



## Programme pilote d'immigration au Canada atlantique – Une approche novatrice pour l'enracinement à long terme des nouveaux arrivants

Elizabeth Kaminsky  
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada  
15 novembre 2017



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Canada

# Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

## Un programme d'immigration novateur

Initiative clé au titre de la **Stratégie de croissance pour l'Atlantique** en vue de favoriser la croissance économique et de soutenir la main-d'œuvre

### Ce qui le rend unique :



#### Traitement prioritaire

Programme à l'intention des travailleurs hautement qualifiés, des travailleurs ayant un niveau de compétences intermédiaire et des étudiants étrangers assorti d'un engagement de traiter les demandes de résidence permanente en moins de six mois (dans la majorité des cas).



#### Modèle de partenariat axé sur l'enracinement à long terme

Les employeurs choisissent les candidats les plus susceptibles de demeurer dans la région et les demandeurs reçoivent une aide à l'établissement exhaustive, offerte en partenariat avec les provinces et les fournisseurs de services d'établissement.



#### Critères souples

Maîtrise de base de la langue (niveau de compétence linguistique 4), critères d'études moins élevés (études secondaires ou diplôme de deux ans pour les étudiants) et moins d'expérience de travail requise (un an pour les catégories des travailleurs qualifiés, aucune expérience pour les diplômés étrangers).

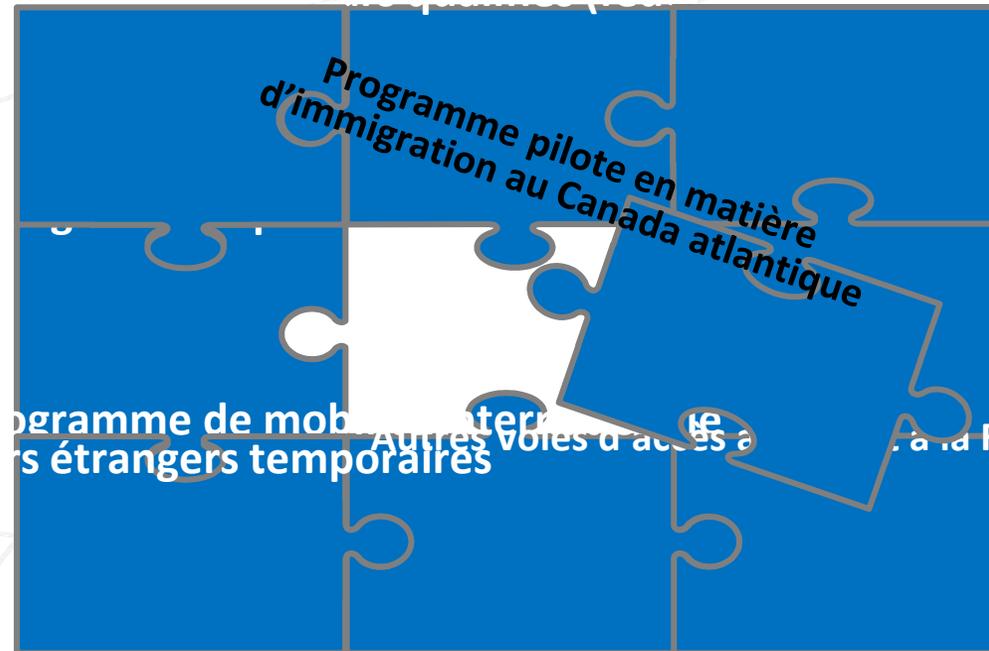
(Se référer à l'Annexe A pour de plus amples renseignements)

# Le PPICA répond à des besoins uniques et complète les programmes existants

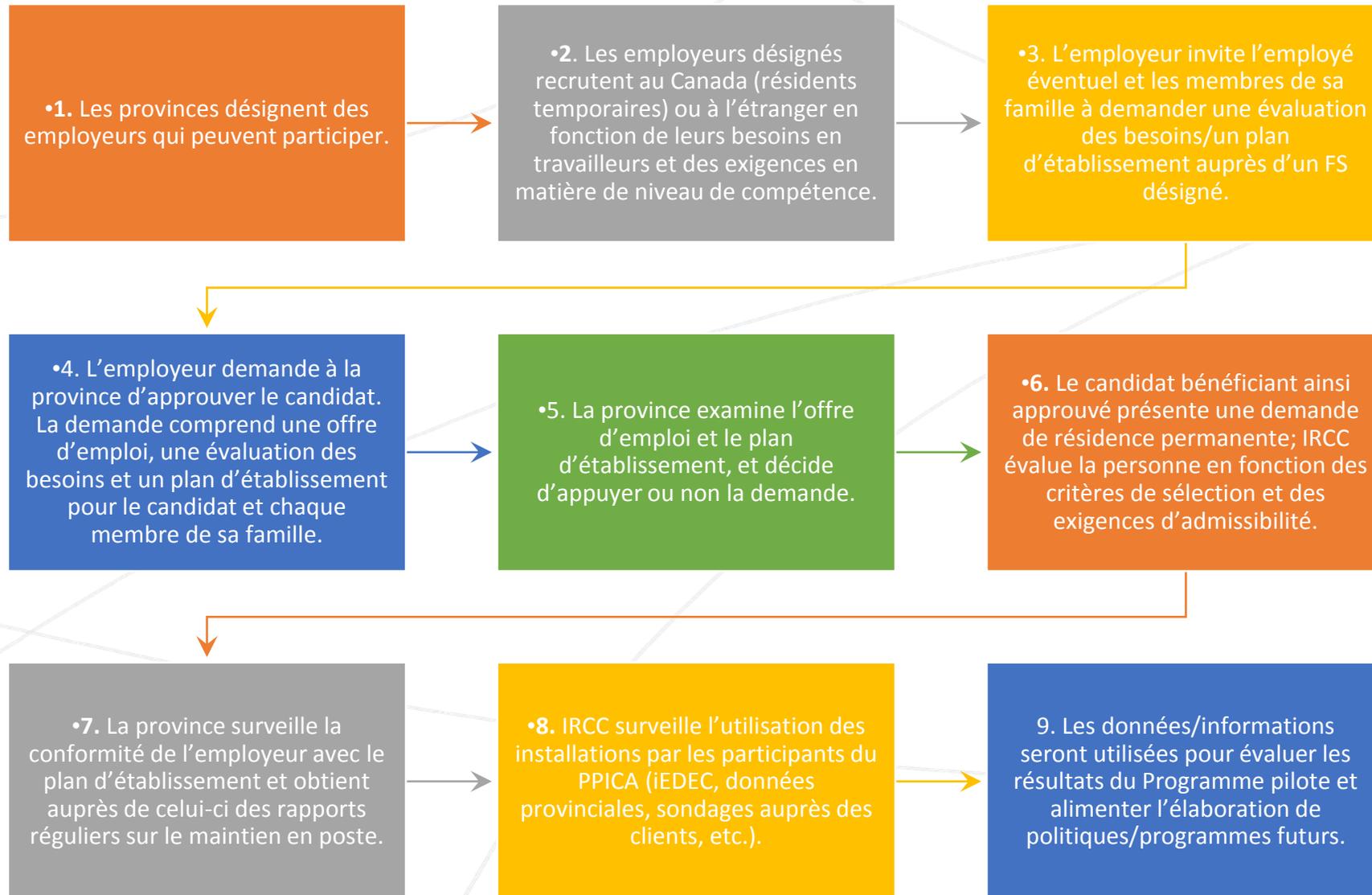
Le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique est unique en raison de :  
sa souplesse, sa rapidité et son modèle de partenariat.

## Il complète une série existante de programmes d'immigration :

- Plus de 8 000 résidents permanents sont arrivés dans la région et plus de 20 000 permis de travail temporaires ont été délivrés au Canada atlantique en 2015 dans le cadre d'autres programmes



# Processus d'immigration aux termes du PPICA



# Rôle des fournisseurs de services

IRCC et les gouvernements provinciaux ont sollicité la participation des fournisseurs de services aux différentes étapes du Programme pilote : orienter les premières étapes de **conception**; aider à assurer une **mise en œuvre** harmonieuse; transmettre régulièrement une **rétroaction opérationnelle**.

## Processus de désignation

- Les FS renseignent les employeurs sur les types de mesures de soutien en matière d'établissement et sur les défis éventuels (pénurie de logements abordables, longues listes d'attente pour la formation linguistique, etc.).

## Étape de l'appui

- Les FS désignés mèneront les évaluations nécessaires (en personne ou à distance) et procureront un plan d'établissement aux employés potentiels et aux membres de leur famille.

## Soutien après l'arrivée

- Les FS offrent leur gamme existante de services financés par IRCC aux participants du PPICA une fois qu'ils ont obtenu la résidence permanente.
- Les FS peuvent offrir des services financés par la province aux clients du PPICA en fonction des ententes de financement existantes et des critères d'admissibilité (p. ex. les services aux résidents temporaires).

# Rôles des employeurs

Tout au long du processus du PPICA, les employeurs **apprennent quels sont les besoins d'établissement** de leurs nouveaux arrivants ainsi que les ressources offertes dans leur communauté pour soutenir leur **enracinement** à long terme.

## •Processus de désignation

- Les employeurs doivent indiquer qu'ils ont communiqué avec un fournisseur de services d'établissement local et qu'ils sont déterminés à créer un milieu de travail accueillant.

## •Étape de l'approbation

- Les employeurs doivent s'engager à soutenir les besoins en établissement spécifiques de leurs futurs employés et des membres de leur famille.

## •Soutien après l'arrivée

- Les employeurs aident leurs nouveaux employés et les membres de leur famille à faire la transition vers leur nouvelle communauté, par exemple en fournissant des services de transport et d'aide au logement.
- Ils aiguillent les nouveaux arrivants vers les FS et leur font connaître et utiliser les services offerts.

# Approche stratégique novatrice

## Nouveaux partenaires dans l'établissement

- Les employeurs sont plus conscients des besoins en établissement et du réseau de services existant dans leur communauté; ils reproduisent les pratiques exemplaires existantes au sein des employeurs.

## Accroître l'utilisation des services d'établissement

- L'évaluation obligatoire des besoins améliorera la sensibilisation aux services d'établissement existants et (idéalement) l'utilisation de ceux-ci.
- À ce jour : plus de 850 évaluations de besoins et plans d'établissement ont été produits.

## Mettre à l'essai de nouveaux modèles

- Le Programme pilote améliorera notre connaissance de la relation entre les services d'établissement et la rétention; IRCC examinera la relation entre le recours aux services d'établissement et les résultats en matière de rétention.

# Amélioration continue en vue de répondre aux besoins

**Activité d'information ciblée** : effectuée auprès des principaux intervenants pour comprendre l'expérience qu'ils ont du PPICA et les défis qu'il représente.

**Groupe de référence du PPICA** : composé de représentants des gouvernements provinciaux et fédéral, de fournisseurs de services locaux, d'employeurs et d'universitaires

Ce que nous avons entendu	Comment nous avons réagi aux commentaires
<ul style="list-style-type: none"><li>Il faut s'assurer que les employeurs individuels sont au courant de l'existence du programme et comprennent clairement comment en tirer profit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Augmentation des activités de promotion et d'information (fédérales et provinciales)</li><li>✓ Augmentation des outils et des ressources de communication (création de tutoriels vidéo et amélioration ou clarification de produits)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Aucune ressource fédérale n'est consacrée à aider les employeurs à remplir les demandes et à naviguer dans les ressources et les systèmes d'immigration en ligne</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mise en place du mode de service réservé du PPICA pour fournir aux employeurs des renseignements et des conseils pour naviguer dans le système</li><li>✓ Amélioration du contenu Web</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Il faut sensibiliser les influenceurs régionaux d'importance (tels que les conseils d'entreprises) et les principaux employeurs qui ne participent pas déjà</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Partenariat avec l'Agence de promotion économique du Canada atlantique</li><li>✓ Promotion continue et soutien du Réseau de liaison avec les employeurs envers les employeurs individuels et les influenceurs clés</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Longs délais de traitement pour les permis de travail temporaire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mise en œuvre du traitement accéléré des permis de travail temporaire (pour correspondre aux normes de traitement des demandes en ligne)</li></ul>

# Annexe A : Critères de sélection minimaux

	Catégorie des travailleurs hautement qualifiés du Canada atlantique (CNP 0, A, B)	Catégorie des travailleurs ayant un niveau de compétences intermédiaire du Canada atlantique (CNP C)	Catégorie des diplômés étrangers du Canada atlantique
Compétences linguistiques	NCLC 4 Test obligatoire	NCLC 4 Test obligatoire	NCLC 4 Test obligatoire
Études	Diplôme d'études secondaires Évaluation des diplômes d'études (EDE)	Diplôme d'études secondaires Évaluation des diplômes d'études (EDE)	Diplôme de deux ans d'un établissement public de la région de l'Atlantique
Expérience de travail	Un an dans une profession liée à l'emploi offert	Un an dans une profession liée à l'emploi offert	Aucune expérience requise
Offre d'emploi	Contrat d'un (1) an à temps plein, poste de niveau 0, A ou B de la CNP	Poste à temps plein de durée indéterminée, de niveau 0, A ou B de la CNP	Contrat d'un (1) an à temps plein, poste de niveau 0, A ou B de la CNP
Mesures de soutien à l'établissement	Personnalisés	Personnalisés	Personnalisés

# Merci

Elizabeth Kaminsky  
Analyste des politiques,  
Direction générale des politiques  
de l'établissement et de  
l'intégration, IRCC  
[Elizabeth.Kaminsky@cic.gc.ca](mailto:Elizabeth.Kaminsky@cic.gc.ca)