

# Évaluation de la Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM)



Juillet 2022



Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Canada

Pour obtenir des renseignements sur les autres publications d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), consultez la page <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides.html>

Also available in English under the title: Evaluation of the Global Skills Strategy (GSS)

Visitez-nous en ligne :

Site Web d'[Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](http://www.canada.ca) à [www.canada.ca](http://www.canada.ca)

[Facebook](http://www.facebook.com/CitImmCanFR) : <http://www.facebook.com/CitImmCanFR>

[YouTube](http://www.youtube.com/CitImmCanada) : [www.youtube.com/CitImmCanada](http://www.youtube.com/CitImmCanada)

[Twitter](https://twitter.com/CitImmCanFR) : [@CitImmCanFR](https://twitter.com/CitImmCanFR)

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2021.

Ci4-239/2022F-PDF

978-0-660-45220-3

Numéro de référence du projet : E7-2019

# Table des matières

---

Résumé.....	4	Compétitivité à l'échelle mondiale – Processus de demande de permis de travail .....	21	Annexe A : Modèle logique.....	35
Évaluation de la Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM) – Réponse et plan d'action de la direction .....	6	Connaissance de la SCM – Employeurs et demandeurs.....	22	Annexe B : Les employeurs.....	38
Liste des sigles .....	10	Connaissance de la SCM – Dispenses de permis de travail de courte durée .....	23	Annexe C : Principales caractéristiques des pays sélectionnés examinés.....	40
Profil de la Stratégie .....	11	Dispenses de permis de travail – Avantages et difficultés.....	24	Annexe D : Système de projections des professions au Canada (SPPC) .....	41
Contexte et historique de l'évaluation .....	12	MSR – Recommandations et investissement important.....	25	Annexe E : Comparaison des demandeurs interrogés avec la population des demandeurs de permis de travail dispensés de l'EIMT dans le cadre de la SCM .....	42
Méthodologie .....	13	MSR – Services et soutien .....	26	Annexe F : Comparaison au 1er juillet 2020 du personnel de l'ASFC interrogé avec la population des ASF et des surintendants .....	44
Limites et considérations .....	14	Rôles et responsabilités.....	27	Annexe G : Comparaison des répondants au sondage sur les partenaires de référence à la population au moment du sondage.....	45
Aperçu du profil des demandeurs principaux .....	15	Travailleurs hautement qualifiés.....	28		
Profil des demandeurs principaux – Destination au Canada et profession.....	16	Résidence permanente.....	29		
Profil des employeurs.....	17	Retombées économiques.....	30		
Besoin de la SCM.....	18	Contexte de la pandémie de COVID 19.....	31		
Compétitivité à l'échelle mondiale .....	19	Conclusions et recommandations .....	33		
Compétitivité à l'échelle mondiale – Traitement en deux semaines .....	20				

# Résumé

---

## Contexte

Le présent rapport expose les constatations de l'évaluation de la Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM) d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). L'évaluation a été réalisée conformément aux exigences de la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor et portait sur la période de juin 2017 à février 2020.

L'évaluation visait principalement à mesurer la mise en œuvre et les retombées préliminaires de la SCM et à rendre compte des résultats obtenus à ce jour. L'évaluation a permis de cerner la mesure dans laquelle la SCM a contribué à attirer au pays des personnes talentueuses de l'étranger, l'efficacité des activités parallèles de rayonnement et de collaboration et, si possible, les répercussions économiques de la Stratégie.

## Résumé des constatations

L'évaluation a permis de constater que la SCM répond aux besoins des entreprises canadiennes qui font un investissement important et qui veulent, de façon à demeurer concurrentielles, que des travailleurs étrangers hautement qualifiés puissent entrer rapidement au Canada. Si de nombreux pays concurrents offrent un traitement accéléré des demandes de permis de travail ou de séjour aux travailleurs hautement qualifiés, ainsi qu'au conjoint et/ou aux personnes à charge qui les accompagnent, l'octroi par le Canada de dispenses de permis de travail de courte durée est relativement unique.

À l'heure actuelle, IRCC ne recueille pas de renseignements sur les investissements importants que les employeurs recommandés font au Canada dans le cadre de la SCM, mais l'évaluation a permis d'examiner les avantages découlant du traitement dans le cadre de la SCM des demandes de travailleurs temporaires et des personnes à leur charge.

À la suite des constatations de l'évaluation et aux fins de l'amélioration continue du programme, trois recommandations sont formulées.

## Recommandation 1 : Soutien aux employeurs recommandés dans le cadre de la SCM.

L'équipe du mode de service réservé (MSR) a tenu de nombreuses activités diversifiées de rayonnement à l'échelle du Canada, et des efforts ont été déployés au chapitre de la promotion et de la visibilité du programme auprès des employeurs. Ces efforts ont mis en relief la valeur des diverses caractéristiques de la SCM. L'évaluation a révélé que les employeurs recommandés (admissibles aux services et au soutien d'un gestionnaire de compte du MSR) avaient tendance à être davantage au courant de la SCM par rapport à leurs homologues non recommandés. L'évaluation a aussi révélé que, bien que les services et le soutien fournis au moyen du MSR soient utiles pour accroître la connaissance et la compréhension des options de programme d'immigration mises à la disposition de nombreux employeurs recommandés, ils peuvent être sous-utilisés et ne pas être offerts à certains employeurs qui pourraient en bénéficier.

Les services et le soutien du MSR sont conçus non seulement pour accélérer le traitement des demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM, mais aussi pour appuyer d'autres programmes axés sur les employeurs. Ils sont offerts uniquement à un sous-ensemble d'employeurs qui sont recommandés en raison de l'investissement important que ces derniers sont susceptibles de faire au Canada. IRCC définit l'investissement important en termes très généraux afin de prévoir une marge de manœuvre dans l'application de la SCM. Cependant, en l'absence de paramètres bien définis et d'un suivi de la part d'IRCC, il est difficile de mesurer entièrement les investissements qui ont été faits et les avantages connexes découlant de la SCM.

## Recommandation 1 : En consultation avec les partenaires de recommandation, IRCC devrait :

- a) examiner le profil des employeurs recommandés dans le cadre de la SCM et les besoins continus du secteur de l'emploi afin de cerner les lacunes et les possibilités d'optimiser la portée des services et du soutien du MSR ainsi que l'utilisation des ressources;
- b) élaborer des indicateurs et une stratégie de suivi pour consigner l'information sur les investissements importants faits par les employeurs recommandés.

### **Recommandation 2 : Mise en œuvre et suivi**

Les différents intervenants perçoivent généralement les dispenses de permis de travail de courte durée comme étant utiles, mais, comparativement à d'autres caractéristiques de la SCM, la connaissance de ces dispenses était relativement faible, même parmi les agents des services frontaliers (ASF) qui sont chargés d'évaluer l'admissibilité à ces dispenses au point d'entrée (PDE).

Par ailleurs, ces dispenses de permis de travail ne font pas l'objet d'un suivi systématique, ce qui rend difficile de mesurer entièrement leur utilité et leurs avantages.

De plus, il est important de noter que, pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), la délivrance d'une fiche du visiteur contenant les renseignements nécessaires n'est pas obligatoire. L'ASF a le pouvoir discrétionnaire de la délivrer ou non, et le manque d'uniformité qui en découle est amplifié par la méconnaissance et le peu d'expérience du personnel au PDE signalées au sujet des dispenses de permis de travail dans le cadre de la SCM.

Il s'agit là d'un défi supplémentaire pour les étrangers, car, sans fiche du visiteur qui indique clairement qu'ils sont autorisés à travailler sans permis de travail en vertu de la SCM, il est impossible d'obtenir un numéro d'assurance sociale et, sans ce numéro, d'être payés par l'employeur. Du côté d'IRCC, il est difficile d'assurer un suivi du nombre d'étrangers qui ont eu recours à une dispense de permis de travail de courte durée, et de produire des rapports utiles à ce sujet. En particulier, le Système mondial de gestion des cas (SMGC) n'est pas utilisé comme outil pour consigner qui obtient une dispense, quand et où. En raison de l'absence de paramètres et d'un manque d'information, il est difficile de rendre compte de l'ensemble des répercussions et des résultats de la SCM et de cerner les problèmes d'intégrité potentiels.

**Recommandation 2 :** IRCC devrait collaborer avec l'ASFC afin de mieux faire connaître aux ASF les dispenses de permis de travail et d'uniformiser leur administration aux PDE (y compris la délivrance de la fiche du visiteur) pour renforcer le service à la clientèle, ainsi que la capacité de suivi des dispenses et d'en rendre compte.

### **Recommandation 3 : Conception**

En ce qui a trait à la conception de la SCM, les constatations ont mis en lumière certaines nouvelles questions et possibilités. La SCM a été créée à la suite de vastes consultations avec des partenaires des secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) qui voulaient un processus accéléré de permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés (genre de compétence 0 et niveau de compétence A de la Classification nationale des professions [CNP]), ce qui a donné lieu à une interprétation différente de « hautement qualifié » par rapport à d'autres programmes et initiatives d'IRCC, comme la catégorie de l'expérience canadienne et le Programme d'immigration au Canada atlantique. Cette interprétation étroite cadre moins bien lorsque l'ensemble de l'économie canadienne et des besoins en main d'œuvre sont examinés, car certaines professions (p. ex. celles du secteur de la santé) sont exclues (niveau B de la CNP). Le fait de viser certaines professions de niveau B de la CNP dans certains secteurs où il y a des besoins en main d'œuvre et pour lesquels il y a un intérêt aiderait les employeurs.

Cependant, pour aller au-delà du genre de compétence 0 et du niveau de compétence A de la CNP, il serait nécessaire de prendre en compte les besoins en ressources, particulièrement à la lumière des pressions exercées sur le traitement dans tous les secteurs d'activité d'IRCC, et il faudrait une évaluation à jour des besoins en main d'œuvre nationaux et régionaux au Canada.

Par ailleurs, les titulaires du permis de travail souhaitent grandement faire la transition vers la résidence permanente, bien que la facilitation de cette transition ne soit pas un objectif du programme.

**Recommandation 3 :** Afin de maximiser les avantages de la Stratégie, IRCC devrait étudier des options et élaborer un plan visant à améliorer la SCM, qui tient compte des éléments suivants :

- a) en vue du traitement accéléré des demandes de permis de travail, élargir l'admissibilité à la SCM en incluant d'autres professions spécialisées du niveau B de la CNP dans les secteurs et les régions où il y a des besoins en main d'œuvre;
- b) évaluer les répercussions sur les ressources d'une éventuelle expansion de la SCM et assurer un meilleur respect de l'engagement envers les délais de traitement;
- c) renforcer les liens entre la SCM et les voies d'accès à la résidence permanente comme moyen de contribuer davantage au recrutement et au maintien en poste d'étrangers talentueux et hautement qualifiés.

# Évaluation de la Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM) – Réponse et plan d'action de la direction

## Soutien aux employeurs recommandés dans le cadre de la SCM

L'équipe du mode de service réservé (MSR) a tenu de nombreuses activités diversifiées de rayonnement à l'échelle du Canada, et des efforts ont été déployés au chapitre de la promotion et de la visibilité du programme auprès des employeurs. Ces efforts ont mis en relief la valeur des diverses caractéristiques de la SCM. L'évaluation a révélé que les employeurs recommandés (admissibles aux services et au soutien d'un gestionnaire de compte du MSR) avaient tendance à être davantage au courant de la SCM par rapport à leurs homologues non recommandés. L'évaluation a aussi révélé que, bien que les services et le soutien fournis au moyen du MSR soient utiles pour accroître la connaissance et la compréhension des options de programme d'immigration mises à la disposition de nombreux employeurs recommandés, ils peuvent être sous-utilisés et ne pas être offerts à certains employeurs qui pourraient en bénéficier.

Les services et le soutien du MSR sont conçus non seulement pour accélérer le traitement des demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM, mais aussi pour appuyer d'autres programmes axés sur les employeurs. Ils sont offerts uniquement à un sous-ensemble d'employeurs qui sont recommandés en raison de l'investissement important que ces derniers sont susceptibles de faire au Canada. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) définit l'investissement important en termes très généraux afin de prévoir une marge de manœuvre dans l'application de la SCM. Cependant, en l'absence de paramètres bien définis et d'un suivi de la part d'IRCC, il est difficile de mesurer entièrement les investissements qui ont été faits et les avantages connexes découlant de la SCM.

### Recommandation 1 : En consultation avec les partenaires de recommandation, IRCC devrait :

- a) examiner le profil des employeurs recommandés dans le cadre de la SCM et les besoins continus du secteur de l'emploi afin de cerner les lacunes et les possibilités d'optimiser la portée des services et du soutien du MSR ainsi que l'utilisation des ressources;
- b) élaborer des indicateurs et une stratégie de suivi pour consigner l'information sur les investissements importants faits par les employeurs recommandés.

IRCC accepte la recommandation.

La définition d'investissement important a été élaborée pour cibler les employeurs qui feraient un investissement important au Canada, ainsi que les titulaires de chaires de recherche financées par l'État qui mèneraient des recherches de calibre mondial au Canada. L'objectif de la politique n'était pas de viser les personnes qui ont besoin des services d'un gestionnaire de compte du MSR, mais plutôt celles que le gouvernement du Canada devrait soutenir, en principe, en raison de leur importante contribution à notre pays.

IRCC reconnaît que les services du gestionnaire de compte du MSR pourraient également, à l'avenir, profiter à de nouveaux objectifs stratégiques, comme soutenir les secteurs d'emploi pour lesquels une pénurie de main-d'œuvre est prévue et soutenir les petits employeurs.

À ce jour, les employeurs ne sont pas tenus, à titre de condition de recommandation, de rendre compte d'un montant important investi ou des progrès accomplis à cet égard. Souvent, les employeurs estiment qu'il s'agit d'une information de nature délicate et hésitent à la divulguer. Nous reconnaissons cependant que le Ministère a besoin d'un moyen de vérifier si le pilier du MSR contribue au résultat ultime attendu du SCM, soit les avantages économiques pour le Canada découlant de la venue de personnes talentueuses du monde entier.

Mesure de suivi	Responsabilité	Échéance
<b>Mesure 1A</b> : En consultation avec les intervenants pertinents, réviser la définition d'investissement important et les besoins du secteur de l'emploi	Responsable : Réseau national (RN) Soutien : Réseau international (RI) et Direction générale de l'immigration (DGI)	T3 2022–2023
<b>Mesure 1B</b> : Réviser les critères de recommandation, et évaluer l'utilisation optimale des ressources du MSR.	Responsable : RN Soutien : RI et DGI	T4 2022–2023

Mesure de suivi	Responsabilité	Échéance
<b>Mesure 1C</b> : Examiner la possibilité d'établir des indicateurs et une stratégie de suivi visant à consigner des renseignements sur les investissements importants faits par les employeurs recommandés, les pouvoirs permettant de recueillir l'information et la faisabilité de la collecte.	Responsable : RN Soutien : RI, DGI et Réseau centralisé (RC)	T1 2023–2024
<b>Mesure 1D</b> : Sous réserve de l'approbation de la haute direction et compte tenu des ressources, élaborer et mettre en œuvre un plan pour les services et le soutien du MSR en fonction du résultat des mesures précédentes.	Responsable : RN Soutien : RI et DGI	T1 2023–2024

## Mise en œuvre et suivi

Les différents intervenants perçoivent généralement les dispenses de permis de travail de courte durée comme étant utiles, mais, comparativement à d'autres caractéristiques de la SCM, la connaissance de ces dispenses était relativement faible, même parmi les agents des services frontaliers (ASF) qui sont chargés d'évaluer l'admissibilité à ces dispenses au point d'entrée (PDE).

De plus, il est important de noter que, pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), la délivrance d'une fiche du visiteur contenant les renseignements nécessaires n'est pas obligatoire. L'ASF a le pouvoir discrétionnaire de la délivrer ou non, et le manque d'uniformité qui en découle est amplifié par la méconnaissance et le peu d'expérience du personnel au PDE signalées au sujet des dispenses de permis de travail dans le cadre de la SCM.

Il s'agit là d'un défi supplémentaire pour les étrangers, car, sans fiche du visiteur qui indique clairement qu'ils sont autorisés à travailler sans permis de travail en vertu de la SCM, il est impossible d'obtenir un numéro d'assurance sociale et, sans ce numéro, d'être payés par l'employeur. Du côté d'IRCC, il est difficile d'assurer un suivi du nombre d'étrangers qui ont eu recours à une dispense de permis de travail de courte durée, et de produire des rapports utiles à ce sujet. En particulier, le Système mondial de gestion des cas (SMGC) n'est pas utilisé comme outil pour consigner qui obtient une dispense, quand et où. En raison de l'absence de paramètres et d'un manque d'information, il est difficile de rendre compte de l'ensemble des répercussions et des résultats de la SCM et de cerner les problèmes d'intégrité potentiels.

**Recommandation 2 : IRCC devrait collaborer avec l'ASFC afin de mieux faire connaître aux ASF les dispenses de permis de travail et d'uniformiser leur administration aux PDE (y compris la délivrance de la fiche du visiteur) pour renforcer le service à la clientèle, ainsi que la capacité de suivi des dispenses et d'en rendre compte.**

IRCC accepte la recommandation.

IRCC a déjà travaillé avec l'ASFC afin de faire connaître aux ASF la dispense du permis de travail dans le cadre de la SCM, notamment en renforçant les instructions sur l'exécution de programmes et en publiant des rappels opérationnels.

IRCC reconnaît qu'il peut s'appuyer sur les efforts antérieurs de collaboration avec l'ASFC pour mieux faire connaître la dispense aux ASF et accroître la délivrance de la fiche du visiteur, bien qu'il ne soit pas nécessaire d'en faire le suivi. Donner suite à la recommandation dépend des ressources de l'ASFC (c.-à-d. que les ASF devraient délivrer couramment la fiche du visiteur pour atteindre les objectifs de service à la clientèle, de suivi et de production de rapports).

Au moyen d'activités de rayonnement de la SCM et des services du gestionnaire de compte, IRCC encourage régulièrement les employeurs recommandés à s'assurer que leurs employés qui cherchent à recourir à la dispense du permis de travail dans le cadre de la SCM ont en main les documents pertinents à présenter aux ASF au PDE et demandent la fiche du visiteur. IRCC peut accroître les efforts visant à faire connaître ces pratiques.

Les dispenses de permis de travail sont octroyées en vertu de la disposition réglementaire applicable (article 186 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, qui énumère les diverses situations où une dispense du permis de travail est appropriée) ou d'une politique d'intérêt public, comme c'est le cas pour les dispenses de permis de travail de courte durée dans le cadre de la SCM. Toutefois, les clients dispensés du permis de travail au titre de la SCM qui présentent une demande à partir d'un pays assujéti à l'obligation de visa au moyen de la plateforme de demande de résidence temporaire en ligne ou du portail d'IRCC sont consignés. Un code est automatiquement généré dans le SMGC pour ce groupe, alors que les clients de pays dispensés de l'obligation de visa ne peuvent pas être consignés [voyageurs qui doivent présenter une autorisation de voyage électronique (AVE) et qui arrivent au Canada par voie aérienne]. Les voyageurs n'ont pas besoin d'une AVE lorsqu'ils arrivent par voie terrestre ou maritime (y compris à bord d'un navire de croisière); il est donc actuellement impossible de suivre collectivement les clients dispensés du permis de travail dans le cadre de la SCM (c. à d. les étrangers qui ont besoin d'un visa et les étrangers dispensés de l'obligation de visa).



Lorsqu'un ASF accorde une dispense, l'étranger est réputé avoir satisfait aux critères, et aucun autre document n'est requis, car ces personnes n'entrent pas sur le marché du travail canadien. Dans certains cas et au besoin, une fiche du visiteur peut être délivrée pour faciliter l'entrée de l'étranger (p. ex. les chercheurs qui font un séjour de courte durée dans le cadre de la SCM). La dispense du permis de travail permet d'entrer rapidement et facilement. En contrepartie, les données sur les dispenses du permis de travail ne sont pas recueillies.

Mesure de suivi	Responsabilité	Échéance
<p><b>Mesure 2A</b> : En collaboration avec l'ASFC, examiner, élaborer et mettre en œuvre un plan visant à faire connaître aux ASF la dispense du permis de travail de courte durée dans le cadre de la SCM afin d'accroître l'uniformité de la délivrance, au besoin, de la fiche du visiteur au PDE. De plus, informer davantage les travailleurs étrangers qu'ils peuvent demander une fiche du visiteur à leur entrée, avec justification.</p> <p>À cette fin, des instructions sur l'exécution de programmes pour la SCM seront établies et comprendront un libellé demandant aux agents de délivrer des fiches du visiteur. De plus, pour faire le suivi de la dispense conjointement avec la délivrance des fiches du visiteur, une demande de changement dans le SMGC sera présentée pour consigner les clients en question par l'ajout d'un nouveau type de cas.</p>	<p>Responsable : Direction générale de l'orientation du programme d'immigration (DGOPI) Soutien : ASFC et RN</p>	T4 2022–2023
<p><b>Mesure 2B</b> : Étudier les possibilités de favoriser une application plus uniforme des dispenses de permis de travail dans le cadre de la SCM afin d'améliorer le service à la clientèle et le suivi.</p>	<p>Responsable : DGI Soutien : DGOPI</p>	T4 2022–2023

## Conception

En ce qui a trait à la conception de la SCM, les constatations ont mis en lumière certaines nouvelles questions et possibilités. La SCM a été créée à la suite de vastes consultations avec des partenaires des secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) qui voulaient un processus accéléré de permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés (genre de compétence 0 et niveau de compétence A de la Classification nationale des professions [CNP]), ce qui a donné lieu à une interprétation différente de « hautement qualifié » par rapport à d'autres programmes et initiatives d'IRCC, comme la catégorie de l'expérience canadienne et le Programme d'immigration au Canada atlantique. Cette interprétation étroite cadre moins bien lorsque l'ensemble de l'économie canadienne et des besoins en main d'œuvre sont examinés, car certaines professions (p. ex. celles du secteur de la santé) sont exclues (niveau B de la CNP). Le fait de viser certaines professions de niveau B de la CNP dans certains secteurs où il y a des besoins en main d'œuvre et pour lesquels il y a un intérêt aiderait les employeurs.

Cependant, pour aller au-delà du genre de compétence 0 et du niveau de compétence A de la CNP, il serait nécessaire de prendre en compte les besoins en ressources, particulièrement à la lumière des pressions exercées sur le traitement dans tous les secteurs d'activité d'IRCC, et il faudrait une évaluation à jour des besoins en main d'œuvre nationaux et régionaux au Canada.

Par ailleurs, l'évaluation a permis de révéler que les titulaires du permis de travail souhaitent grandement faire la transition vers la résidence permanente, bien que la facilitation de cette transition ne soit pas un objectif du programme.

**Recommandation 3 : Afin de maximiser les avantages de la Stratégie, IRCC devrait étudier des options et élaborer un plan visant à améliorer la SCM, qui tient compte des éléments suivants :**

- a) en vue du traitement accéléré des demandes de permis de travail, élargir l'admissibilité à la SCM en incluant d'autres professions spécialisées du niveau B de la CNP dans les secteurs et les régions où il y a des besoins en main d'œuvre;
- b) évaluer les répercussions sur les ressources d'une éventuelle expansion de la SCM et assurer un meilleur respect de l'engagement envers les délais de traitement;
- c) renforcer les liens entre la SCM et les voies d'accès à la résidence permanente comme moyen de contribuer davantage au recrutement et au maintien en poste d'étrangers talentueux et hautement qualifiés.

IRCC accepte la recommandation.

Le pilier de traitement en deux semaines est la caractéristique la plus distinctive de la SCM et est rendu possible grâce à l'accent délibéré mis sur les travailleurs étrangers talentueux les plus hautement qualifiés (c. à d. genre de compétence 0 et niveau de compétence A de la CNP). Le niveau B de la CNP fait l'objet du plus grand nombre de demandes à l'échelle mondiale, de nombreuses professions appartenant au niveau B de la CNP ayant déjà la priorité dans le cadre de programmes spéciaux ou de groupes de traitement prioritaire (p. ex. les professions du secteur de la santé). Toutefois, étant donné l'évolution de la dynamique du



marché du travail, IRCC accepte d'examiner ce pilier, car la recommandation se rapporte à la faisabilité d'inclure certaines professions recherchées du niveau B de la CNP.

Des délais de traitement plus courts et un service plus ciblé pour le groupe de clients visés ont été rendus possibles par des éléments comme des critères d'admissibilité sélectifs, la conception d'un processus particulier et le financement des ressources. IRCC a respecté et dépassé l'engagement de traitement en deux semaines lorsque les volumes se situaient dans les limites des niveaux de financement. Cependant, en raison de diverses difficultés découlant de la pandémie de COVID-19 et de l'augmentation du volume de demandes, le Ministère n'a pas respecté l'engagement depuis le début de 2020. IRCC reconnaît la nécessité d'examiner d'abord les activités et d'étudier le niveau approprié de ressources nécessaires pour être en mesure de respecter les engagements actuels, ou de revoir les priorités des engagements, avant de pouvoir évaluer la faisabilité d'élargir l'admissibilité.

En ce qui concerne les liens entre les clients de la SCM et la résidence permanente, IRCC fait la promotion de la possibilité d'une voie d'accès à la résidence permanente dans le cadre des activités de visibilité actuelles de la SCM, notamment au moyen de la catégorie de l'expérience canadienne et du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral). Les travailleurs dont la demande est traitée dans le cadre de la SCM apportent des compétences recherchées au Canada. La possibilité pour les travailleurs de s'y établir en tant que résident permanent pourrait être un facteur attrayant pour les employeurs étrangers qui cherchent à investir au Canada à long terme. Les clients de la SCM sont hautement qualifiés et très mobiles. Bien qu'il soit possible d'examiner des liens clairs avec la résidence permanente pour les personnes qui ont exprimé le souhait de devenir résidents permanents, il n'existe actuellement aucun point de référence fiable pour déterminer ce que pourrait être le taux ou l'objectif de transition réussie. De même, il faudrait tenir compte des avantages et des répercussions liés au fait de favoriser les clients de la SCM par rapport aux autres cohortes, ainsi que de la meilleure façon d'assurer un juste équilibre entre ces éléments, et ce, afin de promouvoir les intérêts du Canada en renforçant les liens entre la SCM et les voies d'accès à la résidence permanente.

Mesure de suivi	Responsabilité	Échéance
<b>Mesure 3A</b> : Examiner la faisabilité d'élargir les critères pour le traitement accéléré des demandes de permis de travail, en parallèle avec un examen des activités et des ressources.	Responsable : DGI et RN Soutien : RC, RI et DGOPI	T1 2023–2024
<b>Mesure 3B</b> : Évaluer les répercussions sur les ressources découlant de la mesure 3A [c. à d. élargir les critères d'admissibilité], par rapport à l'engagement continu envers les délais de traitement, et mettre en œuvre l'approche choisie.	Responsable : RC, RI et DGOPI Soutien : DGI et RN	T1 2023–2024
<b>Mesure 3C</b> : Étudier des options afin de renforcer les liens entre la SCM et les voies d'accès à la résidence permanente.	Responsable : DGI et RN Soutien : RC, RI et DGOPI	T2 2023–2024 (en fonction de l'approche une fois les mesures 3A et 3B achevées)

# Liste des sigles

---

ASF	Agent des services frontaliers
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
CNP	Classification nationale des professions
DP	Demandeur principal
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
IRRC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MSR	Mode de service réservé
NAS	Numéro d'assurance sociale
PDE	Point d'entrée
SCM	Stratégie en matière de compétences mondiales
SMGC	Système mondial de gestion des cas
STIM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
TET	Travailleurs étrangers temporaires
VTM	Volet des travailleurs étrangers talentueux

# Profil de la Stratégie

## Description de la SCM

La Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM) a été lancée en juin 2017 pour offrir aux employeurs un processus d'immigration plus rapide et plus prévisible. Les objectifs de la Stratégie sont les suivants :

- assurer un environnement qui attire au pays les « meilleurs et les plus brillants » des travailleurs étrangers talentueux et qui peut soutenir la concurrence à cette fin;
- chercher à combler les lacunes en matière de main d'œuvre dans les postes de gestion et professionnels (genre de compétence 0 et niveau de compétence A de la CNP);
- veiller à ce que l'immigration économique temporaire procure un avantage net au Canada.

Au total, 34 353 DP dispensés de l'évaluations de l'impact sur le marché du travail (EIMT) et 2 564 DP pour lesquels une EIMT était requise ont présenté une demande de juin 2017 à février 2020<sup>1</sup>.

La Stratégie appuie également les objectifs généraux du Programme des travailleurs temporaires et du Programme des travailleurs étrangers temporaires, soit d'éviter, dans la mesure du possible, le déplacement de Canadiens qui peuvent faire le même travail et de préserver la confiance du public envers le système d'immigration.

## Piliers de la SCM

La SCM est dirigée conjointement par les ministères d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et Emploi et Développement social Canada (EDSC). Elle consiste en quatre piliers, dont trois sont dirigés par IRCC :

1. traitement accéléré en deux semaines des demandes de permis de travail des demandeurs admissibles et des visas connexes des personnes à leur charge;
2. dispense du permis de travail de courte durée pour les emplois hautement spécialisés de courte durée (période maximale de 15 ou 30 jours par année civile) et les brefs séjours en milieu d'universitaire (période maximale de 120 jours par année civile);
3. soutien personnalisé en immigration par l'entremise d'un mode de service réservé (MSR) aux employeurs recommandés qui font un investissement important au Canada et qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers talentueux;
4. traitement accéléré, en 10 jours ouvrables, des EIMT dans le cadre du Volet des talents mondiaux (VTM), dirigé par EDSC.



<sup>1</sup> Seules les données de 2018 et 2019 sont complètes. Les données de 2017 portent sur les demandes de juin à décembre; et celles de 2020, sur les demandes de janvier et février (selon la date de réception).

# Contexte et historique de l'évaluation

## Aperçu

Le présent rapport expose les résultats de l'évaluation de la SCM.

La Division de l'évaluation et de la mesure du rendement d'IRCC a réalisé l'évaluation de février 2020 à novembre 2021 afin de mesurer la mise en œuvre et les retombées préliminaires de la SCM en vue de rendre compte des résultats obtenus à ce jour et d'éclairer l'orientation future de la Stratégie.

La conception et la portée de l'évaluation ont été établies en consultation avec les directions générales d'IRCC contribuant à la conception, à la gestion et à la mise en œuvre de l'initiative. Le Comité d'évaluation et de mesure du rendement d'IRCC a approuvé le cadre de référence en février 2020.

## Objet de l'évaluation

L'évaluation a permis de déterminer la mesure dans laquelle la SCM a contribué à attirer au pays des travailleurs étrangers talentueux, l'efficacité des activités parallèles de rayonnement et de collaboration de façon à informer les employeurs des voies d'immigration au Canada et des retombées économiques découlant de la Stratégie.

## Portée de l'évaluation

L'évaluation a porté sur la période allant du lancement de la Stratégie, en juin 2017, jusqu'au moment où l'information la plus récente était disponible lors de l'évaluation (données partielles prévues pour 2020). La portée de l'évaluation englobait diverses composantes de la SCM, y compris les résultats concernant le programme et les clients, la conception et la mise en œuvre de la Stratégie, la gestion des partenariats, le rayonnement d'IRCC et du MSR, ainsi que l'incidence sur la participation. Dans la mesure du possible, les résultats ont été ventilés en fonction des divers piliers. Le quatrième pilier de la SCM, le VTM, qui est dirigé par EDSC, a été exclu de l'évaluation<sup>2</sup>.

## Questions d'évaluation

**Dans quelle mesure la SCM répond-elle à un besoin identifié?**

**Dans quelle mesure le traitement en deux semaines et la dispense du permis de travail de courte durée contribent-ils à l'attrait du Canada?**

**Dans quelle mesure le MSR contribue-t-il à mieux faire connaître et comprendre les options de programme d'immigration aux employeurs?**

**Dans quelle mesure la SCM a-t-elle été mise en œuvre efficacement?**

**Quels ont été jusqu'à maintenant les avantages économiques de la SCM pour le Canada?**



<sup>2</sup> EDSC sera chargé d'évaluer ce volet et les EIMT, qui pourraient être inclus dans une évaluation de plus grande portée du Programme des travailleurs étrangers temporaires une fois que le VTM aura atteint sa maturité et sera stable.

# Méthodologie

L'évaluation a utilisé diverses méthodes : les données ont été recueillies à partir d'un éventail de sources afin de fonder l'analyse des données et la formulation des constatations sur des éléments probants d'une multitude de sources. Les quatre méthodes principales suivantes ont été choisies pour réaliser l'évaluation.

## Examen des documents

L'équipe d'évaluation a effectué en profondeur une revue de la documentation et une analyse des documents internes et externes pertinents pour la SCM, notamment les documents de base de la SCM, les documents de programme et de politique, les statistiques opérationnelles et d'autres documents du Ministère et des intervenants. Elle a également examiné les approches adoptées par d'autres pays qui cherchent à attirer et à maintenir des travailleurs étrangers talentueux.

## Entrevues avec des informateurs clés

Des entrevues ont été menées auprès de 39 informateurs clés d'avril à septembre 2020 : 28 représentants d'IRCC, 2 représentants de l'ASFC, 6 représentants de partenaires de recommandation et 3 représentants d'employeurs. Les entrevues ont été réalisées par téléphone ou par vidéoconférence (Microsoft Teams).

## Examen des données administratives

L'équipe d'évaluation a analysé des données du SMGC pour faire ressortir le profil des demandeurs et des employeurs, ainsi qu'examiner la délivrance de permis de travail pour les travailleurs temporaires, des permis connexes (de travail et d'études) et des visas pour les personnes à leur charge dans le cadre de la SCM. Les données étaient fondées sur les demandes reçues de juin 2017 à février 2020 et approuvées en date de mars 2021.

## Sondages

Quatre sondages ont été menés aux fins de la présente évaluation pour obtenir des renseignements auprès d'un éventail diversifié d'intervenants. Les sondages étaient disponibles en ligne, en français et en anglais.

**Sondage auprès des demandeurs de permis de travail** : Le sondage a été réalisé en février et mars 2021. Les répondants étaient des demandeurs dispensés de l'EIMT dans le cadre de la SCM et dont la demande de permis de travail, présentée entre juin 2017 et février 2020, avait été approuvée. Une invitation à répondre au sondage a été envoyée à 17 277 demandeurs ayant une adresse électronique<sup>3</sup>. Il y a eu au total 3 300 répondants, ce qui correspond à un taux de réponse d'environ 19 %<sup>4</sup>. De ce nombre, 3 064 répondants ont dit avoir utilisé leur permis de travail (93 %), et 236, ne pas l'avoir utilisé (7 %). Les répondants qui ont déclaré ne pas avoir utilisé leur permis de travail ont rempli une version abrégée du sondage. Voir l'annexe E pour de plus amples renseignements sur les demandeurs de permis de travail qui ont répondu au sondage.

**Sondage auprès des employeurs** : Le sondage a été réalisé en mai 2021 auprès de représentants d'employeurs qui appuyaient les demandes de permis de travail faisant l'objet d'une dispense de l'EIMT dans le cadre de la SCM et/ou qui ont été recommandés pour le MSR. Une invitation à répondre au sondage a été envoyée à 3 933 représentants d'employeurs ayant une adresse électronique<sup>5</sup>. Il y a eu au total 340 répondants, ce qui correspond à un taux de réponse d'environ 9 %<sup>6</sup>. De ce nombre, 53 répondants étaient un employeur recommandé (16 %), 217 ne l'étaient pas (64 %), et 70 ne connaissaient pas le statut de leur organisation (21 %).

**Sondage auprès des partenaires de recommandation** : Le sondage a été réalisé en septembre et octobre 2020. Une invitation à répondre au sondage a été envoyée à 53 partenaires de recommandation, que les représentants des programmes d'IRCC avaient désignés. Il y a eu au total 19 répondants, ce qui correspond à un taux de réponse d'environ 36 %. De ce nombre, 4 n'avaient fait aucune recommandation au moment du sondage (21 %), 8 en avaient fait de 1 à 5 (42 %), 4 en avaient fait de 6 à 10 (21 %), et 3 en avaient fait plus de 10 (16 %). Voir l'annexe G pour de plus amples renseignements sur les partenaires de recommandation qui ont répondu au sondage.

**Sondage auprès du personnel de l'ASFC** : Le sondage a été réalisé en septembre et octobre 2020. Une invitation à répondre au sondage a été envoyée à 5 816 ASF et surintendants de partout au Canada que l'ASFC avait désignés<sup>7</sup>. Il y a eu au total 616 répondants, ce qui correspond à un taux de réponse d'environ 11 %. De ce nombre, 522 étaient des ASF (85 %), et 94, des surintendants (15 %). Voir l'annexe F pour de plus amples renseignements sur le personnel de l'ASFC qui a répondu au sondage.

<sup>3</sup> Les données ont été purgées afin de supprimer l'adresse électronique des employeurs, des consultants ou des avocats en immigration, ainsi que les adresses courriels en double.

<sup>4</sup> Sur une population de 34 353 personnes. La marge d'erreur du sondage était de  $\pm 1,62$  %, à un niveau de confiance de 95 %.

<sup>5</sup> Les données ont été purgées afin de supprimer l'adresse électronique des consultants ou des avocats en immigration, ainsi que les adresses électroniques en double.

<sup>6</sup> Certains représentants d'employeur provenaient de la même organisation.

<sup>7</sup> Selon une liste fournie par l'ASFC en date de juillet 2020.

# Limites et considérations

Dans l'ensemble, l'évaluation a été conçue de façon à utiliser des méthodes complémentaires de collecte de données quantitatives et qualitatives pour combler les lacunes en matière d'information et produire des constatations intégrées fondées sur de multiples sources de données. Si certaines limites ont été cernées, l'équipe d'évaluation a mis en œuvre diverses stratégies d'atténuation pour veiller à ce que les constatations soient fiables et puissent être utilisées avec confiance.

## Contexte de la pandémie de COVID-19

La collecte des données aux fins de l'évaluation de la SCM a coïncidé avec le début de la pandémie de COVID-19 (mars 2020). IRCC a été profondément touché par cette situation. La pandémie a eu une incidence à la fois sur les activités de services directs aux clients et les activités internes d'IRCC, ce qui a entraîné des difficultés et des changements relativement à l'exécution des programmes ministériels, y compris les programmes de permis de travail visés par la SCM, ainsi que sur le plan des processus internes, de son effectif et de sa charge de travail. La méthodologie d'évaluation et les échéanciers ont été rajustés afin d'atténuer les problèmes causés par la pandémie de COVID-19. Les demandes concernant les données et les programmes ont été rajustées et triées par ordre séquentiel afin que les directions générales responsables des programmes puissent réagir avec une certaine marge de manœuvre à la situation liée à la pandémie de COVID-19. La collecte des données a été adaptée en fonction d'un nouvel environnement de travail virtuel, les entrevues étant réalisées par téléphone et par vidéoconférence. La date limite des sondages a été repoussée, et certains sondages ont intégré des questions et des éléments de contexte supplémentaires pour aider à comprendre les résultats antérieurs à la pandémie ainsi que les répercussions de la pandémie<sup>8</sup>.

## Représentativité des sondages

Dans la mesure du possible, des analyses ont été effectuées pour examiner la représentativité des répondants des sondages par rapport à leur population respective. D'après ces analyses, les répondants ne peuvent pas être considérés comme étant représentatifs de leur population correspondante. Un certain niveau de cohérence a néanmoins été constaté. Les principaux secteurs de concordance et de décalage sont indiqués ci-dessous. À cette fin, les constatations des sondages ont été validées par d'autres sources de données tout au long du rapport afin de s'assurer que les conclusions fondées sur ces constatations sont suffisamment étayées.

<sup>8</sup> Voir l'annexe H pour en savoir plus.

<sup>9</sup> L'âge, l'état matrimonial et le niveau de compétence étaient ceux au moment de la demande du permis de travail dans le cadre de la SCM.

<sup>10</sup> Même si l'Ontario continuait d'être la région dont la représentation était la plus élevée, elle était sous-représentée dans le sondage (-10 %). D'autres régions étaient représentées justement ( $\pm 5$  %).

**Sondage auprès des demandeurs du permis de travail** : Les répondants du sondage correspondaient à la population des titulaires de permis de travail dispensés de l'EIMT au titre de la SCM (comparaison des pourcentages inférieure à 5 %) pour ce qui est de l'année de la demande, du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial et du niveau de compétence<sup>9</sup>. Toutefois, ils cadraient moins avec cette population en ce qui concerne la région provinciale ou territoriale de destination prévue, la citoyenneté, la CNP et les catégories de dispense de l'EIMT. Il convient de noter que les demandeurs ayant prévu de travailler en Ontario étaient sous représentés dans le sondage (-12 %) – bien que leur proportion continue d'être la plus élevée – et que ceux qui comptaient travailler au Québec étaient surreprésentés (+8 %). Par ailleurs, les demandeurs ayant la citoyenneté indienne (-27 %) et ceux appartenant à la catégorie des personnes mutées à l'intérieur d'une société (C12) et dispensés de l'EIMT (-25 %) étaient sous-représentés dans le sondage. Leurs proportions demeuraient néanmoins les plus élevées parmi les répondants du sondage compte tenu de la taille de leur population. Enfin, les demandeurs dont le code de la CNP correspondait à une profession dans le secteur des technologies étaient généralement sous-représentés, alors que ceux qui avaient un code de la CNP correspondant à une profession dans le secteur universitaire étaient généralement surreprésentés (relativement aux 10 principaux codes de la CNP pour la population).

L'information sur la taille d'autres groupes participant au sondage était limitée, mais quelques comparaisons ont pu être établies.

En ce qui concerne le **sondage auprès du personnel de l'ASFC**, les répondants correspondaient à la population du personnel de l'ASFC (comparaison des pourcentages inférieure à 5 %) pour ce qui est de leurs fonctions (c.-à-d. l'ASF par rapport au surintendant) et du mode de transport dont ils étaient responsables (c.-à-d. aérien, routier ou maritime), bien qu'il y ait un certain décalage pour ce qui est la représentation régionale<sup>10</sup>.

Dans le cadre du **sondage auprès des partenaires de recommandation**, les répondants ayant fait de 6 à 10 recommandations étaient surreprésentés (+6 %), alors que ceux qui n'avaient fait aucune recommandation étaient quelque peu sous-représentés (-5,4 %). Les répondants du sondage étaient également quelque peu en décalage sur le plan de la représentation régionale : la région de l'Atlantique était surreprésentée (+6 %), alors que celle de l'Ontario était sous-représentée (-6 %), bien que celle-ci continuait de correspondre à la proportion la plus élevée de répondants compte tenu de la taille de sa population.

En ce qui a trait au **sondage auprès des employeurs**, la taille exacte de la population n'a pas pu être déterminée avec certitude, de sorte que l'évaluation n'a pas permis d'examiner la représentativité des répondants du sondage<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Comme le nom de l'employeur est une zone de texte libre dans le SMGC, le même employeur peut être connu sous plusieurs variantes du même nom. Par conséquent, le sondage auprès des employeurs a été envoyé aux personnes-ressources de l'employeur en fonction d'adresses électroniques uniques, de sorte que le sondage a parfois été envoyé à plusieurs personnes-ressources pour le même employeur lorsque plusieurs adresses électroniques uniques figuraient au dossier.

# Aperçu du profil des demandeurs principaux

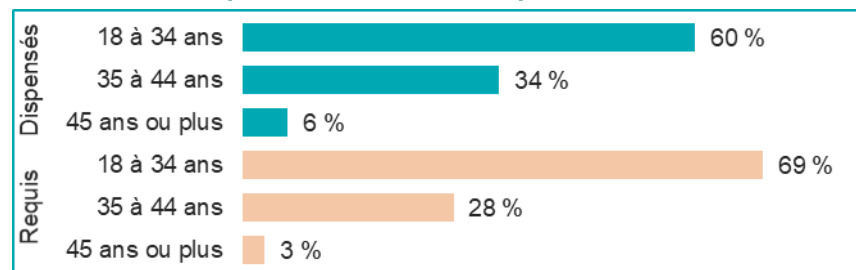
## Dans l'ensemble

Au total, 34 353 DP dispensés de l'EIMT et 2 564 DP pour lesquels une EIMT était requise ont présenté de juin 2017 à février 2020<sup>12</sup> une demande de permis de travail dans le cadre de la SCM<sup>13</sup> qui a été approuvée. Le taux d'approbation des demandes du permis de travail dans le cadre de la SCM était très élevé au cours de cette période : il était, dans l'ensemble, de 92 % en 2018 et de 93 % en 2019 pour les DP dans le cadre de la SCM<sup>14</sup>.

## Caractéristiques sociodémographiques

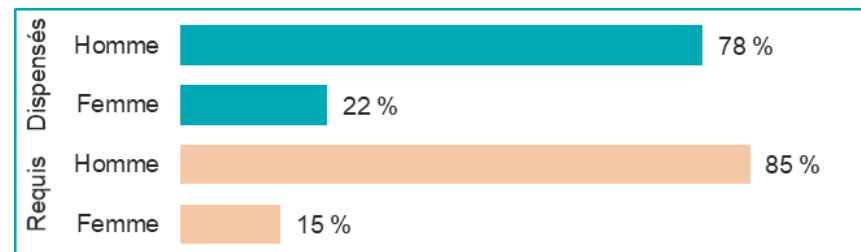
- Un fort pourcentage des DP dans le cadre de la SCM étaient âgés de 18 à 34 ans au moment de la demande de leur permis de travail.
- La majorité des DP dans le cadre de la SCM étaient des hommes.
- Environ les deux tiers des DP dans le cadre de la SCM étaient mariés ou en union de fait au moment de la demande de leur permis de travail.
- Un fort pourcentage des DP dans le cadre de la SCM provenaient de l'Inde.

Figure 1 : Âge des DP dispensés de l'EIMT par rapport aux DP pour lesquels une EIMT était requise dans le cadre de la SCM



Source : SMGC

Figure 2 : Sexe des DP dispensés de l'EIMT par rapport aux DP pour lesquels une EIMT était requise dans le cadre de la SCM



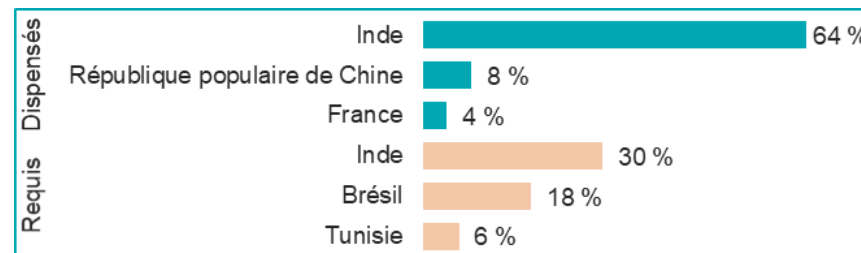
Source : SMGC

Figure 3 : État matrimonial des DP dispensés de l'EIMT par rapport aux DP pour lesquels une EIMT était requise (mariés ou en union de fait) dans le cadre de la SCM



Source : SMGC

Figure 4 : Trois principaux pays de citoyenneté des DP dispensés de l'EIMT par rapport aux DP pour lesquels une EIMT était requise dans le cadre de la SCM



Source : SMGC

<sup>12</sup> Seules les données de 2018 et 2019 sont complètes. Les données de 2017 portent sur les demandes de juin à décembre; et celles de 2020, sur les demandes de janvier et février (selon la date de réception).

<sup>13</sup> Les chiffres sont fondés sur les demandes de permis de travail reçues dans le cadre de la SCM de juin 2017 à février 2020 et ayant fait l'objet d'une décision finale au plus tard en mars 2021.

<sup>14</sup> Source : Rapport sommaire sur la SCM de la Division de la recherche, du renseignement et de l'analytique organisationnels (DRRAO), Direction générale de la planification et du rendement des opérations (DGPRO) – Données du SMGC en date du 8 décembre 2021.

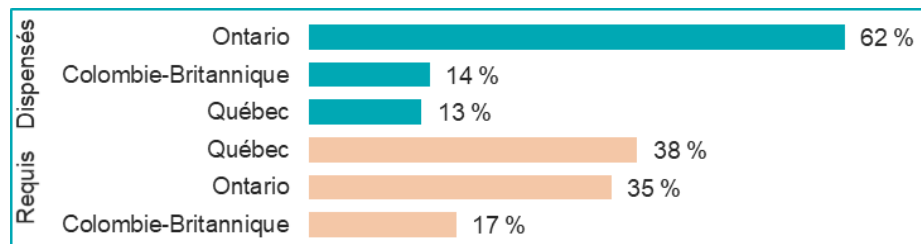


# Profil des demandeurs principaux – Destination au Canada et profession

## Province de destination

Un pourcentage élevé de DP dispensés de l'EIMT avaient pour destination l'Ontario, alors que des proportions semblables de DP pour lesquels une EIMT était requise avaient pour destination le Québec ou l'Ontario.

**Figure 5 : Province de destination des DP dispensés de l'EIMT par rapport aux DP pour lesquels une EIMT était requise dans le cadre de la SCM**

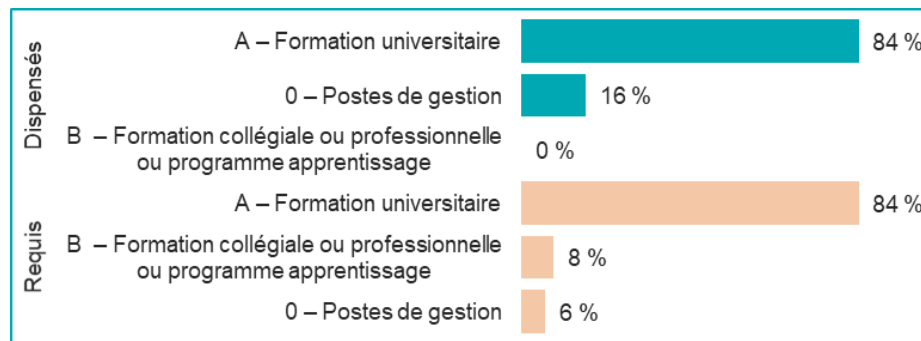


Source : SMGC

## Niveau de compétence Classification nationale des professions (CNP)

Les DP ont fait des études universitaires.

**Figure 6 : Niveau de compétence de la CNP**



Source : SMGC

## Cinq principales catégories de dispense de l'EIMT

Dans l'ensemble, 93 % des DP au cours de la période visée par l'évaluation étaient dispensés de l'EIMT. La dispense pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société (C12) comptait pour 66 % de toutes les dispenses de l'EIMT.

C12 Personnes mutées à l'intérieur d'une société (y compris l'AGCS)	66 %
C44 Détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral diplômés du doctorat (Ph.D.) et titulaires d'une bourse	12 %
C20 Emploi réciproque	7 %
C22 Échanges d'enseignants (professeurs, conférenciers invités)	3 %
T13 Accords fédéraux-provinciaux/territoriaux	3 %

## Dix principaux codes de la CNP

La Stratégie a été particulièrement avantageuse pour les employeurs canadiens dans les secteurs liés à la conception de systèmes informatiques et aux technologies de l'information (TI), ce qui dénote un besoin plus vaste au Canada de recruter des travailleurs talentueux dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

**Tableau 1 : Dix principaux codes de la CNP – DP dispensés de l'EIMT par rapport aux DP pour lesquels une EIMT était requise**

Dispensés	%	Requis	%
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs (2174)	21 %	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs (2174)	30 %
Analystes et consultants/consultantes en informatique (2171)	18 %	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciels (2173)	26 %
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciels (2173)	14 %	Analystes et consultants/consultantes en informatique (2171)	19 %
Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire (4011)	10 %	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices (5241)	6 %
Gestionnaires des systèmes informatiques (0213)	7 %	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web (2175)	6 %
Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire (4012)	4 %	Gestionnaires des systèmes informatiques (0213)	4 %
Médecins spécialistes (3111)	2 %	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données (2172)	2 %
Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises (1122)	2 %	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (2147)	2 %
Vérificateurs/vérificatrices et comptables (1111)	2 %	Évaluateurs/évaluatrices des systèmes informatiques (2283)	1 %
Analystes de bases de données et administrateurs/ administratrices de données (2172)	1 %	Cadres supérieurs/cadres supérieures – services financiers, communications et autres services aux entreprises (0013)	0 %

Source : SMGC

# Profil des employeurs

## Dans l'ensemble

Une liste des 50 principaux employeurs a été dressée en fonction du nombre de demandeurs dont la demande de permis de travail avait été reçue entre juin 2017 et février 2020 et avait été approuvée par la suite (demandeurs dispensés de l'EIMT et ceux pour lesquels une EIMT était requise) dans le cadre de la SCM. Voir la liste complète à l'annexe B<sup>15</sup>.

- Cognizant, une entreprise de technologie établie à Toronto, est l'employeur le mieux classé compte tenu des quelque 4 552 (12 %) permis de travail approuvés au titre de la SCM.

L'examen des courriels associés fréquemment aux demandes concernant cet employeur montre un recours courant à un avocat spécialisé en droit de l'immigration, ainsi qu'une capacité interne en matière d'immigration. Des tendances semblables ont également été observées chez d'autres employeurs figurant sur la liste des 50 principaux employeurs (voir l'annexe B).

Infosys, Tata Consultancy Services, Tech Mahindra Limited et Capgemini se classent du deuxième au cinquième rang respectivement. Ces entreprises de technologie comptent pour environ 22 % des demandes de permis de travail.

Les universités sont des bénéficiaires importants de la SCM, représentant environ 38 % des 50 principaux employeurs. Voici les codes courants de la CNP associés aux universités :

- professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire (4011);
- assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire (4012);
- médecins spécialistes (3111).

D'autres entreprises, comme Amazon, Deloitte, Microsoft, Google, SkipTheDishes et Telus, figurent également parmi les 50 principaux employeurs.

Parmi les 50 principaux employeurs, 20 (40 %) font également partie des employeurs recommandés pour le MSR. De ce nombre, 15 (30 %) sont des universités. Plusieurs des grandes entreprises bien connues énumérées ci-dessous figurent aussi dans la liste.

**Tableau 2 : Employeurs recommandés pour le MSR qui figurent parmi les 50 principaux employeurs, classés selon le nombre de demandeurs ayant obtenu un permis de travail qui leur était associé dans le cadre de la SCM.**

Rang	Employeurs recommandés	DP ayant obtenu un permis de travail
1	Cognizant	4 552
6	Université de Toronto	782
9	Amazon	518
11	Université McGill	512
12	Université de l'Alberta	467
14	Université de la Colombie Britannique	439
15	HCL Axon Technologies Inc.	390
23	Université de Waterloo	256
24	Université Laval	227
25	Université Western	213
26	Université du Québec	197
33	Université d'Ottawa	147
36	Université McMaster	135
37	McKinsey & Company Canada	128
38	Université York	126
39	Université de Sherbrooke	123
40	Relations universitaires de l'Université Simon Fraser	122
41	Skip The Dishes	118
47	Huawei	100
48	Université Concordia	96
49	Université Carleton	93
50	Université du Manitoba	92

<sup>15</sup> Le nombre de demandeurs dont la demande de permis de travail a été approuvée selon le nom de l'employeur devrait être considéré comme une estimation, car le même employeur peut être connu sous de multiples variantes du même nom dans le SMGC. Bien que du travail ait été

effectué pour regrouper les noms des employeurs les plus fréquents qui appuient les demandeurs de permis de travail dans le cadre de la SCM, ces efforts n'ont pas été exhaustifs.

# Besoin de la SCM

**Constatation 1 : Il y a un besoin démontré et continu pour la SCM à la lumière des tendances actuelles et d'une course mondiale de plus en plus concurrentielle pour les talents.**

## Besoin de la SCM

L'innovation technologique devrait continuer à redéfinir l'économie mondiale, ce qui influera sur la taille et la composition de la main d'œuvre demandée à l'avenir. De plus en plus, les emplois exigeront des niveaux de compétence plus élevés, mettant ainsi l'accent sur les travailleurs instruits et hautement qualifiés. Les concurrents habituels, comme les États-Unis et l'Australie, ainsi que les nouveaux concurrents dans le monde mettent en œuvre des stratégies novatrices et ambitieuses pour attirer et maintenir les personnes les plus talentueuses du monde entier, particulièrement dans les domaines des STIM.

L'examen des données administratives et des documents montrent que les demandeurs du permis de travail dans le cadre de la SCM sont instruits, comblent des pénuries ciblées de main d'œuvre et de compétences, contribuent à l'innovation et possèdent les compétences nécessaires pour s'intégrer rapidement au marché du travail canadien et s'y adapter.

Les personnes interrogées ont souligné l'importance de la SCM pour que leur entreprise demeure concurrentielle dans le contexte susmentionné. Les voies d'entrée rapide au Canada pour les travailleurs étrangers hautement qualifiés réduisent le risque auxquelles les entreprises canadiennes doivent faire face.

De plus, les immigrants de la catégorie économique sont un pilier central des efforts de reprise économique du Canada dans le contexte de la COVID 19 : ils sont instruits, comblent des pénuries ciblées de main d'œuvre et de compétences, contribuent à l'innovation et possèdent les compétences nécessaires pour s'intégrer rapidement au marché du travail canadien et s'y adapter. La SCM appuie de tels efforts.

## Projections du marché du travail

D'après l'évaluation des conditions prévues sur le marché du travail (2019-2028) d'EDSC, des pénuries sont prévues pour la moitié des 10 principales professions qui ont bénéficié de la SCM au cours de la période d'évaluation.

Les projections pour 2019 à 2028 du Système de projections des professions au Canada (SPPC) indiquent que le nombre de sortants à la recherche d'un emploi dans les cinq principales professions qui bénéficient de la SCM devrait demeurer relativement stable, malgré l'augmentation du nombre de postes vacants. Voir l'annexe C pour obtenir de plus amples renseignements. Les projections annuelles du nombre de nouveaux immigrants à la recherche d'un emploi par profession révèlent des tendances semblables, ce qui démontre un besoin continu pour les principales caractéristiques de la SCM et pour des efforts accrus en général afin d'attirer et de maintenir des travailleurs étrangers talentueux.

**Tableau 3 : Projections pour les principales professions dans lesquelles les travailleurs étrangers ont bénéficié de la SCM (2019–2028)**

Principales professions	Projections
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs (2174) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Analystes et consultants/consultantes en informatique (2171) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciels (2173) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire (4011) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Gestionnaires des systèmes informatiques (0213) (genre 0 de la CNP)	Équilibre
Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire (4012) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Médecins spécialistes (3111) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises (1122) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Vérificateurs/vérificatrices et comptables (1111) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données (2172) (niveau A de la CNP)	Pénurie

Sources : Données administratives d'IRCC et projections pour 2019 à 2028 du SPPC



# Compétitivité à l'échelle mondiale

**Constatation 2 :** La SCM contribue à la compétitivité du Canada en attirant au pays des travailleurs étrangers temporairement hautement qualifiés. Bien que certains problèmes liés au processus de demande de permis de travail aient été relevés, l'engagement envers le traitement en deux semaines dans le cadre de la SCM s'est démarqué comme une caractéristique particulièrement attrayante pour les intervenants.

## Le Canada dans le contexte international

On considère que les principales caractéristiques de la SCM ont toutes contribué à la compétitivité du Canada, mais à des degrés divers. Les répondants ont insisté sur les avantages de délais de traitement plus courts et de la prévisibilité des résultats lorsqu'il s'agit d'attirer au pays et de recruter des TET hautement qualifiés. Les intervenants font valoir que les retards à ce chapitre peuvent entraver l'innovation et limiter les débouchés commerciaux, la croissance des ventes et la création d'emplois.

Un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2019 évaluant l'attrait des pays de l'OCDE pour les travailleurs migrants hautement qualifiés classait le Canada au cinquième rang sur 37 pays, derrière l'Australie, la Suède, la Suisse et la Nouvelle-Zélande. Même s'il a été souligné que la mise en œuvre de la SCM a permis d'offrir des procédures plus simples et plus rapides pour certains sous-groupes (genre de compétence 0 et niveau de compétence A de la CNP), la structure globale demeure complexe.

L'examen des données d'entrevue et des documents a fait ressortir les liens entre l'attrait du Canada pour les TET hautement qualifiés et le climat politique aux États-Unis. Alors que le Canada a lancé de nouveaux programmes pour faciliter l'entrée de travailleurs hautement qualifiés, les États-Unis ont adopté des processus d'immigration plus restrictifs.

Une comparaison internationale générale montre que l'approche du Canada pour attirer des TET hautement qualifiés cadre avec celle de ses concurrents, notamment en ce qui concerne l'accent mis sur les professions des STIM. Plusieurs des pays examinés offrent aux travailleurs hautement qualifiés un traitement accéléré de leur demande de permis de travail et/ou de séjour et sont attrayants pour le conjoint et/ou les personnes à charge qui les accompagnent. Cependant, le fait que le Canada octroie des dispenses de permis de travail de courte durée est relativement unique, bien que certains pays offrent des processus simplifiés pour les emplois de courte durée. Voir l'annexe D pour obtenir de plus amples renseignements.

## Facteurs influant sur la prise de décision de travailler au Canada

Si la SCM crée des conditions qui facilitent les possibilités de travail au Canada pour les étrangers hautement qualifiés, de nombreuses autres considérations particulières influencent leur décision de le faire. Les demandeurs interrogés ont été invités à réfléchir aux facteurs qui ont influencé leur décision de travailler au Canada, et ils ont mentionné divers facteurs. Lorsqu'il leur a été demandé de préciser les facteurs les plus importants, les facteurs suivants ont été mentionnés le plus souvent :

- mon employeur voulait que je travaille au bureau au Canada (18 %);
- la décision cadrait avec mon projet de devenir résident permanent du Canada (17 %);
- la qualité de vie au Canada (16 %);
- le Canada offre de bonnes possibilités d'emploi (11 %);
- mon employeur n'a que des bureaux au Canada (6 %).

Les demandeurs ont également été questionnés quant à savoir s'ils avaient eu d'autres offres d'emploi d'entreprises à l'extérieur du Canada au moment où ils ont présenté leur demande de permis de travail canadien dans le cadre de la SCM. Au total, 42 % des demandeurs interrogés ont répondu par l'affirmative et qu'ils ont tout de même décidé de travailler au Canada, même si leur décision n'était pas entièrement attribuable à la SCM.



# Compétitivité à l'échelle mondiale – Traitement en deux semaines

## Attrait de l'engagement envers le traitement en deux semaines

Par rapport aux autres caractéristiques, l'engagement envers le traitement en deux semaines est apparu comme un élément convaincant de la SCM pour les demandeurs et les employeurs interrogés.

- En tout, 80 % des demandeurs interrogés estimaient que le délai de traitement de deux semaines était attrayant, alors que 71 % jugeaient attrayante la possibilité de faire venir leur conjoint et/ou leurs enfants au Canada<sup>16</sup>.
- Questionnés au sujet de l'utilité des caractéristiques de la SCM pour leur organisation afin d'attirer des TET hautement qualifiés :
  - 83 % des employeurs interrogés estimaient que la norme de service de deux semaines pour le traitement des demandes de permis de travail était utile;
  - 81 % estimaient que la norme de service de deux semaines pour le traitement des permis et des visas connexes pour le conjoint et les personnes à charge était utile;
  - 56 % étaient d'avis que les dispenses de permis de travail de courte durée pour les emplois hautement spécialisés de courte durée (période maximale de 15 ou 30 jours) étaient utiles;
  - 53 % étaient d'avis que les dispenses de permis de travail de courte durée pour un bref séjour en milieu universitaire (période maximale de 120 jours) étaient utiles<sup>17</sup>.
  - 66 % des employeurs recommandés<sup>18</sup> estimaient que les services et le soutien du MSR étaient utiles<sup>19</sup>.

Si les partenaires de recommandation interrogés ont généralement l'impression que les caractéristiques de la SCM sont utiles pour les employeurs afin d'attirer des TET hautement qualifiés, du moins dans une certaine mesure, l'engagement envers le traitement en deux semaines des demandes de permis de travail et des permis et des visas connexes pour le conjoint et les personnes à charge s'est révélé particulièrement utile à leur avis.

Selon les personnes interrogées, cet engagement envers le traitement en deux semaines facilite une planification plus efficace des ressources humaines et de la mobilité et incite les TET hautement qualifiés à considérer le Canada comme une destination de travail de choix. Les personnes interrogées ont ajouté que cette caractéristique cadre avec le rythme actuel des affaires, ce qui permet aux employeurs de recruter des travailleurs talentueux qui sont peu nombreux et qui possèdent des compétences recherchées plus rapidement et avec une plus grande certitude.

<sup>16</sup> Ces personnes ont dit que la caractéristique était attrayante dans une certaine mesure ou dans une grande mesure.

<sup>17</sup> Ces personnes ont dit que la caractéristique était attrayante dans une certaine mesure ou dans une grande mesure, à l'exclusion de celles qui ont dit ne pas le savoir.

<sup>18</sup> Seul un petit sous-ensemble d'employeurs qui sont recommandés en raison de la probabilité qu'ils fassent un investissement important au Canada sont admissibles aux services et au soutien d'un gestionnaire de compte du MSR.

<sup>19</sup> Ces personnes ont dit que la caractéristique était attrayante dans une certaine mesure ou dans une grande mesure, à l'exclusion de celles qui ont dit ne pas le savoir.

## Délais de traitement dans le cadre de la SCM

Afin d'être pris en considération pour le traitement en deux semaines, le demandeur doit avoir soumis, le 12 juin 2017 ou après cette date, un dossier de demande électronique dûment rempli ainsi que les documents à l'appui. Si des documents supplémentaires sont requis, la demande n'est plus admissible au traitement accéléré, et l'engagement lié au délai de traitement ne s'applique pas.

Pour ce qui est des résultats, le Ministère a respecté cet engagement à l'égard des DP au cours des deux premières années complètes de la Stratégie, ayant traité 80 % des dossiers<sup>20</sup> dans les 13 jours en 2018 et dans les 10 jours en 2019. Il y a toutefois eu des problèmes de traitement en ce qui concerne les personnes à charge (80 % des dossiers ont été traités dans les 14 jours en 2018 et dans les 16 jours en 2019), ainsi que depuis le début de la pandémie de COVID 19, ce qui, au moment de l'évaluation, continuait d'entraver les activités d'IRCC<sup>21</sup>.

Par ailleurs, il a été souligné que la charge de travail liée aux permis de travail et à ses programmes spécialisés pose des défis sur le plan opérationnel et que, durant la pandémie, d'autres programmes spécialisés ont réduit davantage l'efficacité du traitement. Plus de temps est consacré à analyser la charge de travail pour trouver les dossiers qui doivent être traités en priorité, temps qui aurait autrement été consacré à traiter directement des demandes.

Près des trois quarts des demandeurs interrogés (74 %) étaient satisfaits du temps qu'il a fallu à IRCC pour traiter leur demande de permis de travail. Cependant, les employeurs interrogés étaient généralement moins satisfaits à cet égard : ceux qui ont embauché des titulaires de permis de travail dispensés de l'EIMT (55 %) et ceux qui ont embauché des titulaires de permis de travail pour lesquels une EIMT était requise (44 %) ont dit être satisfaits<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Il s'agissait des dossiers pour lesquels aucun document supplémentaire n'a été exigé.

<sup>21</sup> Source : Rapport sommaire sur la SCM de la DRRAO-DGPRO – Données du SMGC en date du 8 décembre 2021 – Délais de traitement dans le cadre de la SCM (demandes approuvées et refusées) – 80 % des demandes traitées dans les x jours ou moins.

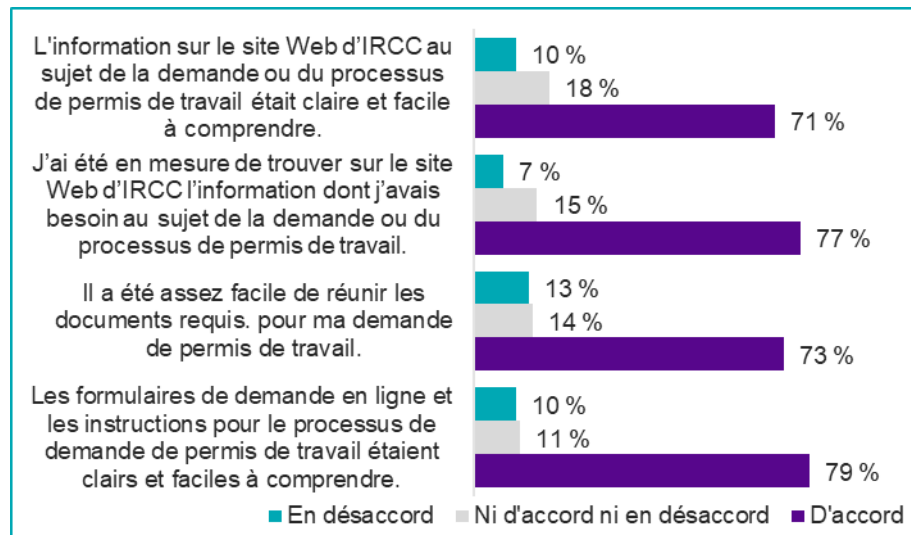
<sup>22</sup> Ces personnes ont dit être satisfaites ou très satisfaites.

# Compétitivité à l'échelle mondiale – Processus de demande de permis de travail

## Processus de demande de permis de travail

Si certains demandeurs interrogés ont déclaré avoir reçu de l'aide pour remplir leur demande de permis de travail (47 %) <sup>23</sup>, de nombreux autres étaient généralement d'accord <sup>24</sup> pour dire que l'information sur le site Web d'IRCC, le formulaire de demande et les instructions relatives au processus de demande de permis de travail sont clairs et faciles à comprendre.

**Figure 7 : Perceptions des répondants sur l'information et le processus de demande de permis de travail**



Source : Sondage auprès des demandeurs

Dans le sondage auprès des demandeurs, les répondants étaient également invités à formuler des commentaires sur la façon dont IRCC peut améliorer à l'avenir le processus du permis de travail dans le cadre de la SCM. Ils ont souvent exprimé leur frustration à l'égard du processus actuel de renouvellement ou de prorogation du permis de travail et ont mentionné les difficultés associées au caractère restrictif de leur permis de travail.

Les employeurs interrogés ont mentionné avoir eu du mal à obtenir de l'information et des mises à jour d'IRCC sur les TET qualifiés embauchés par leur organisation (55 %), et des problèmes en raison des longs délais de traitement des demandes de permis de travail à IRCC (66 %) <sup>25</sup>. Un peu plus de la moitié des employeurs interrogés (54 %) étaient d'avis que les critères d'admissibilité au traitement accéléré des demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM sont clairs et faciles à comprendre, alors que 19 % étaient en désaccord <sup>26</sup>.

D'après les données d'entrevue et les demandeurs interrogés, l'inadmissibilité des demandeurs au Canada au traitement accéléré et la rigidité des conditions des permis de travail sont des obstacles notables à la mobilité des talents au Canada. De plus, il était estimé que les demandeurs ne pouvant pas bénéficier de l'engagement envers le traitement en deux semaines, en raison de leur dossier incomplet ou complexe, ne reçoivent pas en temps opportun de mises à jour adéquates sur l'état de leur demande. En conséquence, les statistiques opérationnelles montrent que 22 % des demandes traitées (approuvées et refusées) en 2018 et 19 % en 2019 ont nécessité des documents supplémentaires ou ont été aiguillées vers le Réseau international. Ces demandeurs n'étaient donc plus admissibles au traitement accéléré dans le cadre de la SCM <sup>27</sup>.

<sup>23</sup> De ce nombre, 52 % ont dit avoir reçu de l'aide du service des ressources humaines de l'employeur; et 48 %, d'un avocat ou d'un consultant en immigration.

<sup>24</sup> Ces personnes ont dit être d'accord ou fortement d'accord.

<sup>25</sup> Ces personnes ont dit avoir rencontré des problèmes dans une certaine mesure ou dans une grande mesure, à l'exclusion de celles qui ont dit ne pas le savoir.

<sup>26</sup> Ces personnes étaient d'accord ou fortement d'accord, à l'exclusion de celles qui ont déclaré ne pas le savoir.

<sup>27</sup> Ces statistiques combinent des chiffres pour les DP et les personnes à charge dans le cadre de la SCM (dispensés de l'EIMT et pour lesquels une EIMT était requise).

# Connaissance de la SCM – Employeurs et demandeurs

**Constatation 3 : Des efforts considérables ont été déployés afin de promouvoir la SCM. Néanmoins, des lacunes au chapitre de la connaissance de la SCM ont été constatées, en particulier chez les employeurs non recommandés.**

## Activités de rayonnement et de collaboration

En 2019, le MSR a tenu plus de 1 000 activités de rayonnement partout au Canada. Notamment, des agents d'information du MSR ont représenté IRCC à la conférence Collision de 2019, à Toronto, qui était le plus grand rassemblement d'investisseurs et d'entrepreneurs en technologie de pointe en Amérique du Nord.

Selon les données du programme, le nombre annuel d'activités de rayonnement et de collaboration liées à la SCM a augmenté d'une année à une autre depuis la publication de la Stratégie, passant de 64 en 2017 à 422 en 2020. Durant cette période :

- plus du tiers (39 %) des activités visaient les employeurs canadiens;
- la plupart (84 %) ont été entreprises au moyen de trois modes d'activité clés : en personne (43 %), par téléconférence (23 %) et par téléphone (18 %);
- près des deux tiers (63 %) visaient des intervenants en Colombie-Britannique et en Ontario, principalement dans des agglomérations urbaines comme Vancouver, la région du Grand Toronto et Ottawa.

Au cours de l'exercice 2018–2019, IRCC a publié 24 messages sur Twitter au sujet de la SCM, ce qui a produit 131 124 impressions, 241 mentions « J'aime », 126 gazouillis partagés et 2 148 marques d'intérêt accordées au total. Le Ministère a également publié 20 messages sur Facebook au sujet de la SCM au cours de cette période, ce qui s'est traduit par 430 partages et 3 419 marques d'intérêt au total.

Seulement 14 % des employeurs interrogés ont déclaré avoir reçu de l'information (lors d'une présentation ou d'une réunion, au moyen d'un courriel ou d'un appel téléphonique, etc.) d'un agent d'information d'IRCC. De cette proportion, 88 % ont constaté que l'information fournie avait augmenté leur compréhension des options de programme d'immigration mises à leur disposition<sup>28</sup>.

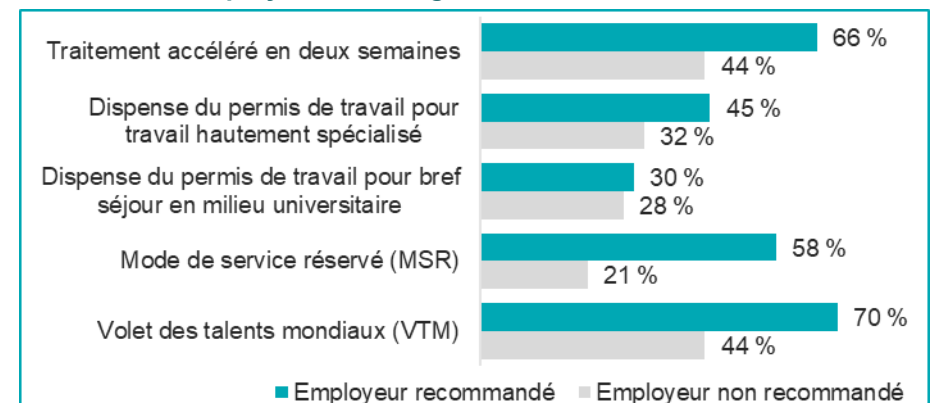
<sup>28</sup> Ces personnes ont déclaré une compréhension accrue dans une certaine mesure ou dans une grande mesure.

## Connaissance de la SCM – Employeurs et demandeurs

Comme l'admissibilité au traitement accéléré des demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM est déterminée sur le plan administratif par IRCC, les demandeurs et les employeurs ne savent pas nécessairement que leur demande bénéficie de cette initiative. En conséquence, seulement 53 % des demandeurs interrogés savaient que leur demande de permis de travail avait été traitée dans le cadre de la SCM.

Il a également été demandé aux employeurs interrogés s'ils étaient au courant des diverses caractéristiques de la SCM. Les résultats du sondage révèlent que les employeurs recommandés avaient tendance à être davantage informés que leurs homologues non recommandés<sup>29</sup>. Il était prévu que les employeurs recommandés connaissent mieux les services et le soutien du MSR, car ils sont les seuls à être admissibles aux services et au soutien du gestionnaire de compte du MSR. La connaissance accrue des autres caractéristiques de la SCM des employeurs recommandés est davantage marquée, ce qui donne à penser que le MSR a contribué favorablement à la connaissance en général de la SCM des employeurs.

**Figure 8 : Connaissance des caractéristiques de la SCM des employeurs interrogés**



Source : Sondage auprès des employeurs.

<sup>29</sup> Les différences de connaissance de la SCM entre les employeurs recommandés et les employeurs non recommandés n'étaient pas statistiquement significatives en ce qui concerne les dispenses de permis de travail.



# Connaissance de la SCM – Dispenses de permis de travail de courte durée

**Constatation 4 :** Comparativement à d'autres caractéristiques de la SCM, la connaissance des dispenses de permis de travail était relativement faible, même parmi les ASF de l'ASFC qui sont chargés d'évaluer aux PDE l'admissibilité à ces dispenses.

## Connaissance chez les employeurs

Les résultats des sondages montrent des différences au chapitre de la connaissance des dispenses de permis de travail entre les employeurs recommandés et les employeurs non recommandés, mais ces différences n'étaient pas significatives du point de vue statistique. En règle générale, les employeurs interrogés n'étaient pas au courant des dispenses.

- Au total, 34 % des employeurs interrogés étaient au courant des dispenses de permis de travail pour les emplois hautement spécialisés de courte durée.
- En tout, 28 % des employeurs interrogés étaient au courant des dispenses de permis de travail pour un bref séjour en milieu universitaire.
- Au total, 21 % des employeurs interrogés étaient au courant des deux dispenses.

Par conséquent, certains employeurs n'ont peut-être pas recours aux dispenses de permis de travail lorsqu'ils devraient ou pourraient le faire dans le but de faire venir des travailleurs temporaires pour de courtes périodes, particulièrement dans les domaines de la recherche et de l'enseignement.

## Connaissance chez les ASF

IRCC collabore avec l'ASFC à l'administration des dispenses de permis de travail de courte durée. Si IRCC est responsable d'établir la politique, l'ASFC est chargée d'évaluer aux PDE l'admissibilité aux dispenses de permis de travail.

Les entrevues menées auprès de représentants de l'ASFC donnent à penser qu'il existe la perception selon laquelle l'expérience de première ligne et l'orientation au chapitre de la mise en œuvre font défaut, même si les instructions sur l'exécution de programmes (IEP) sont accessibles et généralement claires.

Les résultats du sondage mené auprès des ASF montrent par ailleurs que des ASF n'étaient pas au fait de l'existence des dispenses de permis de travail dans le cadre de la SCM, les ASF qui travaillent dans le mode aérien étant plus au courant de ces dispenses que ceux qui travaillent dans les modes routier et maritime<sup>30</sup>.

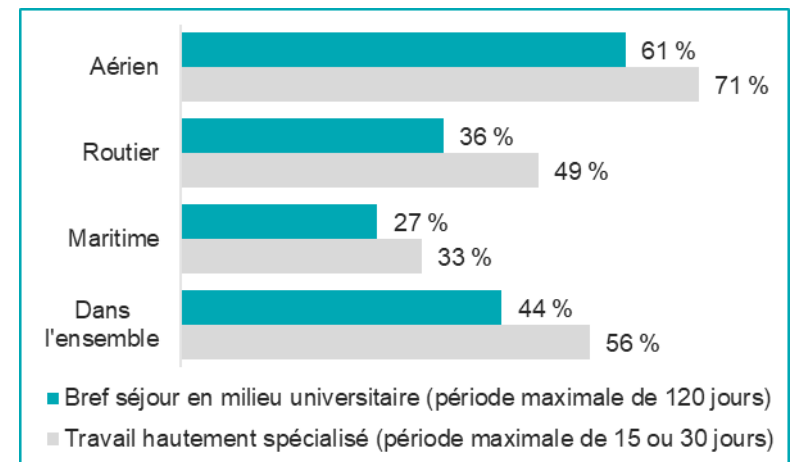
- Au total, 56 % des ASF interrogés étaient au courant des dispenses de permis de travail pour les emplois hautement spécialisés de courte durée.
- En tout, 44 % des ASF interrogés étaient au courant des dispenses de permis de travail pour un bref séjour en milieu universitaire.

- Au total, 58 % des ASF interrogés étaient au courant des deux dispenses.

Parmi les répondants qui connaissaient l'existence des dispenses, 59 % étaient au courant de l'orientation fonctionnelle connexe : la plupart l'avaient consultée et l'avaient trouvée claire et utile dans au moins une certaine mesure.

Certains ASF interrogés ont par ailleurs déclaré avoir octroyé des dispenses dans le cadre de la SCM, mais ils ont ajouté l'avoir fait à une fréquence limitée. Ils ont mentionné avoir octroyé plus fréquemment (67 %) des dispenses de permis de travail pour les emplois hautement spécialisés de courte durée. Cependant, parmi ceux qui les ont octroyées, 18 % ont dit l'avoir fait presque jamais, 47 %, quelques fois par année, et 20 %, quelques fois par mois.

**Figure 9 :** Connaissance des dispenses de permis de travail de la SCM parmi les répondants de l'ASF ayant répondu au sondage



Source : Sondage auprès du personnel de l'ASFC

<sup>30</sup> Les différences dans la connaissance des dispenses selon le mode de transport étaient significatives du point de vue statistique.

# Dispenses de permis de travail – Avantages et difficultés

**Constatation 5 : Les dispenses de permis de travail de courte durée sont généralement perçues comme étant utiles. Elles ne font toutefois pas l'objet d'un suivi systématique, ce qui rend difficile l'évaluation de la pleine mesure dans laquelle elles sont utilisées et avantageuses.**

## Avantages

L'examen des données d'entrevue et des documents indique que les dispenses de permis de travail de courte durée peuvent donner aux entreprises canadiennes un accès rapide aux travailleurs étrangers talentueux dont elles ont besoin. Il a été souligné en particulier que les dispenses permettent de combler une pénurie de travailleurs hautement qualifiés, qui ne sont pas clairement visés à l'article 186 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (Travail sans permis).

- Les dispenses permettent aux personnes les plus talentueuses des professions admissibles de venir au Canada et de commencer à travailler rapidement, ce qui réduit le fardeau administratif en ce qui concerne les contrats de courte durée et aide les entreprises à lancer leurs projets rapidement.
- Les dispenses de permis de travail augmentent l'efficacité en réduisant le nombre de demandes qu'IRCC doit traiter.

Un peu moins de la moitié des ASF interrogés qui connaissaient l'existence des dispenses de permis de travail (46 %) ont déclaré y avoir trouvé des avantages.

Parmi ceux-ci :

- 73 % ont dit que les dispenses avaient facilité l'entrée des travailleurs étrangers dont les services étaient requis de toute urgence;
- 68 % ont dit qu'elles offrent une option de facilitation aux travailleurs étrangers et qu'elles peuvent être utilisées comme mesure provisoire si ces derniers y sont admissibles<sup>31</sup>.

## Difficultés

Les intervenants ont remis en question la justification de la définition de « court terme » pour chacune des catégories de dispense et l'exigence que le temps maximal alloué soit utilisé consécutivement. D'après les entrevues, une approche cumulative correspondrait mieux aux besoins de certaines industries, notamment le secteur des technologies.

L'évaluation a en outre révélé que les dispenses de permis de travail de courte durée ne font pas l'objet d'un suivi systématique. En particulier, le SMGC n'est pas utilisé pour consigner qui bénéficie des dispenses, quand et où. L'absence de paramètres et le manque d'information font en sorte qu'il est difficile de rendre compte des répercussions et des résultats et de cerner d'éventuels problèmes d'intégrité.

Les IEP établissent que les ASF devraient, le cas échéant, consigner les dispenses accordées dans le cadre de la SCM au moyen de remarques visibles dans les fiches du visiteur des étrangers, mais les données d'entrevue et de sondage laissent entendre que les fiches du visiteur ne sont pas délivrées de façon uniforme aux PDE. Il a été signalé que cette situation crée des difficultés pour les demandeurs comme pour les employeurs, car les étrangers doivent avoir une fiche du visiteur pour obtenir un numéro d'assurance sociale (NAS) et travailler légalement au Canada.

Environ la moitié des ASF interrogés qui connaissaient l'existence des dispenses de permis de travail ont signalé des difficultés associées à ces outils (51 %). Parmi ceux-ci :

- 83 % ont dit avoir eu de la difficulté à vérifier l'entrée antérieure du travailleur étranger au Canada, y compris les raisons de son entrée, afin de déterminer les périodes d'admissibilité;
- 79 % ont déclaré un manque de connaissances et/ou d'expérience concernant les dispenses de permis de travail dans le cadre de la SCM parmi le personnel aux PDE;
- 79 % ont parlé de l'incohérence du suivi dans le SMGC des dispenses de permis de travail au titre de la SCM.

D'après les entrevues, la dernière difficulté mentionnée pourrait faire en sorte que les candidats dépassent le nombre maximal de jours qu'ils sont autorisés à travailler au Canada en vertu de la dispense.

# MSR – Recommandations et investissement important

**Constatation 6 :** La définition d'« investissement important » permet aux partenaires de recommandation d'avoir une marge de manœuvre pour désigner les employeurs qui pourraient apporter une telle contribution au Canada. La définition n'est toutefois pas suffisamment précise, et le Ministère n'assure pas à l'heure actuelle un suivi des investissements importants faits et la mesure dans laquelle ils se concrétisent, ce qui rend difficile d'évaluer à quel point les recommandations sont judicieuses.

## Processus de recommandation et définitions

Les entreprises ou les chaires de recherche sont recommandées pour le MSR par des partenaires de recommandation désignés en raison de l'investissement important qu'elles sont susceptibles de faire au Canada. IRCC a conclu avec des partenaires de recommandation 53 protocoles d'entente, qui couvrent 17 secteurs. De juin 2017 à août 2020, un total de 273 recommandations ont été faites.

Pour les entreprises, un investissement important est une nouvelle initiative à l'égard des activités d'une entreprise existante, ou l'entrée au Canada d'une entreprise qui commence ses activités, lesquelles entraînera une amélioration importante du marché du travail ou de l'économie du Canada, d'une province, d'un territoire, d'une région ou d'une localité, sans toutefois priver les Canadiens d'un emploi. Il existe trois grandes catégories de recommandations<sup>32</sup>:

- catégorie A – Investissement de grande valeur effectué par une entreprise étrangère ou multinationale au Canada;
- catégorie B – Potentiel élevé et forte croissance d'une entreprise en démarrage qui, grâce au recrutement de talents étrangers hautement qualifiés, devrait voir sa croissance augmenter; OU une entreprise qui s'est taillé une place sur le marché et qui a la capacité d'accélérer sa croissance, ce qui aura des retombées importantes sur l'économie canadienne;
- catégorie C – Innovation de la part d'une entreprise menant déjà ses activités au Canada et qui souhaite croître et élargir ses activités (même critère que le VTM d'EDSC).

Pour les chercheurs, un investissement important donne lieu au recrutement d'universitaires étrangers talentueux par l'entremise de programmes de chaires de recherche pour appuyer les universités canadiennes dans leurs efforts en vue de solidifier la réputation croissante du Canada en tant que chef de file mondial en recherche et en innovation.

## Avantages et difficultés

Les informateurs clés ont généralement convenu que l'accès au MSR par l'intermédiaire de partenaires de recommandation est un concept solide, faisant remarquer qu'IRCC n'a pas l'expertise requise de l'industrie, de l'investissement et des contextes régionaux pour décider ce qui constitue un investissement important. Tous les partenaires de recommandation interrogés, ou la plupart d'entre eux, étaient d'avis que la définition et les catégories d'« investissement important » sont claires et pertinentes pour leurs employeurs, du moins dans une certaine mesure.

La définition d'« investissement important » d'IRCC est très large. Par exemple, on ne sait pas exactement ce qui constitue une grande valeur dans la catégorie A ou un potentiel élevé ou une forte croissance dans la catégorie B. Les données probantes laissent entendre qu'il pourrait en découler un manque de clarté, de neutralité et d'uniformité dans le processus de référence du MSR. Il a été mentionné ce qui suit dans les entrevues :

- la définition vague laisse aux partenaires de recommandation un grand pouvoir discrétionnaire et peu de surveillance;
- certains grands employeurs au Canada de personnes talentueuses et hautement qualifiées n'ont pas accès au MSR en raison de l'aspect d'investissement important.

Cependant, les personnes interrogées s'entendaient généralement pour dire que la définition ne peut pas être trop contraignante, car les résultats varient selon l'industrie et la région géographique.

D'après l'examen des documents et les entrevues, il n'y a pas de mécanisme en place pour assurer un suivi de la mesure dans laquelle les investissements se matérialisent et sont importants. Il a été mentionné dans les entrevues que cette situation entrave la capacité du Ministère d'évaluer les résultats et d'établir des liens entre le MSR et les retombées économiques au Canada. En revanche, il a été noté qu'EDSC effectue des vérifications auprès des employeurs pour surveiller et évaluer les résultats.

Reconnaissant qu'il existe une variabilité, il devrait être utile que des paramètres généraux accompagnés de cibles appropriées pour les employeurs recommandés soient établis compte tenu des différents niveaux de maturité, des régions du Canada et des industries, et ce, pour comprendre les avantages de cette caractéristique clé de la SCM.

<sup>32</sup> Sources : Modèle de recommandation du MSR à l'intention des partenaires de recommandation; dossier de présentation du MSR – SCM – Janvier 2019.

# MSR – Services et soutien

**Constatation 7 : Bien que les services et le soutien fournis au moyen du MSR soient utiles pour accroître la connaissance et la compréhension des options de programme d'immigration à la disposition de nombreux employeurs recommandés, ils peuvent être sous-utilisés et ne pas être offerts à certains employeurs qui pourraient le plus en bénéficier.**

## Utilisation des services et du soutien du MSR

Les résultats de sondage donnent à penser que les services et le soutien fournis au moyen du MSR sont utiles, surtout pour ce qui est de faire connaître et de faire comprendre aux employeurs les options en matière d'immigration qui s'offrent à eux.

Comme il a été mentionné précédemment, les employeurs recommandés interrogés avaient tendance à être plus au courant des caractéristiques de la SCM, à l'exception des dispenses de permis de travail.

De plus, 36 % des employeurs recommandés interrogés ont déclaré avoir reçu des services d'un gestionnaire de compte du MSR. Parmi ceux-ci :

- 63 % ont dit que les services du MSR leur avaient permis de mieux comprendre les options de programme d'immigration mises à leur disposition;
- 47 % ont dit que les services du MSR les avaient aidés à embaucher les travailleurs étrangers talentueux dont ils avaient besoin;
- 21 % ont dit que les services du MSR avaient contribué à promouvoir le Canada comme destination de choix auprès de candidats étrangers<sup>33</sup>.

La plupart des partenaires de recommandation interrogés ont ajouté que le MSR avait contribué à accroître la connaissance et la compréhension des employeurs recommandés au sujet des processus et des programmes d'immigration économique, du moins dans une certaine mesure.

Toutefois, des données probantes ont mis en évidence un certain malentendu chez les employeurs en ce qui a trait à l'objectif du MSR. Les entrevues ont fait ressortir des problèmes liés aux attentes : il est possible de penser à tort que les entreprises recommandées bénéficieront d'un traitement spécial, y compris d'un traitement accéléré des demandes de permis de travail.

## Accès aux services et au soutien du MSR

Les données probantes indiquent que certains employeurs recommandés n'ont peut-être pas besoin des services et du soutien du MSR et que la prestation de services à ces organisations n'est peut-être pas la meilleure façon d'utiliser les ressources.

- L'exigence de l'investissement important est souvent associée aux grandes entreprises et institutions établies, alors que les petites entreprises peuvent avoir plus de difficulté à comprendre les options et les systèmes d'immigration et à s'y retrouver.
- Un examen des données administratives d'IRCC a permis de constater que certaines des entreprises recommandées et des universités font régulièrement appel à un avocat ou à un consultant en immigration et/ou disposent d'un soutien interne en matière d'immigration ou d'autres ressources humaines<sup>34</sup>. Par exemple, 13 des 25 principaux employeurs ont fait état d'un recours fréquent à un avocat ou à un consultant en immigration; 12 ont fait état d'une capacité interne en matière d'immigration; et 4 ont fait état des deux.
- Les données probantes donnent à penser que les services du MSR sont nécessaires pour certains secteurs et employeurs inadmissibles (p. ex. autorités sanitaires).

Par ailleurs, les différences entre l'admissibilité au MSR dans le cadre de la SCM (p. ex. recours à des partenaires de recommandation et exigence de l'« investissement important ») et l'admissibilité aux programmes d'immigration économique peuvent entraîner de la confusion et de la frustration dans les secteurs inadmissibles.

<sup>33</sup> Ces personnes ont déclaré ces résultats dans une certaine mesure ou dans une grande mesure.

<sup>34</sup> L'équipe d'évaluation a examiné les adresses électroniques indiquées dans le SMGC et fréquemment utilisées pour des demandes, appuyées par les 25 principaux employeurs, de permis de travail dans le cadre de la SCM. La détermination des 25 principaux employeurs a été fondée sur le nombre estimatif de demandes de permis de travail approuvées dans le cadre de la SCM

associées à leur organisation au cours de la période visée par l'évaluation. Les 25 principaux employeurs comptaient pour 57 % de ces demandes au cours de cette période. Les employeurs ont été classés en fonction du recours courant à un consultant ou à un avocat en immigration, d'une capacité interne en matière d'immigration et d'autres services de soutien des RH.

# Rôles et responsabilités

**Constatation 8 :** En général, les rôles et les responsabilités liés à la SCM sont clairs, et IRCC et les autres ministères sont satisfaits des mécanismes de communication et de coordination. Il existe cependant une certaine confusion chez les employeurs quant aux rôles d'IRCC et d'EDSC.

## Rôles et responsabilités

À l'interne, les rôles et les responsabilités permanents liés à la SCM sont clairement énoncés. L'examen des documents a permis d'établir, d'après de nombreuses données probantes, que les rôles et les responsabilités liés au MSR sont clairs, distincts et bien communiqués aux partenaires de recommandation.

Les entrevues et l'examen des documents ont fait ressortir que, bien qu'aucun comité ministériel ne porte expressément sur la SCM, un certain nombre de comités de travail internes et externes discutent de questions d'intérêt mutuel, comme le service à la clientèle, et de questions touchant les compétences et les talents de la main d'œuvre. Selon les intervenants d'IRCC et d'autres ministères, cette approche a été largement efficace.

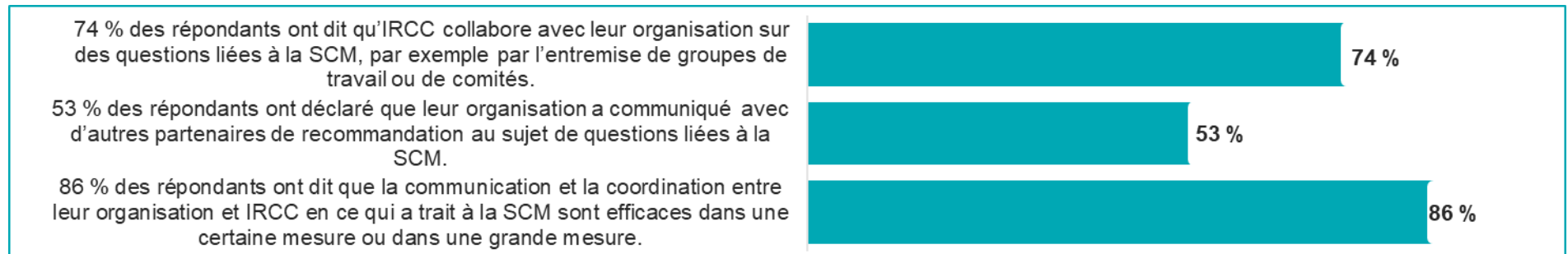
## Difficultés

L'information sur les rôles et les responsabilités des ministères participants, à savoir EDSC, l'ASFC et Industrie Canada, est dispersée et n'est pas clairement définie dans un document en particulier.

De plus, en l'absence d'une structure de gouvernance interministérielle officielle, l'équipe d'évaluation a trouvé difficile de cerner comment les décisions concernant la mise en œuvre de la Stratégie étaient prises.

À l'externe, il y a de la confusion au sujet du rôle d'EDSC et d'IRCC. Les employeurs savent que les deux ministères jouent un rôle dans la SCM, mais il y a un manque de clarté, et ils sont incertains. Lorsqu'un employeur parle à un agent d'information, il pose des questions sur le VTM. Les agents d'information ont remarqué que, même compte tenu des partenaires de recommandation, les employeurs sont incertains quant au rôle d'EDSC et d'IRCC. Récemment, IRCC a offert des formations d'appoint aux partenaires de recommandation.

**Figure 10 : Degré de collaboration à l'égard des questions liées à la SCM (selon le sondage mené auprès des partenaires de recommandation)**



Source : Sondage auprès des partenaires de recommandation

# Travailleurs hautement qualifiés

**Constatation 9 : L'accès limité à la SCM des titulaires de profession de niveau B de la CNP a été cerné comme une lacune et une possibilité de maximiser les avantages de la SCM pour toutes les professions spécialisées.**

## Travailleurs hautement qualifiés

L'équipe d'évaluation a noté certains problèmes découlant de l'accent mis sur les travailleurs « hautement qualifiés » relativement à la SCM.

En effet, bon nombre des personnes interrogées ont fait remarquer que l'utilisation des codes 0 et A de la CNP comme base de l'admissibilité à la SCM ne correspond pas aux besoins régionaux ou à la réalité d'un marché du travail en évolution. De plus, l'admissibilité à la SCM des professions de niveau B de la CNP diffère entre EDSC et IRCC, car certaines professions de niveau B de la CNP ont été incluses dans le pilier du VTM.

L'exclusion des professions de niveau B de la CNP de la SCM n'est pas conforme à l'approche à l'égard des travailleurs qualifiés ou à la définition de « travailleur qualifié » utilisée dans les programmes d'obtention de la résidence permanente d'IRCC (catégorie de l'expérience canadienne et Programme d'immigration au Canada atlantique).

Il est important d'avoir de la cohérence et d'obtenir une compréhension commune de ce qui est entendu par « hautement qualifié » pour veiller à ce que les politiques, les programmes et les stratégies en matière d'immigration soient bien coordonnés et intégrés. Cela peut en outre contribuer à prévenir la confusion chez les partenaires.

Le niveau B de la CNP ouvre la porte aux professions du secteur de la santé, où des pénuries ont été relevées, alors qu'il n'y a aucune pénurie (actuelle et prévue) pour les professions du genre de compétence 0 de la CNP, selon le SPPC.

En fait, une analyse des 293 professions incluses dans les projections d'EDSC montre qu'un équilibre devrait prévaloir pour la période de 2019 à 2028 en ce qui concerne les professions du genre de compétence 0 de la CNP. Des pénuries sont prévues pour 32 % des professions de niveau A de la CNP, pour 11 % des professions de niveau B de la CNP et pour 6 % des professions de niveau C de la CNP.

Reconnaissant que l'expansion de l'admissibilité à la SCM aura des répercussions sur les ressources, il serait utile de viser certaines professions de niveau B de la CNP dans certains secteurs où il y a des pénuries pour aider les employeurs à répondre à leurs besoins.

## Pénuries prévues pour les professions de niveau B de la CNP pour la période de 2019 à 2028.

- Technologues et techniciens en génie mécanique
- Agents et contrôleurs des transports
- Technologues de laboratoire médical et techniciens de laboratoire médical et assistants pathologistes
- Thérapeutes respiratoires, perfusionnistes cliniques et technologues cardio-pulmonaires.
- Cardiopulmonaires ; technologues en radiation médicale et échographistes
- Technologues en cardiologie et en diagnostic électrophysiologique, n.c.a. & technologues en radiation médicale
- Électrophysiologiques, n.c.a. & Autres technologues et techniciens médicaux (sauf santé dentaire) techniciens (sauf santé dentaire)
- Opticiens
- Praticiens de la guérison naturelle ; Massothérapeutes et autres professions techniques en thérapie et en évaluation
- Infirmiers auxiliaires autorisés
- Concepteurs graphiques et illustrateurs
- Designers d'intérieur et décorateurs d'intérieur
- Soudeurs et opérateurs de machines connexes
- Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
- Mécaniciens d'équipement lourd

Source : *Système de projection des professions au Canada (SPPC) 2019 à 2028*



# Résidence permanente

**Constatation 10 : Bien que la SCM n'ait pas été conçue pour faciliter la voie d'accès à la résidence permanente, les données probantes révèlent un intérêt considérable de la part de titulaires de permis de travail pour la transition vers la résidence permanente.**

## Transition vers la résidence permanente

Récemment, des programmes pilotes d'immigration et des politiques publiques ont été conçus pour offrir aux résidents temporaires des voies économiques potentielles vers la résidence permanente. Il s'agit notamment du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, la voie d'accès de la résidence temporaire à la résidence permanente et les voies d'accès à la résidence permanente pour les résidents de Hong Kong.

Si la transition vers la résidence permanente n'est pas un objectif du programme, les données probantes donnent à penser qu'il y a une demande pour la résidence permanente chez les travailleurs étrangers de la SCM. En date du 12 avril 2021, 10 %<sup>35</sup> des clients qui ont soumis une demande dans le cadre de la SCM (DP et personnes à charge) de juin 2017 à février 2020 ont reçu une confirmation de résidence permanente.

D'après les données du sondage auprès des demandeurs :

- 15 % des répondants étaient des résidents permanents;
- 34 % avaient demandé la résidence permanente;
- 62 % avaient l'intention de demander la résidence permanente.

Le système Entrée express et la SCM ont des publics cibles semblables. S'il y a des voies d'accès où les titulaires de permis dans le cadre de la SCM peuvent demander la résidence permanente dans le cadre des programmes économiques d'Entrée express, il n'y a actuellement aucun lien officiel entre la SCM et ces voies d'accès à la résidence permanente.



Plusieurs pays qui ont des programmes ou des stratégies visant les TET hautement qualifiés, y compris l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Japon et le Royaume Uni, utilisent des voies de transition comme outil pour attirer et maintenir en poste des travailleurs étrangers talentueux. Ces pays et d'autres offrent également des processus simplifiés pour la prorogation ou le renouvellement du statut temporaire comme outil de maintien en poste.

En revanche, la SCM exclut les demandeurs au Canada du traitement accéléré de la demande de permis de travail et est perçue comme ayant des processus difficiles en cas de renouvellement de permis.



<sup>35</sup> Il s'agit de clients uniques et non de demandeurs, car une faible proportion de clients ont présenté plus d'une demande au cours de la période visée par l'évaluation.



# Retombées économiques

**Constatation 11 : Les données probantes ont démontré les avantages économiques pour le Canada du traitement dans le cadre de la SCM des demandes des travailleurs temporaires. Cependant, il est difficile d'évaluer dans quelle mesure ces avantages peuvent être attribués à la SCM.**

## Avantages économiques

À l'heure actuelle, le Ministère ne recueille pas de renseignements sur les investissements importants faits au Canada par les employeurs recommandés dans le cadre de la SCM. L'évaluation a néanmoins permis d'examiner les avantages découlant du traitement dans le cadre de la SCM des demandes des travailleurs temporaires.

Au total, 36 917 DP qui ont demandé un permis de travail de juin 2017 à février 2020 l'ont obtenu en vertu de la SCM. La durée médiane de ces permis de travail était de 24 mois.

Les données administratives sur la question de savoir s'ils ont utilisé leur permis pour travailler au Canada n'étaient pas disponibles pour l'évaluation, mais, d'après les constatations du sondage auprès des demandeurs, bon nombre d'entre eux ont travaillé :

- 93 % des demandeurs interrogés ont dit avoir travaillé grâce à leur permis de travail;
- le revenu annuel médian déclaré par les demandeurs interrogés (à l'exclusion des millionnaires) était de 75 000 \$<sup>36</sup>;
- 76 % ont ajouté avoir déclaré au Canada leur revenu gagné.

Par ailleurs, les données administratives montrent qu'il y a eu 23 097 personnes à charge au total au cours de la même période : 40 % ont obtenu un permis de travail; et 25 %, un permis d'études. De même, d'après les constatations du sondage auprès des demandeurs :

- 60 % des demandeurs interrogés ont dit avoir un époux ou un conjoint de fait. Parmi ceux-ci, 83 % ont dit que cette personne est venue au Canada pendant qu'ils travaillaient. De cette proportion, 50 % ont dit que cette personne a également travaillé;
- 40 % des demandeurs interrogés ont mentionné avoir un ou des enfants. Parmi ceux-ci, 84 % ont dit que l'enfant ou les enfants sont venus au Canada pendant qu'ils travaillaient. De cette proportion, 75 % ont dit que l'enfant ou les enfants ont étudié au Canada.

## Répartition et attribution des avantages

Les données administratives montrent que les retombées de la SCM ont été réparties de façon inégale selon le sexe du demandeur et la région du Canada.

- Au total, 78 % des DP dispensés de l'EIMT et 85 % de ceux pour lesquels un EIMT était requise étaient des hommes. Cela est cohérent avec les tendances observées pour d'autres initiatives relatives aux travailleurs temporaires, mais ces proportions demeurent très élevées et donnent à penser que les demanderesse passent à côté des avantages liés à la SCM.
- Les employeurs canadiens de trois provinces – l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec – étaient les principaux bénéficiaires de la SCM, représentant 88 % de tous les DP.

Même s'il existe des critères d'admissibilité propres aux régions pour tenir compte des réalités et des besoins régionaux particuliers lorsqu'il s'agit d'accéder à certains services liés à la SCM, les demandes dans le cadre de la SCM étaient encore faibles dans la plupart des provinces canadiennes.

Enfin, les données administratives montrent que la grande majorité des DP (93 %) ont obtenu leur permis de travail au moyen du processus de dispense de l'EIMT. De cette proportion, 66 % ont bénéficié de la dispense pour les personnes mutées à l'intérieur d'une société (C12), ce qui rend difficile d'établir si la SCM ou cette dispense a facilité l'emploi pour la majorité des travailleurs dans le cadre de la SCM. Comme la SCM n'est qu'une initiative parmi la série de politiques, de programmes et de stratégies d'IRCC, qui, ensemble, visent à favoriser l'embauche par les employeurs de travailleurs temporaires, il est difficile d'isoler sa contribution aux retombées économiques pour le Canada.

<sup>36</sup> Remarque : Les montants des revenus d'emploi ont été extrapolés à partir des questions de sondage pour obtenir un revenu annuel. Au total, 67 % des répondants qui ont travaillé ont répondu aux questions sur la rémunération. En général, les personnes qui ont répondu à ces questions et celles qui ne l'ont pas fait étaient semblables sur le plan du sexe et du niveau de compétence (niveaux 0 et A de la CNP). Un certain

décalage a toutefois été observé quant au fait de répondre ou non à ces questions en fonction de l'âge : les personnes de 45 ans et plus étaient quelque peu sous-représentées par rapport aux autres groupes d'âge (c. à d. groupes des 18 à 34 ans et des 35 à 44 ans).

# Contexte de la pandémie de COVID 19

**Considérations actuelles :** Comme il a été mentionné précédemment, l'évaluation de la SCM a coïncidé avec le début de la pandémie de COVID 19. Bien qu'elles soient exclues de la portée de l'évaluation, les activités de collecte de données ont mis en évidence certaines répercussions de la pandémie sur le traitement des demandes, les employeurs et les demandeurs de permis de travail dans le cadre de la SCM.

## Traitement des demandes

La pandémie de COVID-19 a eu de profondes répercussions sur les activités d'IRCC dans l'ensemble, lesquelles ont également touché le traitement des demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM. Par exemple, au début de la pandémie, il a fallu du temps pour déployer les trousseaux de TI et créer l'organisation du travail du domicile pour tout le monde.

De plus, au début, la SCM n'était pas une priorité, et les ressources étaient affectées aux demandes de prorogation. Cela a contribué à créer un arriéré de dossiers pour la SCM durant cette période.

Enfin, une part relativement importante de l'arriéré de dossiers de la SCM était impossible à traiter durant la première partie de la pandémie, principalement en raison des restrictions liées à la COVID-19 et de la fermeture de centres de réception des demandes de visa (CRDV) (de sorte que les données biométriques n'ont pas pu être recueillies). À mesure que les CRDV ont commencé à rouvrir et que les déplacements ont repris, il a au bout du compte été possible de traiter l'arriéré de dossiers, qui ont rapidement été ajoutés aux dossiers en attente des agents de traitement des demandes.

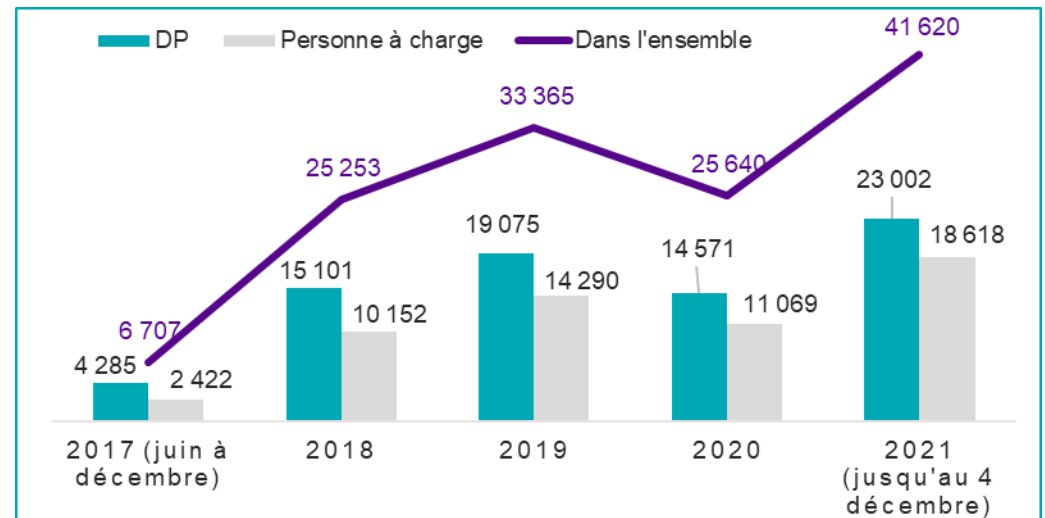
En outre, les intervenants du programme ont souligné que le nombre de demandes de renseignements des clients, des représentants et des partenaires avait augmenté proportionnellement en fonction de la hausse du nombre de dossiers en arriéré et de la plus grande lenteur avec laquelle ces derniers sont traités. Le personnel d'IRCC a dû être affecté au traitement des demandes de renseignements, et un nombre croissant de demandes ont été jugées prioritaires, ce qui a affecté l'arriéré général de dossiers et les jours de traitement.

D'après les statistiques opérationnelles, la pandémie a eu des répercussions négatives sur les délais de traitement, mais des progrès ont été réalisés vers la reprise du traitement habituel compte tenu des améliorations observées en 2020 et 2021<sup>37</sup>.

- Pour les DP : 80 % des demandes de permis de travail ont été traitées dans un délai de 92 jours en 2020 et dans un délai de 31 jours en 2021.
- La pandémie a affecté encore plus les délais de traitement en ce qui concerne les personnes à charge : 80 % des demandes (permis d'études ou de travail et/ou visas connexes) ont été traitées dans un délai de 110 jours en 2020 et dans un délai de 50 jours en 2021.

Parallèlement, le nombre de demandes reçues dans le cadre de la SCM a augmenté considérablement. De 2018 à 2021<sup>38</sup>, le nombre de demandes a augmenté d'environ 65 % dans l'ensemble. D'après les intervenants du programme, de mars à décembre 2021, un record de demandes reçues depuis la création de la SCM a été établi chaque mois. Une légère augmentation par rapport aux niveaux de 2020 aurait pu être prévue, en raison de l'assouplissement graduel des restrictions de voyage, mais l'augmentation réelle a été plus importante que prévu. Les intervenants du programme ont fait remarquer que le modèle de financement de base ne peut plus soutenir les volumes réels de demandes reçues.

**Figure 11 : Nombre de demandes reçues dans le cadre de la SCM**



<sup>37</sup> Les délais de traitement sont établis en fonction des demandes traitées par le Réseau centralisé, lorsqu'aucun document supplémentaire n'a été exigé. Source : Rapport sommaire sur la SCM de la DGPRO et de RRAO – Données du SMGC

en date du 8 décembre 2021 – Délais de traitement dans le cadre de SCM (demandes approuvées et refusées) – 80 % des demandes traitées dans les x jours ou moins.

<sup>38</sup> Comprend les données jusqu'au 4 décembre 2021.

## Expériences des employeurs

La pandémie de COVID 19 a eu une incidence sur les activités de recrutement de certains employeurs dans le cadre de la SCM.

Près de la moitié des employeurs interrogés (48 %) ont déclaré avoir embauché ou tenté d'embaucher des travailleurs temporaires dans le cadre de la SCM depuis le début de la pandémie de COVID 19 (mars 2020) au moyen des processus de permis de travail pour les demandeurs dispensés de l'EIMT et/ou pour lesquels une EIMT était requise<sup>39</sup>. De cette proportion, 57 % ont dit avoir rencontré des difficultés liées à l'embauche. Les difficultés les plus fréquemment signalées étaient les suivantes :

- longs délais de traitement des demandes de permis de travail à IRCC (84 %);
- arrivée retardée au Canada des TET dont la demande de permis avait été approuvée (60 %);
- difficultés à obtenir de l'information et des mises à jour d'IRCC concernant la demande de TET embauchés (54 %).

Parmi les autres difficultés précisées dans les commentaires ouverts des sondages, mentionnons les difficultés liées à l'obtention de données biométriques et à la fermeture de CRDV, la modification des restrictions de voyage et le fait que des travailleurs temporaires dont la demande avait été approuvée ont eu des problèmes à la frontière avec l'ASFC et qu'ils n'ont pas pu bénéficier de la dispense du permis de travail.

## Expériences des demandeurs de permis de travail

La pandémie de COVID-19 a eu une incidence sur la situation d'emploi de certains demandeurs de permis de travail dans le cadre de la SCM. Si la plupart des demandeurs interrogés ont dit avoir travaillé au Canada grâce au permis de travail obtenu en vertu de la SCM, 7 % ont dit ne pas avoir travaillé. De cette proportion, 30 % ont attribué cette situation à la pandémie de COVID-19. Les préoccupations, les difficultés et les restrictions liées aux voyages ont souvent été citées à cet égard.

Parmi les personnes qui ont travaillé au Canada grâce à un permis de travail octroyé dans le cadre de la SCM, 25 % ont dit que la pandémie de COVID-19 avait eu une incidence sur leur situation d'emploi au Canada auprès de leur employeur<sup>40</sup>. De cette proportion, environ 20 % ont déclaré avoir dû faire du télétravail, travailler de leur domicile, travailler à distance ou en ligne au moins une partie du temps en raison de la pandémie de COVID-19<sup>41</sup>.

En ce qui concerne les effets négatifs, environ 10 % des personnes qui ont dit que la COVID-19 a eu des répercussions ont ajouté avoir perdu leur emploi en raison de la pandémie, et bon nombre d'entre elles l'ont perdu de façon permanente. Parmi celles qui ont déclaré avoir perdu leur emploi, 77 % ont précisé que la perte d'emploi était permanente. De plus, environ 12 % ont dit avoir subi une réduction de salaire; et 19 %, une réduction de leurs heures de travail<sup>42</sup>.

Certains demandeurs du permis de travail ont également signalé des répercussions négatives sur la nature de leur travail ou le milieu de travail et/ou des difficultés ou des retards dans l'exécution de leur travail (environ 17 %). Ils ont mentionné, par exemple, l'absence d'accès ou un accès limité au laboratoire, ou l'incapacité d'effectuer une partie de leurs recherches comme prévu; la capacité réduite de collaborer, d'interagir et de communiquer avec les superviseurs ou les collègues, et de les consulter; l'annulation de conférences; la réduction des activités commerciales ou des ventes; et une baisse de la productivité.

Enfin, une petite part de répondants ont observé une charge de travail accrue, une augmentation du nombre d'heures de travail ou l'introduction du travail variable ou par quarts (environ 3 %)<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> N = 163.

<sup>40</sup> N = 758. Remarque : Les répondants du sondage auprès des demandeurs pris en considération dans l'analyse ont présenté leur demande entre juin 2017 et février 2020. Par conséquent, l'expérience de travail de certains peut avoir été antérieure à la pandémie de COVID 19 (à compter de mars 2020).

<sup>41</sup> Selon une analyse des réponses ouvertes à la question sur les répercussions de la COVID 19 sur leur situation d'emploi.

<sup>42</sup> Les répondants du sondage auprès des demandeurs avaient la possibilité de mentionner plus d'une conséquence.

<sup>43</sup> Ces autres répercussions négatives étaient fondées sur une analyse des réponses ouvertes à la question sur les répercussions de la COVID 19 sur leur situation d'emploi.

# Conclusions et recommandations

## Conclusions

L'objectif de l'évaluation était d'établir dans quelle mesure la SCM a contribué à attirer au pays des personnes talentueuses et hautement qualifiées de l'étranger, de mesurer l'efficacité des activités parallèles de rayonnement et de collaboration et, si possible, d'évaluer les avantages économiques de la Stratégie.

L'évaluation a permis de constater que, dans le contexte actuel où l'innovation technologique redéfinit l'économie, la SCM répond aux besoins des entreprises canadiennes qui font un investissement important et qui veulent, de façon à demeurer concurrentielles, que les travailleurs étrangers hautement qualifiés puissent entrer rapidement au Canada. Si de nombreux pays concurrents offrent un traitement accéléré des demandes de permis de travail ou de séjour aux travailleurs hautement qualifiés, ainsi qu'à le conjoint et/ou aux personnes à charge qui les accompagnent, l'accent que le Canada met sur les dispenses de permis de travail de courte durée est relativement unique.

Bien qu'IRCC ne recueille pas à l'heure actuelle de renseignements sur les investissements importants faits au Canada par les employeurs recommandés dans le cadre de la SCM, l'évaluation a permis d'examiner les avantages découlant du traitement dans le cadre de la SCM des demandes des travailleurs temporaires (principalement les employés mutés à l'intérieur d'une société) et des personnes à leur charge. En réponse aux constatations de l'évaluation et aux fins de l'amélioration continue du programme, trois recommandations sont formulées.

### Recommandation 1 : Soutien aux employeurs recommandés dans le cadre de la SCM

Des efforts considérables sont déployés au chapitre de la promotion et de la visibilité auprès des employeurs. Ceux qui en bénéficient apprécient les diverses caractéristiques de la SCM. L'évaluation a révélé que, bien que les services et le soutien fournis au moyen du MSR soient utiles pour accroître la connaissance et la compréhension des options de programme d'immigration mises à la disposition de nombreux employeurs recommandés, ils peuvent être sous-utilisés et ne pas être offerts à certains employeurs qui pourraient en bénéficier.

Les services et le soutien du MSR sont conçus non seulement pour accélérer le traitement des demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM, mais aussi pour appuyer d'autres programmes axés sur les employeurs. Ils sont offerts uniquement à un sous-ensemble d'employeurs qui sont recommandés en raison de l'investissement important que ces derniers sont susceptibles de faire au Canada. IRCC définit l'investissement important en termes très généraux afin de prévoir une marge de manœuvre dans l'application de la SCM. Cependant, en l'absence de paramètres bien définis et d'un suivi de la part d'IRCC, il est difficile de mesurer entièrement les investissements qui ont été faits et les avantages connexes découlant de la SCM.

### Recommandation 1 : En consultation avec les partenaires de recommandation, IRCC devrait :

- a) examiner le profil des employeurs recommandés dans le cadre de la SCM et les besoins continus du secteur de l'emploi afin de cerner les lacunes et les possibilités d'optimiser la portée des services et du soutien du MSR ainsi que l'utilisation des ressources;
- b) élaborer des indicateurs et une stratégie de suivi pour consigner l'information sur les investissements importants faits par les employeurs recommandés.



## Recommandation 2 : Mise en œuvre et suivi

Les différents intervenants perçoivent généralement les dispenses de permis de travail de courte durée comme étant utiles, mais, comparativement aux autres caractéristiques de la SCM, la connaissance de l'existence des dispenses de permis de travail était relativement faible, même parmi les ASF, qui sont chargés d'évaluer aux PDE l'admissibilité à ces dispenses.

Par ailleurs, ces dispenses de permis de travail ne font pas l'objet d'un suivi systématique, ce qui rend difficile de mesurer complètement leur utilité et leurs avantages.

De plus, il est important de noter que, pour l'ASF, la délivrance d'une fiche du visiteur contenant les renseignements nécessaires n'est pas obligatoire. L'ASF a le pouvoir discrétionnaire de la délivrer ou non, et le manque d'uniformité qui en découle est amplifié par la méconnaissance et le peu d'expérience du personnel au PDE signalées au sujet des dispenses de permis de travail dans le cadre de la SCM.

Il s'agit là d'un défi supplémentaire pour les étrangers, car, sans fiche du visiteur qui indique clairement qu'ils sont autorisés à travailler sans permis de travail en vertu de la SCM, il est impossible d'obtenir un numéro d'assurance sociale et, sans ce numéro, d'être payés par l'employeur. Du côté d'IRCC, il est difficile d'assurer un suivi du nombre d'étrangers qui ont eu recours à une dispense de permis de travail de courte durée, et de produire des rapports utiles à ce sujet. En particulier, le SMGC n'est pas utilisé comme outil pour consigner qui obtient une dispense, quand et où. En raison de l'absence de paramètres et d'un manque d'information, il est difficile de rendre compte de l'ensemble des répercussions et des résultats de la SCM et de cerner les problèmes d'intégrité potentiels.

**Recommandation 2 : IRCC devrait collaborer avec l'ASF afin de mieux faire connaître aux ASF les dispenses de permis de travail et d'uniformiser leur administration aux PDE (y compris la délivrance de la fiche du visiteur) pour renforcer le service à la clientèle, ainsi que la capacité de suivi des dispenses et d'en rendre compte.**

## Recommandation 3 : Conception

En ce qui a trait à la conception de la SCM, les constatations ont mis en lumière certaines nouvelles questions et possibilités. La SCM a été créée à la suite de vastes consultations avec des partenaires des secteurs des STIM qui voulaient un processus accéléré de permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés (genre de compétence 0 et niveau de compétence A de la CNP), ce qui a donné lieu à une interprétation différente de « hautement qualifié » par rapport à d'autres programmes et initiatives d'IRCC, comme la catégorie de l'expérience canadienne et le Programme d'immigration au Canada atlantique. Cette interprétation étroite cadre moins bien lorsque l'ensemble de l'économie canadienne et des besoins en main d'œuvre sont examinés, car certaines professions dans le secteur de la santé sont exclues (niveau B de la CNP).

Cependant, pour aller au-delà du genre de compétence 0 et du niveau de compétence A de la CNP, il serait nécessaire de prendre en compte les besoins en ressources, particulièrement à la lumière des pressions exercées sur le traitement dans tous les secteurs d'activité d'IRCC.

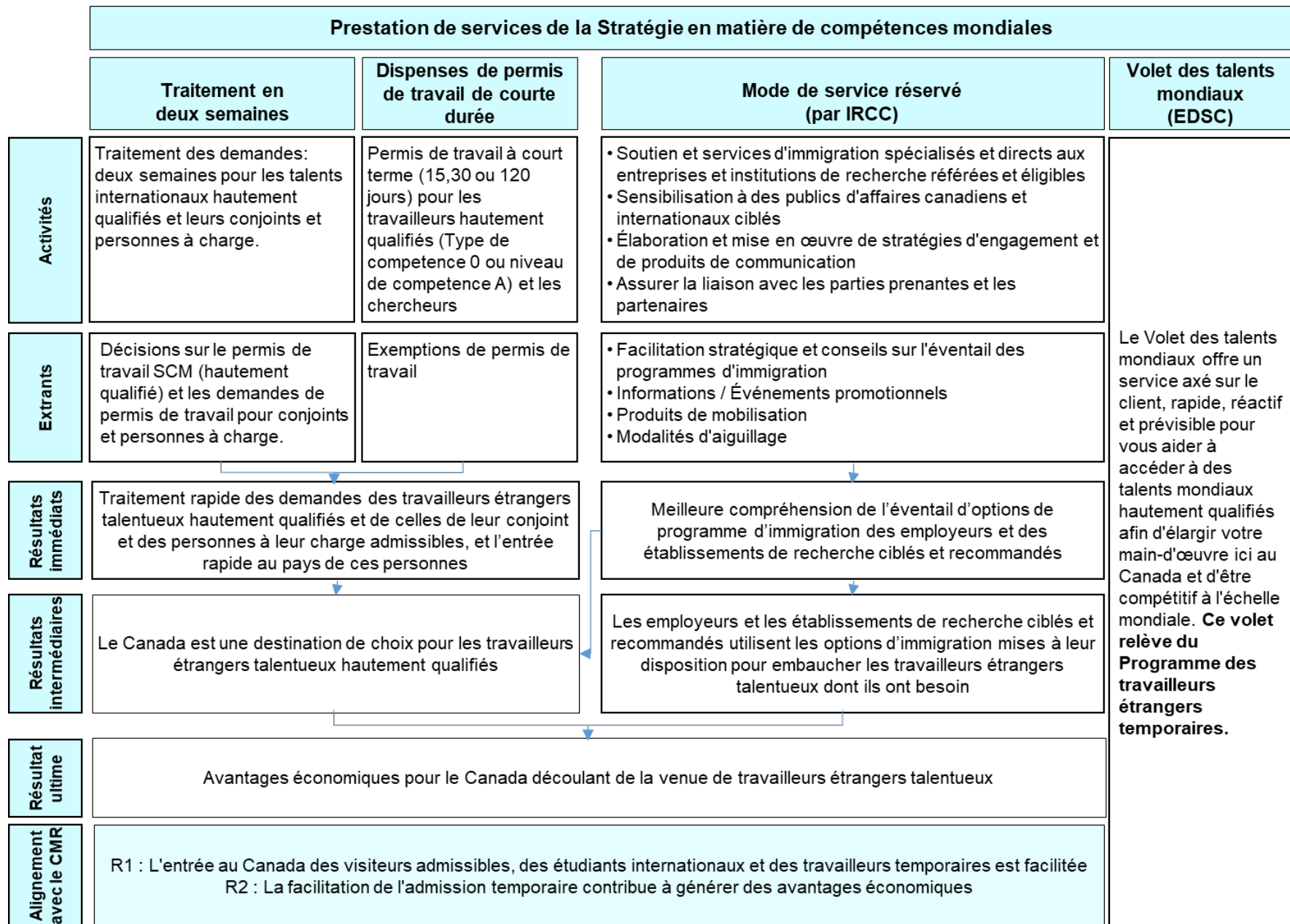
**Recommandation 3 : Afin de maximiser les avantages de la Stratégie, IRCC devrait étudier des options et élaborer un plan visant à améliorer la SCM, qui tient compte des éléments suivants :**

- a) en vue du traitement accéléré des demandes de permis de travail, élargir l'admissibilité à la SCM en incluant d'autres professions spécialisées du niveau B de la CNP dans les secteurs et les régions où il y a des besoins en main d'œuvre;
- b) évaluer les répercussions sur les ressources d'une éventuelle expansion de la SCM et assurer un meilleur respect de l'engagement envers les délais de traitement;
- c) renforcer les liens entre la SCM et les voies d'accès à la résidence permanente comme moyen de contribuer davantage au recrutement et au maintien en poste d'étrangers talentueux et hautement qualifiés



# Annexe A : Modèle logique

Figure 12 : Modèle logique



## Modèle logique — version texte accessible

Le modèle logique de la Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM) illustre les liens entre les activités de la Stratégie, les extrants que ces activités devraient produire et la façon dont ces extrants contribuent aux résultats attendus de la Stratégie, du Ministère et du gouvernement du Canada.

La logique décrite dans le diagramme correspond aux objectifs stratégiques de la SCM, qui sont les suivants :

- assurer un environnement qui attire au pays les « meilleurs et les plus brillants » travailleurs étrangers talentueux et qui peut soutenir la concurrence à cette fin;
- chercher à combler les lacunes en matière de main d'œuvre dans les postes de gestion et professionnels;
- veiller à ce que l'immigration économique temporaire procure un avantage net au Canada.

De façon générale, la Stratégie appuie également les objectifs généraux du programme d'immigration des travailleurs temporaires d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), soit d'éviter le déplacement des Canadiens qui peuvent faire le même travail, dans la mesure du possible, et de préserver la confiance du public envers le système d'immigration.

### Activités et extrants

Comme l'indique le modèle logique de la SCM (voir la section 3.0), les activités de la Stratégie consistent en trois piliers distincts, chacun ayant ses extrants respectifs :

- traitement en deux semaines, qui s'applique aux demandes de permis de travail dans le cadre de la SCM pour les travailleurs talentueux hautement qualifiés du monde entier et aux demandes de leur conjoint et des personnes à leur charge admissibles;
- dispenses de permis de travail de courte durée pour les emplois de courte durée hautement spécialisés;
- mode de service réservé (MSR), qui offre un soutien et des conseils personnalisés et spécialisés en matière d'immigration aux entreprises et aux établissements de recherche admissibles. Des activités parallèles de rayonnement et de collaboration sont également menées avec divers intervenants externes (employeurs ciblés et partenaires de recommandation) afin de promouvoir et de faire progresser la SCM.

Ensemble, les activités et les extrants de chaque pilier facilitent l'obtention des résultats déterminés du programme.

### Résultats attendus

#### Résultats immédiats

Traitement rapide des demandes des travailleurs étrangers talentueux hautement qualifiés et de celles de leur conjoint et des personnes à leur charge admissibles, et l'entrée rapide au pays de ces personnes :

- Trop souvent, les longs délais de traitement des demandes de permis de travail font en sorte qu'il est difficile pour les entreprises canadiennes d'attirer au pays les personnes de talent dont elles ont besoin pour mener à bien leurs activités et réussir dans l'économie mondiale. Les piliers du traitement en deux semaines et de la dispense du permis de travail de courte durée aident les entreprises canadiennes à accéder plus rapidement aux travailleurs étrangers talentueux recherchés en assurant le traitement rapide des demandes des travailleurs étrangers talentueux hautement qualifiés et de celles de leur conjoint et des personnes à leur charge admissibles, et l'entrée rapide au pays de ces personnes.

Meilleure compréhension de l'éventail d'options de programme d'immigration des employeurs et des établissements de recherche ciblés et recommandés :

- Grâce à la création d'un mode de service réservé dans le cadre de la SCM, IRCC devrait mieux faire connaître et comprendre l'éventail des programmes d'immigration aux employeurs et aux établissements de recherche ciblés et recommandés qui font des investissements importants au Canada. À cette fin, des stratégies parallèles de rayonnement et de collaboration mises en œuvre par le Réseau national devraient servir de complément à ce résultat immédiat et y contribuer en faisant la promotion, en général, de la SCM et, en particulier, du MSR auprès de divers groupes d'affaires et établissements de recherche canadiens.



## Résultats intermédiaires

Le Canada est une destination de choix pour les travailleurs étrangers talentueux hautement qualifiés :

- En facilitant l'entrée rapide au pays de travailleurs étrangers talentueux hautement qualifiés et en offrant un MSR aux employeurs recommandés, le Canada devrait devenir une destination de choix pour les personnes les plus talentueuses du monde entier. Le pilier du traitement en deux semaines offre aux employeurs canadiens et aux étrangers une plus grande prévisibilité du traitement des demandes de permis de travail, ce qui peut souvent être un facteur dans les décisions d'investissement et d'emploi. Le pilier de la dispense du permis de travail de courte durée réduit en outre le processus bureaucratique à l'égard des emplois essentiels et hautement spécialisés de courte durée (c.-à-d. 15, 30 ou 120 jours).
- L'entrée rapide est facilitée par le soutien que le MSR offre, car les gestionnaires de compte désignés aident les employeurs à déterminer les options qui s'offrent à eux en matière d'immigration, répondent aux questions et fournissent des conseils, ce qui contribue à réduire le temps consacré à la recherche associée aux demandes, ainsi qu'à la préparation et à la soumission des demandes. Les employeurs recommandés peuvent ainsi recruter plus rapidement les travailleurs talentueux dont ils ont besoin au Canada.

Les employeurs et les établissements de recherche ciblés et recommandés utilisent les options d'immigration mises à leur disposition pour embaucher les travailleurs étrangers talentueux dont ils ont besoin :

- Les services personnalisés et spécialisés en matière d'immigration que le MSR fournit devraient permettre aux employeurs recommandés d'embaucher les travailleurs étrangers talentueux nécessaires pour combler leurs besoins en main-d'œuvre et en compétences et mener à bien leurs activités en ayant recours aux options en matière d'immigration mises à leur disposition.
- Les activités de rayonnement complémentaires de la SCM menées par le Réseau national visent des groupes d'employeurs de partout au Canada qui pourraient avoir besoin de travailleurs étrangers talentueux hautement qualifiés et bénéficier de l'un ou l'autre des quatre piliers de la SCM. Ces groupes cibles sont informés de la SCM, et l'accent est mis sur les services uniques et spécialisés fournis par le MSR. Ces activités ciblées devraient aider encore davantage les employeurs (y compris les établissements de recherche) à se prévaloir des options en matière d'immigration, qui ont été exposées durant les séances d'information ou à la suite d'une recommandation subséquente pour le MSR, et ce, afin d'embaucher les travailleurs étrangers talentueux dont ils ont besoin.

## Résultat ultime

Avantages économiques pour le Canada découlant de la venue de travailleurs étrangers talentueux :

- Le fait de permettre à des étrangers d'entrer rapidement pour vivre et travailler temporairement au Canada et de fournir aux employeurs qui font un investissement important au pays les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour faire venir des travailleurs étrangers talentueux et mener à bien leurs activités permet à des travailleurs temporaires de contribuer au bout du compte à l'économie canadienne.
- Les travailleurs temporaires dans le cadre de la SCM forment un groupe diversifié de personnes. Certains viennent au Canada pour de courtes périodes, par exemple pour un travail de courte durée ou un bref séjour en milieu universitaire, alors que d'autres y séjournent pendant des années. Tous les travailleurs temporaires ont toutefois quelque chose en commun : ils fournissent la main-d'œuvre nécessaire au marché canadien, ils achètent des biens et des services pendant leur séjour au pays, et ils paient des impôts. De plus, les entreprises ou les organisations pour lesquelles ils travaillent continuent d'exercer leurs activités au Canada au lieu de déménager dans d'autres pays, ce qui permet à l'économie canadienne de profiter de leurs connaissances, de leurs compétences et de leur potentiel de création d'emplois.
- Le MSR offre en outre un soutien personnalisé et spécialisé en immigration aux entreprises étrangères qui envisagent de transférer leurs activités au Canada ou d'y établir une nouvelle filiale, en plus des entreprises et des organisations qui exercent déjà leurs activités au Canada. La norme de service de deux semaines et la dispense du permis de travail incitent par ailleurs ces entreprises étrangères à s'établir au pays et à faire venir temporairement les travailleurs étrangers talentueux dont elles ont besoin. Ces services sont un outil clé pour le gouvernement du Canada afin d'encourager l'investissement direct étranger.

# Annexe B : Les employeurs

Les 50 principaux employeurs selon le nombre de demandeurs ayant obtenu un permis de travail dans le cadre de la SCM (dispensés de l'EIMT et pour lesquels une EIMT était requise)

**Tableau 4 : Les 1–25 principaux employeurs**

Rang	Employeurs	Demandeurs
1	Cognizant	4 552
2	Infosys	3 129
3	Tata Consultancy Services	2 119
4	Tech Mahindra Limited	1 465
5	Capgemini	1 304
6	Université de Toronto	782
7	Accenture	685
8	Microsoft	676
9	Amazon	518
10	Deloitte	518
11	Université McGill	512
12	Université de l'Alberta	467
13	CGI	465
14	Université de la Colombie-Britannique	439
15	HCL Axon Technologies	390
16	Wipro Limited	354
17	Larsen & Toubro Infotech	352
18	PWC	349
19	Ernst & Young s.r.l.	288
20	SAP Canada Inc.	277
21	Université de Montréal	276
22	Université de Calgary	271
23	Cognizant	256
24	Infosys	227
25	Tata Consultancy Services	213

**Tableau 5 : Les 26–50 principaux employeurs**

Rang	Employeurs	Demandeurs
26	Université du Québec	197
27	Ericsson	188
28	KPMG	188
29	IBM Canada	177
30	NTT Data Canada	161
31	Virtusa Consulting & Services	158
32	Sapient Canada Inc.	150
33	Université d'Ottawa	147
34	Google Canada Corporation	142
35	Technicolor Canada	138
36	Université McMaster	135
37	McKinsey & Company Canada	128
38	Université York	126
39	Université de Sherbrooke	123
40	Relations universitaires de l'Université Simon Fraser	122
41	Skip The Dishes	118
42	Oracle	117
43	Telus	115
44	Netcracker Technology Corporation	113
45	Syntel Canada Inc.	113
46	Réseau universitaire de santé	101
47	Huawei	100
48	Université du Québec	96
49	Ericsson	93
50	KPMG	92

## Profil des employeurs

Tableau 6 : Profil des 25 principaux employeurs

Employeur	Nombre de demandeurs ayant obtenu un permis de travail *	Nombre de demandeurs dispensés de l'EIMT	Principaux codes de la CNP	Province ou territoire de la destination	Recours fréquent à un consultant ou à un avocat en immigration*	Capacité interne en immigration*	Autres RH*	Recommandé
Cognizant	4 552	Aucun	2174 (63 %), 0213 (14 %), 2173 (12 %)	Ont. (98 %)	Oui	Oui	—	Oui
Infosys	3 129	Aucun	2173 (40 %), 2174 (25 %), 2171 (21 %)	Ont. (72 %), C.B. (20 %), Qc. (5 %)	—	Oui	—	—
Tata Consultancy Services	2 119	1	2171 (51 %), 2174 (26 %), 2173 (12 %)	Ont. (78 %), Qc. (9 %), Alb. (7 %)	Oui	—	Oui	—
Tech Mahindra Limited	1 465	Aucun	2174 (56 %), 2171 (19 %), 2173 (9 %)	Ont. (86 %), C.-B. (7 %), Alb. (5 %)	Oui	Oui	—	—
Capgemini	1 304	2	2174 (53 %), 2171 (34 %), 0213 (7 %)	Ont. (83 %), Qc. (10 %), Man. (3 %)	Oui	—	—	—
Université de Toronto	782	1	4011 (55 %), 3111 (39 %), 4012 (5 %)	Ont. (100 %)	—	—	Oui	Oui
Accenture	685	22	2171 (50 %), 2174 (34 %), 0125 (8 %)	Ont. (62 %), Qc. (18 %), C.-B. (10 %)	Oui	Oui	—	—
Microsoft	676	1	2173 (75 %), 0213 (8 %), 2171 (8 %)	C.-B. (90 %)	Oui	—	—	—
Amazon	518	107	2173 (70 %), 0213 (15 %), 0714 (3 %)	C.-B. (79 %), Ont. (20 %), Alb. (1 %)	Oui	—	—	Oui
Deloitte	518	9	2171 (48 %), 1111 (14 %), 0213 (14 %)	Ont. (55 %), Qc. (15 %), Alb. (14 %)	Oui	Oui	—	—
Université McGill	512	Aucun	4011 (55 %), 4012 (31 %), 3111 (12 %)	Alb. (100 %)	—	Oui	—	Oui
Université de l'Alberta	467	Aucun	4011 (51 %), 4012 (42 %), 3111 (7 %)	Alb. (100 %)	—	Oui	—	Oui
CGI	465	183	2171 (51 %), 2174 (34 %), 2172 (5 %)	Alb. (53 %), Ont. (43 %), Sask. (1 %)	Oui	—	—	—
Université de la Colombie-Britannique	439	Aucun	4011 (77 %), 3111 (18 %), 4012 (2 %)	C.-B. (100 %)	—	—	Oui	Oui
HCL Axon Technologies	390	Aucun	2173 (45 %), 2171 (23 %), 0213 (22 %)	Ont. (60 %), N.-B. (16 %), Alb. (11 %)	Oui	—	—	Oui
Wipro Limited	354	Aucun	2174 (35 %), 0213 (31 %), 2171 (17 %)	Ont. (67 %), C.-B. (13 %), Alb. (12 %)	Oui	—	—	—
Larsen & Toubro Infotech	352	1	2171 (70 %), 2173 (15 %), 2174 (10 %)	Ont. (95 %)	Oui	—	Oui	—
PWC	349	1	1111 (65 %), 1122 (18 %), 2171 (9 %)	Ont. (68 %), Alb. (14 %), C.-B. (8 %)	—	Oui	—	—
Ernst & Young s.r.l.	288	Aucun	1111 (33 %), 2171 (29 %), 1122 (28 %)	Ont. (57 %), Alb. (15 %), Qc. (11 %)	—	Oui	—	—
SAP Canada	277	Aucun	2171 (88 %), 2174 (4 %), 0213 (3 %)	Ont. (47 %), Alb. (17 %), C.-B. (16 %)	Oui	—	—	—
Université de Montréal	276	1	4011 (63 %), 2173 (20 %), 4012 (10 %)	Qc. (100 %)	—	—	—	—
Université de Calgary	271	Aucun	4011 (82 %), 3111 (13 %), 4012 (4 %)	Alb. (100 %)	—	Oui	—	—
Université de Waterloo	256	Aucun	4011 (77 %), 4012 (23 %)	Ont. (100 %)	—	Oui	—	Oui
Université Laval	227	Aucun	4011 (58 %), 4012 (23 %), 3111 (11 %)	Qc. (100 %)	—	—	—	Oui
Université Western	213	Aucun	4011 (55 %), 4012 (28 %), 3111 (17 %)	Ont. (100 %)	—	Oui	—	—

\*Remarque : Les catégories ont été déterminées sur la base d'un examen des adresses e-mail fréquemment utilisées pour les applications de permis de travail prises en charge par un employeur particulier. (Les exemples de capacité interne liée à l'immigration comprenaient le fait d'avoir un consultant ou un avocat en immigration, ou un responsable de la mobilité mondiale ou des personnes, parmi le personnel.)

# Annexe C : Principales caractéristiques des pays sélectionnés examinés

---

## Australie

Programme Global Talent Employer Sponsored

- Les employeurs de confiance ne sont pas limités aux listes de professions pour les volets du visa de travail temporaire.
- Il y a deux volets, celui des entreprises établies et celui des entreprises en démarrage.
- Les employeurs de confiance peuvent négocier des écarts par rapport aux exigences habituelles de visa de travail temporaire.
- Le visa est valide pour une période maximale de quatre ans et offre une voie d'accès à la résidence permanente.
- Traitement prioritaire des ententes conclues dans le cadre du programme : 6 à 11 jours ouvrables (pour les demandes complètes).

## Pays-Bas

Permis pour les migrants hautement qualifiés

- Seuls les employeurs reconnus peuvent présenter des demandes de visa au nom de migrants hautement qualifiés.
- Les entreprises reconnues sont admissibles à la procédure accélérée (deux semaines).
- Les permis de résidence sont octroyés pour la même durée que les contrats de travail (maximum de cinq ans).
- Le mécanisme d'installation de 30 % permet aux employeurs d'offrir aux migrants qualifiés un paiement non imposable d'au plus 30 % de leur salaire pour couvrir les coûts extraterritoriaux

## États-Unis

Visa H-1B conçu et délivré à l'intention des travailleurs professionnels ayant une carrière spécialisée

- Conçu et délivré à l'intention des travailleurs professionnels ayant une carrière spécialisée.
- Permet de voyager pour travailler et vivre en continu aux États Unis pendant une certaine période.
- Le conjoint et les enfants mineurs des titulaires de visa H-1B sont admissibles aux visas H-4.
- Le traitement peut prendre de deux à six mois.
- Il est possible de changer le statut.

## Singapore

Le laissez-passer Tech Pass permet à ses titulaires :

- de démarrer et d'exploiter une ou plusieurs entreprises technologiques;
- d'être un employé à tout moment d'une ou de plusieurs entreprises de Singapour;
- de passer d'un employeur à un autre ou de devenir entrepreneur;
- d'être consultant ou mentor, de donner des conférences dans des établissements d'enseignement supérieur locaux ou d'être investisseur et administrateur dans une ou plusieurs entreprises de Singapour;
- de renouveler le laissez-passer pour deux ans suivant la période initiale maximale de deux ans, si les critères sont respectés.
- Les demandes de laissez-passer Tech Pass sont généralement traitées dans un délai de huit semaines.

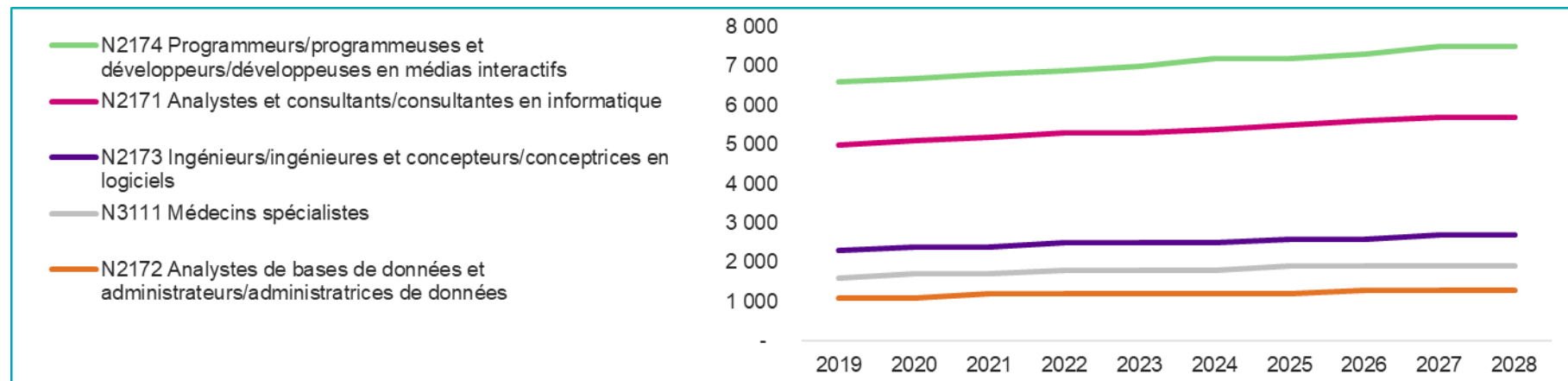
# Annexe D : Système de projections des professions au Canada (SPPC)

**Tableau 7 : Projections pour 2019 à 2028**

Types de professions	Projections
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs (2174) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Analystes et consultants/consultantes en informatique (2171) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciels (2173) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire (4011) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Gestionnaires des systèmes informatiques (0213) (niveau 0 de la CNP)	Équilibre
Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire (4012) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Médecins spécialistes (3111) (niveau A de la CNP)	Pénurie
Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises (1122) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Vérificateurs/vérificatrices et comptables (1111) (niveau A de la CNP)	Équilibre
Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données (2172) (niveau A de la CNP)	Pénurie

Sources : Données administratives d'IRCC et projections pour 2019 à 2028 du SPPC

**Figure 13: Projections pour 2019 à 2028**



# Annexe E : Comparaison des demandeurs interrogés avec la population des demandeurs de permis de travail dispensés de l'EIMT dans le cadre de la SCM

Tableau 8 : Profil des demandeurs interrogés vs la population

Aperçu sociodémographique		Population (n=34 353)	Répondants du sondage (dans l'ensemble) n = 3 300	Répondants du sondage (travailleurs seulement) n = 3 064
<b>Année de la demande</b>	2017 (juin à décembre)	10,4 %	11,8 %	11,9 %
	2018	36,6 %	39,3 %	40,0 %
	2019	45,5 %	44,8 %	44,7 %
	2020 (janvier et février)	7,4 %	4,0 %	3,4 %
<b>Sexe</b>	Homme	78,1 %	74,6 %	74,4 %
	Femme	21,9 %	25,4 %	25,6 %
<b>Âge au moment de la demande</b>	18 à 34 ans	60,3 %	59,6 %	60,2 %
	35 à 44 ans	34,2 %	32,0 %	31,6 %
	45 ans et plus	5,5 %	8,3 %	8,2 %
<b>État matrimonial au moment de la demande</b>	Marié(e) ou en union de fait	68,6 %	63,5 %	63,2 %
	Célibataire	29,9 %	34,6 %	35,0 %
	Séparé(e), divorcé(e) ou veuf/veuve	1,5 %	1,9 %	1,8 %
<b>Région provinciale ou territoriale de destination prévue</b>	Colombie-Britannique	14,0 %	13,3 %	13,5 %
	Prairies	8,7 %	12,5 %	12,8 %
	Ontario	62,2 %	49,8 %	49,1 %
	Québec	12,8 %	20,4 %	20,6 %
	Atlantique	2,1 %	3,7 %	3,8 %
	Territoires	0,1 %	0,2 %	0,2 %
<b>Dix principaux pays de citoyenneté (selon la population)</b>	Inde	63,6 %	36,5 %	35,2 %
	République populaire de Chine	7,6 %	6,2 %	6,3 %
	France	4,0 %	9,1 %	9,5 %
	Brésil	2,6 %	6,2 %	6,4 %
	Iran	2,3 %	7,5 %	7,2 %
	République de Corée	1,3 %	1,7 %	1,8 %
	Citoyens britanniques (y compris l'Angleterre et les citoyens	1,0 %	1,5 %	1,6 %
	République fédérale d'Allemagne	1,0 %	1,9 %	2,0 %
	République d'Afrique du Sud	1,0 %	1,1 %	1,1 %
	Japon	0,9 %	1,6 %	1,6 %
	Autres pays de citoyenneté	14,8 %	26,7 %	27,4 %

Source : SMGC



**Tableau 9 : Profil des demandeurs interrogés vs la population (continu)**

	Niveau de compétence, CNP et exemptions de l'EIMT	Population n=34 353	Répondants du sondage (dans l'ensemble) n=3 300	Répondants du sondage (employés seulement) n=3 064
<b>Niveau de compétence</b>	A – Formation universitaire	84,2 %	83,7 %	83,5 %
	0 – Postes de gestion	15,5 %	15,9 %	16,1 %
	Autres	0,3 %	0,4 %	0,5 %
<b>Dix principaux codes de la CNP prévus (selon la population)</b>	2174.0 – Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	21,1 %	8,6 %	8,1 %
	2171.0 – Analystes et consultants/consultantes en informatique	18,4 %	10,3 %	10,2 %
	2173.0 – Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciels	13,9 %	10,5 %	10,3 %
	4011.0 – Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	10,4 %	25,5 %	26,1 %
	0213.0 – Gestionnaires des systèmes informatiques	6,9 %	5,1 %	4,8 %
	4012.0 – Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	3,7 %	8,2 %	8,0 %
	3111.0 – Médecins spécialistes	2,3 %	4,0 %	4,1 %
	1122.0 – Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	1,9 %	1,5 %	1,5 %
	1111.0 – Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1,8 %	1,1 %	1,1 %
	2172.0 – Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	1,2 %	0,7 %	0,7 %
	Autres professions de la CNP	18,5 %	24,6 %	25,2 %
<b>Dix principaux codes de dispense de l'EIMT (selon la population)</b>	C12 – Personnes mutées à l'intérieur d'une société (y compris l'AGCS)	66,1 %	41,0 %	39,9 %
	C44 – Détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral diplômés du doctorat (Ph.D.) et titulaires d'une bourse	11,8 %	28,7 %	29,6 %
	C20 – Emploi réciproque	7,1 %	4,7 %	4,7 %
	C22 – Échanges d'enseignants (professeurs, conférenciers invités)	3,2 %	6,8 %	6,4 %
	T13 – Accords fédéraux-provinciaux/territoriaux	2,7 %	4,0 %	4,2 %
	C45 – Médecins résidents et moniteurs	2,4 %	3,8 %	4,0 %
	C16 – Mobilité francophone	2,0 %	3,8 %	3,9 %
	T23 – Professionnel/technicien (ALE)	1,0 %	1,6 %	1,7 %
	C10 – Avantage important	0,9 %	1,3 %	1,4 %
	C11 – Entrepreneurs	0,5 %	0,5 %	0,6 %
	Autres dispenses	2,1 %	3,7 %	3,7 %

Source : SMGC

# Annexe F : Comparaison au 1er juillet 2020 du personnel de l'ASFC interrogé avec la population des ASF et des surintendants

Tableau 10 : Profil du personnel de l'ASFC interrogé par rapport à l'ensemble du personnel

	Caractéristiques	Population (n=5 816)	Répondants du sondage (n=616)
<b>Titre du poste d'attache</b>	Agent des services frontaliers	88,5 %	84,7 %
	Surintendant	11,5 %	15,3 %
<b>Mode de transport</b>	Aérien	35,4 %	34,3 %
	Routier	56,4 %	58,4 %
	Maritime	8,3 %	7,3 %
<b>Région</b>	Atlantique	8,4 %	9,9 %
	Ontario	44,5 %	34,9 %
	Pacifique	18,5 %	19,2 %
	Prairies	11,0 %	13,6 %
	Québec	17,6 %	22,4 %

Source : SMGC

# Annexe G : Comparaison des répondants au sondage sur les partenaires de référence à la population au moment du sondage

Table 11: Profil des répondants au sondage sur les partenaires de référence par rapport à l'ensemble des partenaires de référence

	Caractéristiques	Population (n=53)	Répondants du sondage (n=19)
<b>Nombre de recommandations</b>	Aucun	26,4 %	21,1 %
	1 à 5	43,4 %	42,1 %
	6 à 10	15,1 %	21,1 %
	Plus de 10	15,1 %	15,8 %
<b>Région</b>	National ou international	18,9 %	21,1 %
	Atlantique	15,1 %	21,1 %
	Prairies	11,3 %	10,5 %
	Colombie-Britannique	13,2 %	10,5 %
	Ontario	32,1 %	26,3 %
	Québec	9,4 %	10,5 %

Source : SMGC