répercussions des politiques et des procédures en matière d'immigration sur l'accès de nos entreprises à un personnel de formation scientifique et technique pour lequel il existe une pénurie.

Le Comité reconnaît l'importance de posséder des programmes d'enseignement et de formation canadiens de tout premier ordre afin de générer une main-d'oeuvre concurrentielle et de haute qualité. Cependant, lorsque survient -et c'est inévitable- des cas où la demande pour une expertise ou une compétence particulière ne peut pas être satisfaite, les employeurs doivent pouvoir obtenir un accès rapide et efficace au marché du travail mondial.

Résultats :

Par le passé, le Canada s'est toujours préoccupé des aspects sociaux, humanitaires et économiques reliés à l'immigration. La reconnaissance de la nécessité d'un juste équilibre entre ces différents aspects, ainsi que l'établissement et le maintien de cet équilibre sont des questions sur lesquelles s'est penché le Comité.

La complexité et les ramifications considérables de la Loi sur l'immigration a conduit le Comité à consulter des représentants des secteurs de l'industrie et de l'éducation afin de déterminer les champs d'insatisfaction et de préoccupation qui sont directement liés aux politiques et aux procédures d'immigration. Il a aussi consulté des hauts fonctionnaires d'Emploi et Immigration Canada (EIC).

L'étude du Comité est tombée à point nommé, puisqu'au mois de juin 1992 des modifications à la Loi sur l'immigration du Canada ont été déposées à la Chambre des communes. Il serait important qu'une attention spéciale soit accordée aux priorités définies par le Comité durant l'élaboration des règlements concernant les modifications.

Le Comité n'a examiné que de manière générale les aspects de la loi, des procédures et des politiques en matière d'immigration qui touchent les employeurs et l'économie. Il a déterminé quatre principes essentiels pour permettre aux procédures et aux politiques d'immigration de répondre rapidement et adéquatement aux besoins de l'économie et des employeurs. Ces principes sont les suivants : la **rapidité** de réponse; la **souplesse** d'implantation; la **connaissance** des besoins des employeurs en matière de personnel de formation scientifique et technique; et l'**équilibre** entre les besoins sociaux, humanitaires et économiques.

En vue de promouvoir ces principes, le Comité a défini des priorités qui englobent un certain nombre d'obstacles de procédure frustrants, une proposition concernant la répartition des demandes, un système de points d'appréciation et la question de l'emploi pour les conjoints des détenteurs d'un visa d'emploi temporaire. À partir de ces priorités, il a élaboré des recommandations pour des modifications qui sont nécessaires, croit-il, afin de combler les besoins légitimes des employeurs de manière efficace et rapide par l'entremise du réseau de l'immigration.

Conclusion :

Le fait que les besoins essentiels en main-d'oeuvre ne peuvent pas toujours être assurés par des Canadiens est une réalité. Lorsque cette situation se présente, les règlements et les procédures en matière d'immigration doivent permettre de faciliter l'entrée au Canada de ressources humaines qualifiées. La mondialisation du marché du travail est déjà accomplie. Le Canada se doit de soutenir la concurrence et de recruter les meilleurs éléments et les plus doués.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES RAPPORT SUR DES QUESTIONS TOUCHANT L'IMMIGRATION

PRÉFACE

En juin 1992, des modifications de la Loi sur l'immigration du Canada ont été déposées à la Chambre des communes. Des règlements concernant ces modifications sont présentement en phase d'élaboration.

La gamme complète des questions liées aux ressources humaines est très vaste et englobe un grand nombre de domaines : tous les niveaux de l'enseignement officiel; la formation; le principe de l'acquisition continue du savoir; les attitudes sociales; les préjugés culturels; les femmes dans les emplois non traditionnels et le rôle de l'immigration, pour n'en nommer que quelques-uns. Le Comité des ressources humaines du Conseil consultatif national des sciences et de la technologie a reconnu, au cours de l'élaboration de son mandat, qu'un grand nombre de travaux de recherche importants ont été effectués et qu'un nombre imposant d'excellentes recommandations ont été élaborées, dans plusieurs de ces domaines. Toutefois, de l'avis du Comité, un certain nombre de questions urgentes devaient être étudiées plus à fond et faire l'objet de recommandations. La manière dont les politiques et les procédures en matière d'immigration influent sur la disponibilité et l'accessibilité du petit nombre d'employés qualifiés en science et en technologie constitue l'un de ces questions.

Le présent rapport du Comité des ressources humaines dégage des sujets de préoccupation d'importance; il tombe à point nommé, compte tenu des modifications de la Loi sur l'immigration. Il présente des recommandations auxquelles à son avis on devrait donner suite lorsque seront formulés, les mois prochains, des règlements correspondant aux changements. Bien que le Comité ait exclusivement porté son attention sur les aspects de l'immigration qui touchent les employeurs et l'économie, il reconnaît parfaitement que les aspects sociaux et humanitaires sont un élément tout aussi important et significatif.

CONTEXTE

Il est essentiel que le Canada dispose de scientifiques et de techniciens qualifiés et compétents afin de soutenir la concurrence dans une économie mondiale de plus en plus intégrée. Il faut viser principalement à posséder une main-d'oeuvre qualifiée, de tout premier ordre et compétitive, en mettant sur pied des programmes d'enseignement et de formation efficaces.

Le Comité croit qu'il s'agit d'abord et avant tout d'offrir les meilleurs programmes d'enseignement et de formation dans nos établissements d'enseignement et dans les lieux de travail, et que les Canadiens doivent être les premiers candidats pris en considération lorsqu'un employeur recrute du personnel. Toutefois, il reconnaît aussi qu'il y aura souvent des cas où l'expertise et la compétence particulière ne pourront satisfaire à la demande : les employeurs doivent alors avoir l'alternative de pouvoir accéder efficacement au marché mondial. À cette fin, il faut des politiques d'immigration flexibles qui répondent aux exigences économiques et à celles de l'employeur. Le ressourcement par l'entremise de l'immigration ne remplace pas le fait qu'il faille préparer et employer des Canadiens : il est un instrument supplémentaire et important, une solution de rechange, accessible aux employeurs, au besoin.

La Loi sur l'immigration influe sur plusieurs domaines touchant la vie et le gagne-pain des Canadiens. Le sujet est extrêmement complexe; il est donc rarement possible ou approprié d'en arriver à une solution définitive. Le Canada a acquis une réputation mondiale à la fois humanitaire et pragmatique pour sa façon d'aborder la question de l'immigration. La majorité des Canadiens ne voudrait pas voir cette image se modifier. Toutefois, on s'inquiète du fait que la pression intense concernant les aspects sociaux et humanitaires a relégué dans l'ombre le rôle économique également valide et nécessaire de la politique d'immigration, et que ce rôle n'est plus rempli de manière suffisamment pertinente ou efficace. Le Comité considère qu'il est nécessaire d'améliorer les politiques et les procédures devant servir les intérêts économiques du Canada et des Canadiens.

En conséquence, le Comité des ressources humaines a entrepris d'étudier la façon dont les politiques et procédures liées à l'immigration peuvent influencer sur la disponibilité et l'accessibilité du petit nombre de scientifiques et de technologues qualifiés, dans tous les secteurs de la population active. Il a mené de nombreuses consultations, et s'est aperçu que ce sujet suscite des réactions vives chez tous les intervenants. On a demandé l'avis de représentants des secteurs industriel et éducatif pour connaître leurs préoccupations particulières relativement à des expériences désagréables résultant de politiques ou de procédures existantes.

En même temps, le Comité a mené des consultations avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le ministre et les hauts fonctionnaires de ce ministère se rendent parfaitement compte que la politique et les procédures liées à l'immigration doivent correspondre davantage aux indicateurs économiques actuels et futurs. Le Comité a communiqué un grand nombre de ces constatations et préoccupations directement aux hauts fonctionnaires chargés de l'élaboration des modifications de la Loi sur l'immigration du Canada déposées à la Chambre des communes en juin 1992.

Ces modifications visent essentiellement à instaurer une structure au sein de laquelle seraient conçus des textes de référence permettant d'élaborer des règlements dont a actuellement besoin l'administration d'Emploi et Immigration Canada. Ceci devrait engendrer une amélioration dans les secteurs de l'administration, du contrôle et de l'exécution, et permettre de fixer des limites au nombre de demandeurs acceptés dans différentes catégories. Au cours de ses discussions avec les fonctionnaires d'Emploi et Immigration Canada, ainsi que dans ce rapport, le Comité a limité ses commentaires et ses recommandations aux aspects de la proposition traitant de la politique et des procédures d'immigration générales qui se rapportent aux enjeux économiques et aux questions touchant les employeurs.

Le Conseil consultatif national des sciences et de la technologie félicite le gouvernement de vouloir apporter à ses politiques d'immigration la souplesse et les changements qui sont nécessaires. Les règlements qui seront établis devraient permettre à ces politiques de traiter avec efficacité les exigences cruciales des employeurs et de l'économie.

Le Comité a déterminé quatre principes essentiels à un traitement rapide et efficace des demandes. Ces principes sont les suivants : la rapidité de réponse; la souplesse d'implantation; la connaissance des besoins des employeurs en matière de personnel de formation technique et scientifique; et l'équilibre entre les besoins sociaux, humanitaires et économiques. Un certain nombre de questions particulières ont été définies comme étant les clefs qui permettraient d'atteindre et de maintenir ces principes fondamentaux. Le CCNST recommande que l'on porte une attention particulière à ces questions lorsque les règlements seront formulés.

ENJEUX

1) Obstacles créés par la procédure

EMPLOIS RÉSERVÉS

La longue période de temps qui s'écoule entre la demande initiale et l'obtention du statut d'immigrant admis fait l'objet de plaintes fréquentes. Cette préoccupation émane d'employeurs qui tentent de faire entrer au pays des personnes reconnues comme les mieux qualifiées pour remplir des postes précis. De pareilles situations ont souvent un caractère urgent, notamment lorsqu'elles doivent répondre à un changement technologique nécessaire. Il faut implanter avec **rapidité** les applications innovatrices des nouvelles technologies, si l'on veut conserver un avantage concurrentiel. Dans ces cas, on doit adopter une méthode de traitement accéléré. Une solution possible serait l'octroi simultané d'un visa d'emploi "temporaire" pour assurer une entrée rapide et l'employabilité pendant que la demande de statut d'immigrant admis est à l'étude. Si, en fin de compte, il arrive que le demandeur ne se qualifie pas en tant qu'immigrant admis, l'emploi prendra fin à l'expiration du visa temporaire.

Recommandation : 1

Dans les cas d'emplois réservés, permettre la délivrance d'un visa d'emploi temporaire, tout en traitant la demande de statut d'immigrant admis.

LES RÉALITÉS DU RECRUTEMENT

Les règlements actuels qui exigent que le libellé des annonces internationales soit à caractère général plutôt que précis coûtent cher à l'industrie. Le déluge de réponses non pertinentes qui doivent être traitées représente un processus long et coûteux. Un obstacle supplémentaire à la rapidité avec laquelle l'identification d'un besoin d'expertise mène à son acquisition, est l'exigence stipulant qu'un Canadien doit être engagé, si la formation relative au poste peut être acquise en un an. Le délai, la complexité et le coût d'une telle exigence peuvent nuire considérablement aux petites et aux moyennes entreprises dans leur développement et leur production. L'option qui consiste à former un employé canadien doit toujours être étudiée en priorité, mais des politiques plus souples sont nécessaires pour les cas où cette solution n'est pas pratique. Un personnel plus qualifié en matière de technologie au sein des services d'immigration permettrait de mieux comprendre les réalités économiques et la légitimité des demandes des compagnies, et donneraient lieu à la **souplesse** nécessaire. Dans ces deux domaines, les frais frappent davantage les petites et moyennes entreprises, qui sont les moins capables de supporter de tels coûts et de survivre ou prospérer.

Recommandations : 2 et 3

Permettre que le libellé des annonces internationales soit précis, lorsqu'il est crucial de recruter des employés rapidement, afin de n'attirer, tant au Canada qu'à l'étranger, que les demandeurs qui sont dûment qualifiés et qui n'exigent pas de formation.

Faire preuve de souplesse en ce qui concerne l'exigence selon laquelle un Canadien devrait être engagé si la formation peut être acquise en un an, de sorte que, lorsque cela n'est pas possible, les compagnies ne souffrent pas quant aux facteurs temps, production ou finances.

**COLLABORATION
ENTRE LES
SECTEURS**

La vitesse des changements technologiques augmente sans cesse et il faut adopter des procédures souples et appropriées, si l'on veut réagir en temps opportun; il est néanmoins essentiel que tous les secteurs évaluent leurs besoins futurs, lorsque c'est possible, au moyen d'une planification rigoureuse. Ces projections sont nécessaires pour déterminer où seront les lacunes quant à la disponibilité de certains spécialistes au sein de la population active canadienne, et aussi pour savoir si les programmes de formation sont, ou ne sont pas, une solution pratique. Ces projections sont actuellement effectuées dans de nombreux secteurs, y compris les gouvernements fédéral et provinciaux. Lorsqu'il est estimé que le ressourcement par l'intermédiaire l'immigration est nécessaire, ces secteurs collaborent déjà en désignant les emplois à inclure dans les listes prioritaires. Cette coopération entre les secteurs n'est pas seulement louable, elle est essentielle. De l'avis du Comité consultatif national de la biotechnologie, tel que formulé dans son rapport intitulé Plan d'action national sur la biotechnologie : assurer un avantage concurrentiel au Canada :

“... les entreprises de biotechnologie ont besoin de gestionnaires techniques et de gestionnaires de production qualifiés. Par conséquent, le défi des années 90 consistera à élaborer des politiques d'immigration permettant de satisfaire aux exigences de la compétitivité internationale et facilitant l'immigration de scientifiques et de gestionnaires hautement qualifiés dont ont besoin les entreprises et les universités canadiennes oeuvrant dans le domaine de la biotechnologie.”

Recommandation : 4

Assurer le maintien d'une coopération intergouvernementale et industrielle à propos de la désignation des professions à inclure dans les listes prioritaires.

COMMUNICATION

Ces besoins sont aussi reconnus par d'autres secteurs techniques, scientifiques et technologiques. Pour s'assurer d'une réponse rapide à des pénuries de travailleurs précises, il faudrait mettre sur pied une méthode de traitement accéléré qui accorde la priorité aux demandeurs

possédant des connaissances et des compétences recherchées. Une méthode de recrutement concertée et proactive, incluant la participation active des bureaux canadiens à l'étranger, attirerait des demandeurs possédant des qualifications en demande sur le marché. Il faut établir des liens plus étroits entre les secteurs de l'emploi et de l'immigration au sein du gouvernement. Une banque de données sur l'immigration, où seraient consignées les études, la formation et l'expérience d'un demandeur, reliée à une banque de données sur les besoins d'un employeur, faciliterait le rapprochement efficace et rapide entre les compétences des immigrants et les pénuries de travailleurs précises. De même, une meilleure communication des politiques, des procédures, des options et des exigences entre le secteur "employeurs" et les services d'immigration contribuerait grandement à l'établissement d'un climat de travail fondé sur la coopération ainsi qu'à l'efficacité d'une telle banque de données, et elle remplacerait avantageusement les rapports quelquefois entachés d'antagonisme qui ont existé jusqu'à présent. L'on pourrait former un corps consultatif qui serait composé de représentants du secteur privé et qui serait un véhicule de communication efficace pour soumettre à l'attention des hauts fonctionnaires de l'immigration les préoccupations particulières des employeurs.

Recommandations : 5, 6 et 7

Promouvoir une méthode de recrutement concertée et proactive dans les bureaux à l'étranger afin d'attirer les demandeurs qui possèdent les qualifications nécessaires et commercialisables.

Entretenir des liens plus étroits entre les secteurs du gouvernement chargés de l'emploi et de l'immigration, en incluant les banques de données reliées.

Élaborer des méthodes de communications efficaces en matière de politiques, de procédures, d'options et d'exigences, entre les employeurs et les services d'immigration.

**LES SITUATIONS
"TEMPORAIRES"**

Le traitement des visas d'emploi "temporaires" s'effectue souvent de façon rapide et efficace. Toutefois, il y a encore assez d'exemples de retards, d'insatisfaction et de débouchés perdus pour les employeurs, les employés et les étudiants, que des améliorations s'imposent à ce niveau aussi. Une solution possible serait de désigner des agents dans les bureaux à l'étranger afin de desservir cette clientèle, pour les secteurs où le nombre le justifie; ceci garantirait un juste équilibre entre l'offre et la demande et assurerait que des ressources suffisantes soient consacrées à des objectifs économiques. Dans certains cas le processus serait considérablement plus rapide, si l'on pouvait amorcer le processus de validation avec EIC dès qu'un employeur se rend compte que la recherche inclura du personnel étranger. Le Comité reconnaît qu'afin d'empêcher les abus, la revalidation est nécessaire pour une demande de prolongation d'un visa temporaire ou étudiant. Toutefois, il faudrait faire preuve de souplesse raisonnable, lorsque la validité est certaine.

Recommandations : 8, 9 et 10

Désigner des agents dans les bureaux à l'étranger pour traiter les demandes de visa d'emploi temporaire, dans les secteurs où le nombre le justifie, afin d'accélérer le traitement des demandes.

Permettre que le processus de validation débute à EIC dès que l'employeur se rend compte que la recherche inclura probablement du personnel étranger.

Accélérer le processus de revalidation lorsque les demandes d'extension relatives à des visas temporaires et à des visas d'étudiant semblent clairement valides.

LES ÉTUDIANTS

Les programmes canadiens de deuxième et de troisième cycles sont largement dominés par des étudiants étrangers qui apportent des connaissances et des compétences précieuses, mais qui quittent éventuellement le pays, emportant avec eux des connaissances et des compétences sensiblement accrues. Dans certains cas, ce savoir-faire perdu est très en demande au Canada. Le CCNST reconnaît que certains de ces étudiants sont ici grâce à des programmes d'aide du Canada s'adressant à des pays en développement, et qu'il faut s'attendre à ce qu'ils retournent dans leur pays natal mettre à profit les compétences précieuses qu'ils ont acquises et qui sont en demande chez nous. Le Conseil reconnaît également les principes pour lesquels les demandeurs de statut d'immigrant admis doivent présenter une demande de l'extérieur du Canada. On a grandement besoin de programmes d'incitation efficaces qui attireront et retiendront plus d'étudiants canadiens dans les programmes d'études supérieures, si l'on veut que le personnel hautement qualifié requis par les établissements d'enseignement canadiens et les entreprises privées soit facilement disponible. Des incitatifs qui reconnaîtraient les exigences financières et qui préconiseraient la sensibilisation aux perspectives d'emploi aideraient et motiveraient les étudiants canadiens, tout en augmentant le nombre d'inscriptions dans les établissements d'études supérieures. Entre temps, la catégorie particulière d'étudiants de deuxième et de troisième cycles devrait pouvoir demander le statut d'immigrant admis, sans devoir sortir du Canada. Dans cette catégorie, seraient inclus les étudiants de deuxième et troisième cycles qui n'ont pas reçu d'aide financière du Canada pour leurs études. Ainsi, les demandeurs se qualifiant et possédant à leur graduation des compétences reliées à un besoin économique et qui correspondent à celles indiquées sur les listes prioritaires d' EIC n'auront pas à quitter le pays à un certain moment pour présenter leur demande, comme il est actuellement exigé, et le Canada ne perdra pas les investissements et les compétences que représentent ces étudiants à la fin de leurs études.

Recommandation : 11

Permettre aux étudiants finissants de deuxième et de troisième cycles, qui ne sont pas bénéficiaires d'un programme d'aide et dont les compétences correspondent à celles indiquées sur la liste de professions désignées d' EIC, de demander le statut d'immigrant admis sans devoir sortir du Canada.

2) La répartition des demandes

On recommande trois classes de niveau dans le texte contenant les modifications de la Loi sur l'immigration. L'annexe I présente la répartition des classes telle qu'elle est proposée par Emploi et Immigration Canada. Répartir les différentes catégories d'immigrants peut fort bien se révéler un instrument efficace si l'on veut une administration souple et efficiente, à une époque où les circonstances économiques et sociales évoluent constamment, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale.

Compte tenu de l'importance, pour la santé économique du pays, d'un accès facile à des ressources humaines cruciales, le CCNST estime que, pour faciliter l'application des procédures rapides qui sont mentionnées plus haut, la classe 1 devrait aussi englober un plus grand nombre de demandeurs de catégorie "économique".

Tous les visas d'emploi temporaire ou les visas d'étudiant devraient être accordés sur demande, comme devraient l'être ceux destinés aux demandeurs appartenant à la catégorie des emplois réservés. Il faudrait mettre sur pied des mécanismes permettant d'inclure, pendant des périodes limitées, les professions désignées comme étant à caractère urgent dans la classe 1, laquelle n'est pas contrainte par un plan annuel. Ces mécanismes permettraient aux services d'immigration de répondre rapidement à des besoins immédiats en main-d'oeuvre.

Recommandation : 12

Inclure dans la classe 1 des catégories d'immigrants, en plus des "investisseurs", les demandeurs de classe "économique" suivants:

- a) tous les demandeurs de visa temporaire ou de visa d'étudiant de deuxième ou de troisième cycles*
- b) tous les demandeurs appartenant à la catégorie des emplois réservés*
- c) pendant des périodes limitées seulement, les professions désignées comme étant à caractère urgent.*

3) Système de points d'appréciation

Emploi et Immigration Canada étudie actuellement le système de points d'appréciation, à la lumière des changements et du contexte actuel de l'économie et de l'emploi. Le système devrait être assez souple pour refléter les fluctuations dans les listes prioritaires ainsi que les différents besoins des différentes régions du pays. Par exemple, pour attirer les immigrants possédant des compétences recherchées dans une région donnée du Canada, on pourrait accorder des points supplémentaires si le demandeur est prêt à demeurer dans la région pendant une période convenue d'avance.

Il faudrait accorder plus d'importance à la scolarité, aux qualifications et à l'expérience, afin que le facteur employabilité compris dans le système de points d'appréciation ait une plus grande valeur. Les demandeurs possédant des qualifications dans des secteurs professionnels où la demande est élevée devraient se voir accorder des points supplémentaires comme l'a fait récemment Emploi et Immigration Canada pour les techniciens en programmation, en réaction à un avertissement de "crise en matière de compétence" contenu dans un rapport de l'Association canadienne de technologie de pointe (ACTP) intitulé Le logiciel et la capacité concurrentielle du Canada.

Recommandation : 13

Élaborer un système de points d'appréciation souple qui :

- a) *refléterait les fluctuations dans les listes prioritaires*
- b) *offrirait des stimulants qui inciteraient les demandeurs possédant des compétences en demande à s'établir dans des régions particulières du Canada*
- c) *attribuerait des points supplémentaires aux demandeurs possédant la scolarité, les qualifications et les compétences nécessaires dans des secteurs professionnels où la demande est élevée.*

4) Emploi des conjoints des détenteurs d'un visa d'emploi temporaire

Aux termes des règlements existants, le conjoint d'une personne résidant au Canada en vertu d'un permis de travail temporaire ne peut travailler, à moins d'obtenir indépendamment un visa d'emploi. Le fondement de cette politique est, bien sûr, de protéger les employés canadiens. Cette considération est certainement valable et rares sont ceux qui la contestent. Par contre, la réalité est qu'un nombre important de personnes entrant au Canada à titre d'employés "temporaires" sont des travailleurs hautement qualifiés qui sont employés parce que leurs compétences très particulières sont requises par une compagnie canadienne. Il arrive fréquemment que leurs conjoints sont également hautement qualifiés, qu'ils détiennent un emploi, et qu'ils ne sont pas

disposés à abandonner leur base d'emploi pour se retrouver sans travail pendant qu'ils résident au Canada. La politique actuelle peut être un très réel facteur de dissuasion et nuit gravement au recrutement d'employés compétents, lesquels jouent souvent un rôle déterminant dans la croissance et l'avantage concurrentiel des entreprises canadiennes. Même si certaines ententes réciproques existent avec d'autres pays, tels l'Australie et le Royaume-Uni, elles ne sont pas une solution applicable dans tous les cas, car beaucoup de pays, pour des motifs qui leur sont propres, sont incapables de s'engager dans le cadre de pareilles ententes officielles ou ne sont pas disposés à le faire. Il faut donc, si le Canada entend attirer les meilleures compétences disponibles sur le marché international, que le gouvernement adopte une position proactive à cet égard et accorde aux conjoints de ceux qui détiennent un visa d'emploi temporaire le droit d'occuper un emploi "temporaire" pendant que le couple réside au Canada, lorsque les politiques d'accréditation le permettent.

Recommandation : 14

Permettre aux conjoints de détenteurs de visa d'emploi temporaire d'occuper un emploi temporaire pendant qu'ils résident au Canada, lorsque les règlements sur l'accréditation ne l'interdisent pas.

CONCLUSION

Le Canada acceptera des immigrants dans l'avenir comme par le passé. Ces personnes font partie intégrante de la mosaïque sociale et économique du Canada. Elles deviennent un élément de la banque de ressources humaines du Canada. Donc, il importe que le processus d'immigration tienne compte des besoins de l'employeur et de ceux de l'économie; que les effets sur la population active en général soit reconnu et pris en considération; que l'on cherche à effectuer et que l'on facilite la meilleure et la plus rapide intégration possible des immigrants dans la population active.

Les biens et les services ainsi que les capitaux et la technologie, sont accessibles à l'échelle mondiale à ceux qui peuvent, et qui veulent en faire l'acquisition. Nos écoles et nos industries profitent de ce processus, qui évolue de plus en plus rapidement. Toutefois, les produits de base ou les ressources nécessaires à la meilleure utilisation de ces éléments, tels les employés doués et compétents, sont quelquefois très difficiles à recruter. Il faut accorder une plus grande attention au développement des compétences chez les jeunes et au sein de la main-d'oeuvre canadienne en général. Néanmoins, la réalité est que les besoins essentiels en main-d'oeuvre ne sont pas toujours facilement comblés au Canada. Nos politiques et nos procédures liées à l'immigration doivent relever le défi de faciliter le mouvement de capital humain. La mondialisation du marché du travail est déjà une réalité. Le Canada se doit de soutenir la concurrence et de recruter les meilleurs éléments et les plus doués.

ANNEXE I

CLASSES DE NIVEAU

Classe 1

Sensible à la
demande

FAMILLE

- fiancés
- enfants
- conjoints

**ASPECT
HUMANITAIRE**

- réfugiés admis au
Canada
- humanité et
compassion

**ASPECT
ÉCONOMIQUE**

- investisseurs

Traitement sur demande
et sans limite

Classe 2

Limité - premier
arrivé, premier
servi

FAMILLE

- étendue

**ASPECT
HUMANITAIRE**

- Réfugiés - autres
catégories
- programmes de
mesures spéciales

**ASPECT
ÉCONOMIQUE**

- emploi réservé
- travailleur indépendants
- domestiques étrangers

Traitement contingenté
selon le plan annuel des
niveaux

Classe 3

Limité - Choisis
pour l'excellence

FAMILLE

- enfants de même
parents
- enfants non à
charge

**ASPECT
ÉCONOMIQUE**

- travailleurs
spécialisés
- professions
désignées
- entrepreneurs

Traitement sur une
base comparative
- limites fixées selon
le plan annuel des
niveaux

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONSEmplois réservés :

1. Dans les cas d'emplois réservés, permettre la délivrance d'un visa d'emploi temporaire, tout en traitant la demande de statut d'immigrant admis.

Réalités du recrutement :

2. Lorsqu'il est crucial de recruter des employés rapidement, permettre que le libellé des annonces internationales soit précis afin de n'attirer, tant au Canada qu'à l'étranger, que les demandeurs qui sont dûment qualifiés et qui n'exigent pas de formation.
3. Faire preuve de souplesse en ce qui concerne l'exigence selon laquelle un Canadien devrait être engagé si la formation peut être acquise en un an, de sorte que, lorsque cela n'est pas possible, les compagnies ne souffrent pas quant aux facteurs temps, production ou finances.

Collaboration entre les secteurs :

4. Assurer le maintien d'une collaboration intergouvernementale et industrielle à propos de la désignation des professions à inclure dans les listes prioritaires.

Communication :

5. Promouvoir une méthode de recrutement concertée et proactive dans les bureaux à l'étranger afin d'attirer les demandeurs qui possèdent les qualifications nécessaires et commercialisables.
6. Entretenir des liens plus étroits entre les secteurs du gouvernement chargés de l'emploi et de l'immigration, y compris par les banques de données reliées.
7. Élaborer des méthodes de communications efficaces en matière de politiques, de procédures, d'options et d'exigences, entre les employeurs et les services d'immigration.

Situations temporaires :

8. Désigner des agents dans les bureaux à l'étranger pour traiter les demandes de visa d'emploi temporaire, dans les secteurs où le nombre le justifie, afin d'accélérer le traitement des demandes.
9. Permettre que le processus de validation débute à EIC dès que l'employeur se rend compte que la recherche inclura probablement du personnel étranger.
10. Accélérer le processus de revalidation lorsque les demandes d'extension relatives à des visas temporaires et à des visas d'étudiant semblent clairement valides.

Étudiants :

11. Permettre aux étudiants finissants de deuxième et de troisième cycles, qui ne sont pas bénéficiaires d'un programme d'aide et dont les compétences correspondent à celles indiquées sur la liste de professions désignées d'EIC, de demander le statut d'immigrant admis sans devoir sortir du Canada.

Répartition des demandes :

12. Inclure dans la classe 1 des catégories d'immigrants, en plus des "investisseurs", les demandeurs de catégorie "économique" suivants :
 - a) tous les demandeurs de visa temporaire ou de visa d'étudiant de deuxième ou troisième cycles
 - b) tous les demandeurs appartenant à la catégorie des emplois réservés
 - c) pendant des périodes limitées seulement, les professions désignées comme étant à caractère urgent.

Système de points :

13. Élaborer un système de points d'appréciation souple qui :
 - a) refléterait les fluctuations dans les listes prioritaires
 - b) offrirait des stimulants qui inciteraient les demandeurs possédant des compétences en demande à s'établir dans des régions particulières du Canada
 - c) attribuerait des points supplémentaires aux demandeurs possédant la scolarité, les qualifications et les compétences pour lesquelles la demande est élevée.

Emploi des conjoints :

14. Permettre aux conjoints des détenteurs d'un visa d'emploi temporaire d'occuper un emploi "temporaire" pendant que le couple réside au Canada, lorsque les règlements sur l'accréditation ne l'interdisent pas.

