

Évaluation du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Direction générale de la recherche et de l'évaluation

Octobre 2020



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Canada

Pour obtenir des renseignements sur les autres publications d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, consultez le site : www.cic.gc.ca/publications.

Also available in English under the title: Evaluation of the Atlantic Immigration Pilot

Consultez notre site Web.

[Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](#) au www.canada.ca

[Facebook](#) au www.facebook.com/CitCanada

[YouTube](#) au www.youtube.com/CitImmCanada

[Twitter](#) au [@CitImmCanada](https://twitter.com/CitImmCanada)

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2020.

Ci4-215/2020F-PDF

978-0-660-36843-6

Numéro de référence du projet : E2-2019

Table des matières

Acronymes	5
Sommaire	6
Évaluation du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique : réponse et plan d'action de la direction (RPAD)	9
1. Introduction	15
1.1. Objectif, orientation et portée de l'évaluation	15
1.2. Contexte du Programme pilote	15
1.3. Aperçu du Programme pilote	16
1.4. Prestation du Programme pilote	17
1.5. Intervenants	18
2. Profils des participants et des employeurs liés au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique	19
2.1. Profil des participants	19
2.2. Profil des plans d'établissement	21
2.3. Profil des employeurs	23
3. Méthode 25	
3.1. Questions et portée	25
3.2. Méthodes de collecte de données	25
3.3. Limites et considérations	26
3.3.1. <i>Limites</i>	27
3.3.2. <i>Considérations</i>	28
4. Constatations de l'évaluation	29
4.1. Besoins du marché du travail	29
4.1.1. <i>Satisfaction des besoins du marché du travail</i>	29
4.1.2. <i>Besoins axés sur l'employeur</i>	31
4.2. Résultats économiques	32
4.2.1. <i>Travailler au Canada atlantique</i>	32
4.2.2. <i>Rémunération</i>	33
4.3. Rétention	34
4.3.1. <i>Rétention au Canada atlantique</i>	35
4.3.2. <i>Rétention dans les provinces</i>	36
4.3.3. <i>Rétention auprès de l'employeur désigné</i>	37
4.3.4. <i>Facteurs influant sur la rétention</i>	38
4.4. Résultats en matière d'établissement et d'intégration	39
4.4.1. <i>Utilité des plans d'établissement</i>	39
4.4.2. <i>Communication des plans d'établissement</i>	40
4.4.3. <i>Soutien à l'établissement par l'entremise des employeurs</i>	41
4.4.4. <i>Accès aux services d'établissement financés par IRCC</i>	43
4.4.5. <i>Sentiment d'appartenance</i>	45
4.5. Modèle axé sur l'employeur	45
4.5.1. <i>Sensibilisation des employeurs aux services</i>	45
4.5.2. <i>Accès au mode de service réservé</i>	46
4.5.3. <i>Conception du Programme pilote</i>	48
4.6. Modèle de relation multipartite	49
4.6.1. <i>Intégrité du Programme pilote</i>	50
4.6.2. <i>Supervision du Programme pilote</i>	51
4.7. Traitement	52
4.7.1. <i>Processus de demande des employeurs</i>	53
4.7.2. <i>Processus de demande d'immigration</i>	54
5. Conclusions et recommandations	55
Annexe A : Questions d'évaluation	58
Annexe B : Profil des nouveaux arrivants du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, par province	59

Annexe C : Profil des employeurs ayant répondu au sondage	61
Annexe D : Profil sociodémographique des clients ayant reçu un plan d'établissement financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	62
Annexe E : Fournisseurs de services désignés du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique	63
Annexe F : Description des besoins liés au plan d'établissement	64

Acronymes

ADA	Années depuis l'admission
AF	Année financière
APECA	Agence de promotion économique du Canada atlantique
BDIM	Banque de données longitudinales sur les immigrants
CLB	Niveaux de compétence linguistique canadiens
CNP	Classification nationale des professions
EE	Entrée express
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FS	Fournisseur de services
Î.-P.-É.	Île-du-Prince-Édouard
iEDEC	Immigration – Environnement de déclarations d'ententes de contribution
ISANS	Immigration Services Association of Nova Scotia
IUC	Identificateur unique de client
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MSR	Mode de service réservé
N.-B.	Nouveau-Brunswick
N.-É.	Nouvelle-Écosse
NCLC	Niveaux de compétence linguistique canadiens
PCP	Programme des candidats des provinces
PDECA	Programme des diplômés étrangers du Canada atlantique
PPICA	Programme pilote d'immigration au Canada atlantique
PTHQCA	Programme des travailleurs hautement qualifiés du Canada atlantique
PTQICA	Programme des travailleurs qualifiés intermédiaires du Canada atlantique
RP	Résident permanent
RT	Résident temporaire
SÉBAA	Services d'évaluation des besoins et des atouts et aiguillage
SMGC	Système mondial de gestion des cas
T.-N.-L.	Terre-Neuve-et-Labrador
T4	État de la rémunération payée
TET	Travailleur étranger temporaire

Sommaire

But de l'évaluation

Le présent rapport fait état des constatations d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) relativement à l'évaluation du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA). L'évaluation a été réalisée dans le but de faire le bilan des premières étapes de la mise en œuvre et des résultats préliminaires du Programme pilote, de rendre compte des résultats à ce jour et de fournir des preuves à l'appui de ses orientations futures.

L'évaluation porte sur la période allant de la mise en œuvre du PPICA, en mars 2017, jusqu'à la fin de l'année financière 2019–2020.

Aperçu du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Lancé dans le cadre de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique, le PPICA appuie les provinces de l'Atlantique afin de répondre aux demandes précises du marché du travail en donnant aux entreprises la capacité de pourvoir rapidement aux postes vacants grâce aux programmes d'immigration permanente.

Afin d'assurer la rétention et l'intégration à long terme des nouveaux arrivants, le Programme pilote a été élaboré en tenant compte de trois caractéristiques uniques, notamment : un modèle axé sur l'employeur, des exigences d'établissement pour les demandeurs et une gouvernance multipartite avec divers intervenants. Conçu en collaboration, la prestation du Programme pilote est assurée par IRCC, les provinces de l'Atlantique, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), des fournisseurs de services (FS) financés par les gouvernements fédéral et provinciaux, de même que par des employeurs.

En date de décembre 2019, les provinces de l'Atlantique avaient accueilli 5 590 nouveaux arrivants dans le cadre du PPICA; 45 % d'entre eux étaient destinés au Nouveau-Brunswick (N.-B.), 34 % à la Nouvelle-Écosse (N.-É.), 10 % à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) et 10 % à Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.). Au cours des trois années de réalisation du Programme pilote, près des trois quarts (73 %) sont arrivés au Canada en 2019. Parmi les demandeurs principaux du PPICA qui sont arrivés au Canada, près de la moitié (46 %) occupaient un emploi au niveau de compétence B de la Classification nationale des professions (CNP), et 36 % au niveau de compétence C de cette norme.

En décembre 2019, IRCC a entamé les démarches nécessaires pour faire en sorte que le PPICA devienne un programme permanent.

Constatations de l'évaluation

Dans l'ensemble, les résultats escomptés du Programme pilote ont été obtenus. Le PPICA aide des employeurs du Canada atlantique à répondre aux besoins du marché du travail, plus particulièrement pour des emplois techniques ou spécialisés (CNP B) et pour des postes de niveau de compétence intermédiaire (CNP C).

Une vaste majorité des demandeurs principaux du PPICA interrogés ont déclaré travailler, et les revenus d'emploi liés au PPICA sont comparables à la moyenne régionale du Canada atlantique. Bien qu'il en soit ressorti des différences mineures par volet du PPICA, sexe et province, la différence la plus notable en matière de revenus était en fonction du niveau de compétence de la CNP, les professions au niveau de compétence 0 ayant la moyenne de revenus d'emploi la plus faible au sein des demandeurs principaux liés au PPICA.

Une grande partie des demandeurs principaux dans le cadre du PPICA ont déclaré travailler pour leur employeur désigné au moment du sondage, et une partie de ceux ayant changé d'employeurs

travaillaient toujours dans la même province. En outre, la plupart des nouveaux arrivants liés au PPICA continuent de vivre au Canada atlantique après leur première année, et des données préliminaires révèlent que le PPICA affiche un taux de rétention supérieur à d'autres programmes économiques dans le Canada atlantique.

L'évaluation a permis de constater que les plans d'établissement contribuaient à répondre aux besoins en matière d'établissement et d'intégration d'une vaste majorité des demandeurs principaux liés au PPICA interrogés. Cependant, bon nombre d'entre eux ignoraient qu'ils pouvaient avoir accès à des services d'établissement gratuits. De plus, une majorité des employeurs ont indiqué que leur organisation offrait un soutien à l'établissement à leurs employés du PPICA.

Le mode de service réservé (MSR) était perçu comme une ressource précieuse pour les employeurs qui avaient accès à ses services et était également considéré comme une façon de rendre IRCC accessible aux employeurs. Toutefois, plus de la moitié des employeurs liés au PPICA interrogés ignoraient l'existence du MSR et de ses services.

Bien que le modèle multipartite ait créé de nouveaux partenariats pour la prestation du PPICA, il a été difficile de satisfaire aux exigences de rapports et de veiller à la communication opportune des changements opérationnels. En outre, la responsabilisation partagée entre IRCC et les provinces de l'Atlantique a contribué à un manque de clarté concernant les rôles et les responsabilités touchant l'intégrité du PPICA.

Conclusions et recommandations

À la lumière de la transition vers un programme permanent, l'évaluation a permis de définir plusieurs possibilités pouvant renforcer le PPICA.

Données sur le rendement du Programme pilote

Bien que le modèle multipartite du PPICA ait permis de créer des occasions pour la collecte solide de données sur le rendement du Programme pilote, l'obtention de renseignements clés sur les résultats du Programme pilote s'est avérée compliquée. De plus, des renseignements limités d'intervenants clés ont posé des problèmes au moment d'évaluer le rendement continu et les résultats, et d'en rendre compte. Des responsabilités claires et une stratégie réalisable en matière de collecte des données ainsi qu'un ensemble commun d'indicateurs de réussite clés sont nécessaires afin de soutenir une mesure du rendement et une communication des résultats efficaces pour le PPICA dans sa transition vers le statut de programme permanent.

Recommandation 1 : IRCC devrait examiner et reconfirmer sa stratégie de mesure du rendement et de collecte des données pour le PPICA, ce qui inclut :

- Rétablissement des exigences provinciales en matière de rapports;
- Élaboration de repères et de références de réussites applicables;
- Recherche de moyens pour réduire le fardeau de production de rapports des intervenants.

Sensibilisation accrue aux services d'établissement

Bien que les plans d'établissement se soient avérés utiles pour les demandeurs principaux dans le cadre du PPICA et leur famille, une partie des demandeurs principaux du PPICA interrogés ignoraient qu'ils pouvaient avoir accès à des services d'établissement. Le fait de ne pas connaître cette information révèle que certains des nouveaux arrivants du PPICA risquent de ne pas profiter de la gamme complète des mesures de soutien offertes pour les aider à s'intégrer avec succès dans leur collectivité.

Compte tenu de la valeur générale des plans d'établissement (à titre de caractéristique obligatoire du PPICA), il existe des possibilités pour le Ministère d'assurer une meilleure sensibilisation auprès

des nouveaux arrivants du PPICA relativement aux services d'établissement et au soutien offerts afin de faciliter leur arrivée et leur intégration.

Recommandation 2 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie visant à mieux faire connaître les services d'établissement aux clients du PPICA ainsi qu'à leur conjoint et aux personnes à leur charge.

Appui aux employeurs désignés du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Le PPICA attire de nouveaux employeurs pour combler les besoins en main-d'œuvre grâce à l'immigration. Plus de la moitié des employeurs interrogés ont déclaré qu'il s'agissait de la première fois qu'ils faisaient appel à un programme d'immigration lorsqu'ils ont eu recours du PPICA. Ce Programme pilote permet d'introduire de nouveaux employeurs partenaires dans le paysage de l'immigration.

Même si le MSR est défini comme étant un soutien utile aux employeurs du PPICA, plus de la moitié des employeurs liés au PPICA interrogés en ignoraient l'existence. Reconnaisant que le MSR n'est pas uniquement conçu pour offrir de l'aide dans le cadre du PPICA, mais également pour soutenir d'autres programmes axés sur les employeurs offerts par IRCC, on pourrait faire davantage afin d'optimiser le soutien aux employeurs, plus particulièrement par l'entremise du MSR. Pour aller de l'avant, il y a possibilité d'appuyer un plus grand nombre d'employeurs ayant besoin d'aide afin qu'ils s'y retrouvent dans les voies d'accès à l'immigration. De plus, IRCC devrait examiner le profil et les besoins des employeurs qui ont recours au MSR, de même que déterminer quels sont les obstacles à l'accès aux services.

Recommandation 3 : IRCC devrait reconfirmer ses objectifs pour le MSR et ses profils d'employeurs, et mettre en œuvre une stratégie visant à sensibiliser davantage les employeurs désignés du PPICA relativement au MSR.

Clarification des responsabilités du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Le PPICA a connu un certain chevauchement lié aux rôles et aux responsabilités au sein des partenaires en raison d'un manque de clarté concernant la responsabilisation. Étant donné qu'il existe divers intervenants et de multiples points de contact, la responsabilisation du Programme pilote est répartie dans l'ensemble d'IRCC et au sein des intervenants, sans détermination claire d'un responsable principal. À ce titre, il est nécessaire de définir des directives claires pour tous les intervenants afin de veiller à ce que les responsabilités soient communiquées, comprises et mises en place pour tous les aspects du Programme pilote.

Recommandation 4 : IRCC devrait procéder à l'examen des responsabilités des intervenants du PPICA ainsi que clarifier et confirmer les responsabilités et les rôles respectifs.

Communication des mises à jour et des modifications du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Avec divers intervenants, chacun ayant un niveau différent d'expérience en immigration, il s'avère nécessaire d'apporter des changements clairs et précis au PPICA relativement à la communication. Les renseignements, incluant les annonces, les modifications apportées au programme, les préoccupations en matière d'intégrité et les mises à jour du Programme pilote, devraient être communiqués et transmis adéquatement aux intervenants et aux participants du Programme pilote. Cela revêt une importance particulière dans l'évolution du Programme pilote vers le statut de programme permanent.

Recommandation 5 : IRCC devrait s'assurer que les annonces, les modifications apportées au programme et les mises à jour font l'objet d'une vaste diffusion auprès des nouveaux arrivants, des partenaires et des intervenants du PPICA (incluant les fournisseurs de services et les employeurs), et ce, dans les délais.

Évaluation du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique : réponse et plan d'action de la direction (RPAD)

Recommandation 1

IRCC devrait examiner et reconfirmer sa stratégie de mesure du rendement et de collecte de données dans le cadre du PPICA, ce qui inclut :

- Rétablissement des exigences provinciales en matière de rapports;
- Élaboration de repères et de références de réussites applicables;
- Recherche de moyens pour réduire le fardeau de production de rapports des intervenants.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

Une stratégie de mesure du rendement solide ainsi qu'un profil d'information sur le rendement étoffé ont été élaborés pour le PPICA afin de veiller à ce que des indicateurs de rendement clés, de même que des sources de données claires soient saisis dans le but de mesurer efficacement les résultats du Programme pilote.

IRCC reconnaît que les exigences en matière de rapports peuvent paraître fastidieuses pour les employeurs et les provinces de l'Atlantique, ce qui peut conduire à des lacunes dans leur capacité de produire des rapports sur certains éléments de données essentiels à la gouvernance des programmes.

Dans le but de veiller à ce que les partenaires de prestation et les intervenants soient en mesure de satisfaire aux exigences en matière de rapports, le Ministère réévaluera la stratégie de mesure du rendement et de collecte de données pour le programme permanent, en consultation avec les provinces, afin de se concentrer sur les principaux indicateurs de résultat et les données à long terme en vue de réduire les charges administratives relatives à la production de rapports. Ces indicateurs façonneront les repères et références applicables permettant de mesurer les répercussions du programme. Les modifications apportées aux éléments de rapport du programme et leurs mises à jour seront transmises aux provinces.

IRCC harmonisera également la production de rapports du programme permanent avec celle d'autres programmes d'immigration économique régionaux dans le cadre du Profil de l'information sur le rendement économique régional.

Mesures

Mesure 1a : Finaliser l'examen et la mise à jour en cours de la stratégie de mesure du rendement et de collecte de données, en s'appuyant sur des sources de données ministérielles actuelles (p. ex. Banque de données longitudinales sur les immigrants [BDIM], système Immigration – Environnement de déclarations d'ententes de contribution [iEDEC], etc.).

- Responsabilité : principal responsable : Direction générale de l'immigration (DGI).
Soutien : Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration (DGPEI), Direction générale de l'orientation du programme d'immigration (DGOPI), Direction générale de la recherche et de l'évaluation (DGRE), Direction générale du dirigeant principal des données (DGDPD), Gestion intégrée du risque (GIR).
- Date d'achèvement : quatrième trimestre (T4) de 2020–2021.

Mesure 1b : Terminer l'examen et achever les mises à jour des modèles de rapports et des dictionnaires de données correspondants afin de clarifier les repères et les références voulues.

- Responsabilité : principal responsable : DGI. Soutien : DGPEI, DGDPD.
- Date d'achèvement : T4 de 2020–2021.

Mesure 1c : Présenter la stratégie de mesure du rendement du PPICA dans le cadre du Profil de l'information sur le rendement économique régional au Comité directeur de la mesure du rendement d'IRCC.

- Responsabilité : principal responsable : DGI. Soutien : DGRE.
- Date d'achèvement : premier trimestre (T1) de 2021–2022.

Recommandation 2

IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie visant à mieux faire connaître les services d'établissement aux clients du PPICA ainsi qu'à leur conjoint et aux personnes à leur charge.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

Une meilleure connaissance des services offerts permettra aux clients du PPICA ainsi qu'à leur conjoint et aux personnes à leur charge de tirer parti du programme qui viendra appuyer leur parcours d'intégration et contribueront à leur rétention à long terme dans la région de l'Atlantique.

IRCC se fondera sur la constatation de l'évaluation révélant une « satisfaction générale à l'égard des plans d'établissement » afin de s'assurer que les clients connaissent davantage les services connexes offerts. Pour ce faire, il faudra effectuer ce qui suit :

- Renforcer les plans d'établissement financés par IRCC afin de fournir des références claires quant à la disponibilité des services d'établissement offerts gratuitement.
- Renforcer le processus d'aiguillage vers les services offerts entre les fournisseurs de services avant l'arrivée et les fournisseurs de services du Canada atlantique aux niveaux local et régional.
- Soutenir les partenaires employeurs pour faire connaître aux clients du PPICA les services d'établissement locaux.
- Améliorer la communication ministérielle et provinciale avec les demandeurs dans le cadre du PPICA afin de trouver d'autres possibilités de diffuser l'information sur la disponibilité et la valeur des services d'établissement.

Mesures

Mesure 2a : Élaborer et mettre en place une procédure normalisée afin de mettre l'accent sur la disponibilité et les avantages des services d'établissement offerts gratuitement et d'en parler, ce qui pourrait inclure de joindre des dépliants sur l'établissement d'IRCC ou d'y faire référence dans le cadre du plan d'établissement.

- Responsabilité : principal responsable : DGPEI. Soutien : Réseau de l'établissement (RE).
- Date d'achèvement : deuxième trimestre (T2) de 2021–2022.

Mesure 2b : En collaboration avec les provinces de l'Atlantique et les fournisseurs de services, élaborer et mettre en œuvre une procédure normalisée pour l'aiguillage des clients entre les fournisseurs de services avant l'arrivée et les fournisseurs de services locaux et régionaux désignés liés au PPICA du Canada atlantique, en fonction des délais de traitement du PPICA.

- Responsabilité : principal responsable : DGPEI. Soutien : RE.
- Date d'achèvement : T2 de 2021–2022.

Mesure 2c : Revoir les communications externes (c. à d. les lettres adressées aux clients, les guides) afin de veiller à l'intégration de renvois vers des services d'établissement en personne et vers les vidéos intitulées Bienvenue au Canada ainsi que d'autres sources d'information et ressources d'orientation financées par IRCC.

- Responsabilité : principal responsable : DGPEI. Soutien : RE, DGOPI, DGEC, Direction générale des communications (DGC).
- Date d’achèvement : T4 de 2021–2022.

Mesure 2d : Diffuser aux employeurs un dépliant sur l’établissement d’IRCC aux fins de distribution aux employés à leur arrivée.

- Responsabilité : principal responsable : DGPEI. Soutien : RE, Réseau national (RN) –MSR.
- Date d’achèvement : T4 de 2021–2022.

Recommandation 3

IRCC devrait reconfirmer ses objectifs pour le MSR et ses profils d’employeurs, afin d’orienter le programme permanent et mettre en œuvre une stratégie pour mieux faire connaître le MSR dans le cadre du PPICA.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

L’ajout du MSR au PPICA s’est produit après son lancement initial afin d’en accélérer l’utilisation et d’offrir un service complet aux employeurs dans le but d’augmenter leurs chances de succès d’embaucher et de maintenir en poste des ressortissants étrangers au Canada atlantique. La prestation de services comporte deux éléments distincts, à savoir : premièrement, la sensibilisation, afin de promouvoir de façon proactive le programme et d’offrir une socialisation organisationnelle initiale aux employeurs dans le but de fournir des connaissances fondamentales pour aller de l’avant et, deuxièmement, le service, afin de travailler de façon réactive en étroite collaboration avec les employeurs en vue d’établir et de mettre en œuvre une stratégie d’attraction de talents grâce à l’immigration.

Bien qu’IRCC et les provinces de l’Atlantique aient déployé de nombreux efforts afin de veiller à ce que chaque employeur désigné connaisse les services offerts par le MSR, la présente évaluation montre qu’un peu moins de la moitié des employeurs étaient au fait de l’existence du MSR. Essentiellement, l’équipe du MSR convient que la connaissance du service devrait être plus importante. Elle procédera à un examen de ses approches afin de joindre les employeurs qui pourraient avoir accès au MSR et apportera des améliorations, le cas échéant.

Toutefois, le MSR fonctionne déjà à plein rendement et, depuis le début de la pandémie de COVID-19 (mars 2020), il fonctionne au-delà de ses capacités, malgré la connaissance actuelle de ses services. À ce titre, l’équipe du MSR devra examiner attentivement son approche et équilibrer adéquatement les ressources et les niveaux de services, de sorte que toute initiative visant à sensibiliser davantage soit mise en œuvre d’une façon stratégiquement ciblée tout en cherchant des moyens de réduire les pressions exercées actuellement.

Il convient également de mentionner que la présente évaluation vient confirmer l’hypothèse selon laquelle ce ne sont pas tous les employeurs qui souhaiteront obtenir des services du MSR ou qui en auront besoin. L’optimisation des résultats de l’évaluation permettra à l’équipe du MSR de mieux prévoir les exigences en matière de ressources de tout projet pilote ou programme futur pour lequel la Division est chargée d’accélérer le fonctionnement ou d’offrir des services permanents.

Mesures

Mesure 3a : Achever l’examen de l’accessibilité et de la visibilité des renseignements fournis par les provinces relativement aux services du MSR lors de l’étape de désignation, et cerner les problèmes ou les obstacles qui empêchent la sensibilisation.

- Responsabilité : principal responsable : RN MSR. Soutien : DGI, DGOPI et provinces de l’Atlantique.
- Date d’achèvement : troisième trimestre (T3) de 2020–2021.

Mesure 3b : Communiquer ces enjeux aux partenaires provinciaux.

- Responsabilité : principal responsable : RN MSR. Soutien : DGI, DGOPI et provinces de l’Atlantique.
- Date d’achèvement : T3 de 2020–2021.

Mesure 3c : Recueillir les commentaires des employeurs désignés qui ne participent pas aux séances WebEx du PPICA destinées aux employeurs nouvellement désignés afin de cerner les obstacles à la participation et de modifier la prestation des services, selon les besoins.

- Responsabilité : principal responsable : RN MSR. Soutien : DGOPI et DGPEI.
- Date d’achèvement : T4 de 2020–2021.

Mesure 3d : Établir les critères qui permettent de déterminer le secteur des employeurs justifiant des services réservés, de même qu’élaborer et mettre en œuvre une stratégie relative aux services.

- Responsabilité : principal responsable : MSR. Soutien : DGOPI, DGI et CPF.
- Date d’achèvement : T4 de 2020–2021.

Recommandation 4

IRCC devrait procéder à l’examen des responsabilités des intervenants dans le cadre du PPICA ainsi que clarifier et confirmer les responsabilités et les rôles respectifs.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

Le Ministère poursuivra sa collaboration avec les provinces de l’Atlantique afin de veiller à ce que le programme permanent dispose d’une structure de gouvernance appropriée, où les rôles et les responsabilités des partenaires de prestation sont davantage précisés.

Même si les rôles et les responsabilités d’IRCC et des provinces de l’Atlantique (c. à d. les principaux partenaires de la gouvernance et de la prestation) ont été décrits dans les ententes bilatérales du PPICA, IRCC réexaminera les ententes bilatérales conclues avec les provinces afin de préciser davantage les rôles et les responsabilités.

En outre, en rendant le programme permanent par le biais de règlements et en établissant des ententes bilatérales révisées dans le cadre de ce processus, IRCC prévoit résolument d’officialiser plus clairement les rôles et les responsabilités dans l’avenir.

Quand l’occasion se présentera, IRCC précisera dans des communications au public qu’IRCC et les provinces de l’Atlantique représentent les partenaires de gouvernance du PPICA; d’autres organisations, telles que les fournisseurs de services d’établissement et l’Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), jouent des rôles précieux dans la prestation de programmes, mais ne participent pas à la gouvernance.

Il est également possible que le manque de clarté entourant les rôles et les responsabilités ait contribué à des problèmes liés à l’intégrité du programme dans le cadre du PPICA, puisque les partenaires et les intervenants n’ont probablement pas de compréhension claire de leur participation au processus de lutte contre les fraudes ou de fausses déclarations potentielles, ou à d’autres problèmes liés à l’intégrité du programme.

En ce qui concerne l'intégrité du programme, des procédures internes ont été modifiées afin de veiller à ce que le personnel réponde à l'auteur d'une indication ou d'une demande (hormis celles issues du public) afin de l'informer des résultats du triage et des prochaines étapes, ainsi que pour fournir une boucle de rétroactions.

Mesures

Mesure 4a : Établir un processus de présentation uniformisé afin de saisir et d'exprimer des préoccupations concernant les risques liés à l'intégrité.

- Responsabilité : principal responsable : GIR. Soutien : Direction générale du règlement des cas (DGRC), DGI, DGOPI.
- Date d'achèvement : T4 de 2020–2021.

Mesure 4b : Élaborer un formulaire de soumission normalisé pour les provinces afin de présenter des renseignements se rapportant à de fausses déclarations à des fraudes présumées ou confirmées.

- Responsabilité : principal responsable : GIR. Soutien : DGRC, DGI et DGOPI.
- Date d'achèvement : T4 de 2020–2021 et en cours.

Mesure 4c : Présenter des renseignements et des mises à jour au Groupe de travail de la lutte contre la fraude (GTLF). Les provinces doivent discuter des rôles et des responsabilités relativement à la détection et la prévention des fraudes.

- Responsabilité : principal responsable : GIR. Soutien : DGRC, DGI et DGOPI.
- Date d'achèvement : T4 de 2020–2021 et en cours.

Mesure 4d : Clarifier les responsabilités du PPICA auprès des partenaires de gouvernance, tel qu'il est énoncé dans les ententes bilatérales provinciales, de même qu'auprès des partenaires de prestation de programme, au besoin.

- Responsabilité : principal responsable : DGI. Soutien : DGOPI, Direction générale des relations internationales et intergouvernementales (DGRII).
- Date d'achèvement : T1 de 2021–2022.

Mesure 4e : Mettre à jour les ententes bilatérales provinciales afin de tenir compte avec clarté et précision des responsabilités dans le cadre du programme permanent.

- Responsabilité : principal responsable : DGI. Soutien : DGOPI, DGRII.
- Date d'achèvement : T1 de 2021–2022.

Recommandation 5

IRCC devrait s'assurer que les annonces, les modifications apportées au programme et les mises à jour font l'objet d'une vaste diffusion auprès des nouveaux arrivants, des partenaires et des intervenants du PPICA (incluant les fournisseurs de services et les employeurs), et ce, dans les délais.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

À la lumière de sa transition vers le statut de programme permanent, le PPICA subira de nombreux changements qui devront tous être communiqués de façon claire et dans les délais.

Pour appuyer ce processus, IRCC établira un calendrier pour l'envoi des mises à jour du PPICA au moyen de l'application Smart Messages aux partenaires et aux intervenants au Canada atlantique, dans les délais.

IRCC continuera de faciliter la communication entre les provinces au sujet des modifications que celles-ci pourraient apporter dans leur région respective, et de veiller à ce que les moyens de communication, comme les pages Web du programme, soient mis à jour, s'il y a lieu.

IRCC appuiera les partenaires de prestation de programme, principalement les fournisseurs de services et l'APECA, à l'aide de produits et d'outils de communication afin de faciliter les discussions avec les intervenants (p. ex. employeurs, administrations municipales, collectivités rurales) qui font face à une pénurie de main d'œuvre à laquelle ils pourraient remédier grâce au PPICA.

Mesures

Mesure 5a : Transmettre des renseignements du PPICA se rapportant aux modifications générales apportées au processus par le biais de moyens de communication actuels, comme les pages Web de programme, l'application Smart Messages, les communiqués de presse et les médias sociaux.

- Responsabilité : principal responsable : DGC. Soutien : DGI, DGOPI, MSR et DGPEI.
- Date d'achèvement : T2 de 2020–2021 et en cours.

Mesure 5b : Établir un calendrier pour les conférences téléphoniques trimestrielles du sous-comité des communications du PPICA.

- Responsabilité : principal responsable : DGC. Soutien : DGI, DGOPI, MSR et DGPEI.
- Date d'achèvement : T3 de 2020–2021.

Mesure 5c : Mettre en place d'autres moyens afin d'accroître la visibilité des objectifs et du processus de demande du PPICA et de les clarifier, par exemple à l'aide de courtes capsules vidéo, de brefs témoignages photo et d'annonces.

- Responsabilité : principal responsable : DGC. Soutien : DGI, DGOPI, MSR et DGPEI.
- Date d'achèvement : T3 de 2020–2021 et en cours.

Mesure 5d : Communiquer aux partenaires provinciaux tout changement futur apporté au programme lors de réunions fédérales-provinciales régulières et de réunions de planification semestrielles en personne, de même que partager des mises à jour avec les fournisseurs de services et les employeurs.

- Responsabilité : principal responsable : DGI. Soutien : DGI, DGOPI, MSR et DGPEI.
- Date d'achèvement : T4 de 2020–2021 et en cours.

1. Introduction

1.1. Objectif, orientation et portée de l'évaluation

La présente évaluation a pour but de faire le bilan de la mise en œuvre et des résultats préliminaires liés au PPICA, de rendre compte des résultats à ce jour et d'orienter les orientations futures du Programme pilote.

L'évaluation est axée sur les premiers résultats du PPICA, incluant les résultats de l'emploi et la rétention des participants au Programme pilote dans leur province de destination prévue, de même que sur la conception et la mise en œuvre du Programme pilote. En second lieu, l'évaluation porte sur l'analyse des mesures d'intégrité et de responsabilisation du Programme pilote¹.

La portée de l'évaluation couvre la période allant de la mise en œuvre du Programme pilote, en mars 2017, jusqu'à la fin de l'année financière 2019–2020. L'évaluation a été réalisée afin de satisfaire aux exigences énoncées dans la *Politique sur les résultats* de 2016 du Conseil du Trésor. Les provinces de l'Atlantique ont participé et ont été informées tout au long du processus d'évaluation.

1.2. Contexte du Programme pilote

Au cours des dernières années, le Canada atlantique a connu une baisse importante de main d'œuvre. Entre 2012 et 2018, la population active du Canada atlantique a diminué de 2,4 % (31 000 personnes). Cette tendance devrait se poursuivre au cours de la prochaine décennie, puisqu'il est prévu que 229 000 autres personnes pourraient prendre leur retraite au Canada atlantique². Divers facteurs ont contribué à cette diminution, incluant l'exode de jeunes travailleurs des provinces de l'Atlantique, le taux de chômage élevé comparativement au reste du Canada et les gains hebdomadaires moyens inférieurs à ceux du pays³. Selon les prévisions de recherches de 2018, il faudra un total de 84 725 travailleurs au Canada atlantique, les besoins les plus importants se trouvant dans les emplois techniques ou spécialisés, de même que dans les professions intermédiaires⁴.

La Stratégie de croissance pour l'Atlantique, élaborée en collaboration avec Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.), l'Île-du-Prince-Édouard (I. P. É.), la Nouvelle-Écosse (N.-É.) et le Nouveau-Brunswick (N.-B.), visait à accélérer la croissance du Canada atlantique, à créer des emplois bien rémunérés pour la classe moyenne, à renforcer les collectivités locales et à stimuler la croissance d'entreprises novatrices de calibre mondial dans la région⁵. Le lancement du PPICA a eu lieu en mars 2017, en tant que composante de cette Stratégie, en misant sur le renforcement de la capacité des régions à constituer, à déployer et à fidéliser une main d'œuvre qualifiée en répondant aux besoins du marché du travail.

¹ L'utilisation des ressources du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) (ressources financières et internes) n'était pas comprise dans la portée de l'évaluation, puisque le PPICA était non financé et a été mis en œuvre et administré en utilisant des ressources existantes issues du Ministère.

² Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) (2019). *Un examen des pénuries de compétences et de main d'œuvre au Canada atlantique*.

³ [1] Ibidem; [2] Statistique Canada (2019). *Des données, une histoire. Le Canada atlantique au travail : Des possibilités en évolution. Discussion avec Statistique Canada*. Anil Arora, statisticienne en chef du Canada. Moncton, le 17 juin 2019; [3] APECA (2019). *Le marché du travail au Canada atlantique*.

⁴ APECA (2019). *Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique*. Remarque : Ces prévisions par profession, publiées par Emploi et Développement social Canada/Service Canada, reposaient sur le modèle des perspectives régionales des professions pour le Canada qui prend en compte des facteurs tels que l'attrition et l'activité prévue de l'industrie.

⁵ Canada, APECA (2018). *Stratégie de croissance pour l'Atlantique. Mise à jour de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique à l'intention des Canadiens de l'Atlantique*.

1.3. Aperçu du Programme pilote

Le PPICA a été conçu à titre de programme pilote triennal⁶ afin de favoriser la croissance économique grâce à l'essai d'approches novatrices visant à attirer et à retenir des immigrants qualifiés et des diplômés étrangers au Canada atlantique. Le PPICA appuie les provinces de l'Atlantique en satisfaisant aux exigences précises du marché du travail et en donnant aux entreprises la capacité de pourvoir rapidement aux postes vacants grâce aux programmes d'immigration permanente⁷.

Le PPICA a pour objectif de s'assurer de la rétention et de l'intégration à long terme de nouveaux arrivants au Canada atlantique en intégrant trois aspects novateurs dans sa conception pour répondre aux besoins régionaux du marché du travail⁸.

1. **Modèle axé sur l'employeur** : les employeurs, qui sont désignés par une province de l'Atlantique, jouent un rôle prépondérant dans le recrutement et la fidélisation de candidats du PPICA en vue d'appuyer les besoins régionaux de main d'œuvre et d'y répondre. Bien que dans le cadre de la plupart des programmes d'immigration, ce soit une personne qui commence par présenter une demande d'immigration au Canada, dans le cadre du PPICA, ce sont des employeurs désignés qui appuient la candidature d'un immigrant éventuel avant que la demande de résidence permanente ne soit présentée. De plus, les employeurs s'engagent à remplir des obligations générales liées à l'établissement, telles que d'appuyer l'accès aux services d'établissement et de favoriser un milieu de travail accueillant.
2. **Exigences liées à l'établissement** : les employeurs travaillent de concert avec des fournisseurs de services d'établissement financés par les gouvernements fédéral et provinciaux afin de soutenir l'établissement et la rétention des nouveaux arrivants et de leur famille. Les employeurs veillent à ce que des plans d'établissement soient administrés aux nouveaux arrivants et à leur famille par des fournisseurs de services, et déterminent les besoins des clients ainsi que les aiguillages connexes aux services d'établissement et aux services communautaires⁹. Les besoins estimés comprennent, sans s'y limiter : la vie au Canada, les services communautaires et gouvernementaux, l'emploi, les études, les compétences linguistiques, les services communautaires, etc.¹⁰.
3. **Nouvelle approche de partenariat et de mise en œuvre du Programme pilote** : le Programme pilote est axé sur une collaboration des participants à la concrétisation de divers aspects du PPICA, incluant IRCC, les provinces de l'Atlantique, l'APECA, les fournisseurs de services et les employeurs.

Afin d'appuyer les besoins particuliers de chaque province en matière de main d'œuvre et de niveau de compétences, trois volets pour la résidence permanente ont vu le jour comprenant des critères souples ainsi que des exigences légèrement diversifiées, comme le type et le niveau de compétence

⁶ Le PPICA a, par la suite, été prolongé pour devenir un programme pilote quinquennal et, en décembre 2019, le premier ministre a confirmé que le Ministère allait prendre les mesures nécessaires pour le transformer en un programme permanent. Source : Canada, Cabinet du premier ministre (2019). *Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté*.

⁷ Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) (2017). *Communiqué de presse – Le point sur le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique*.

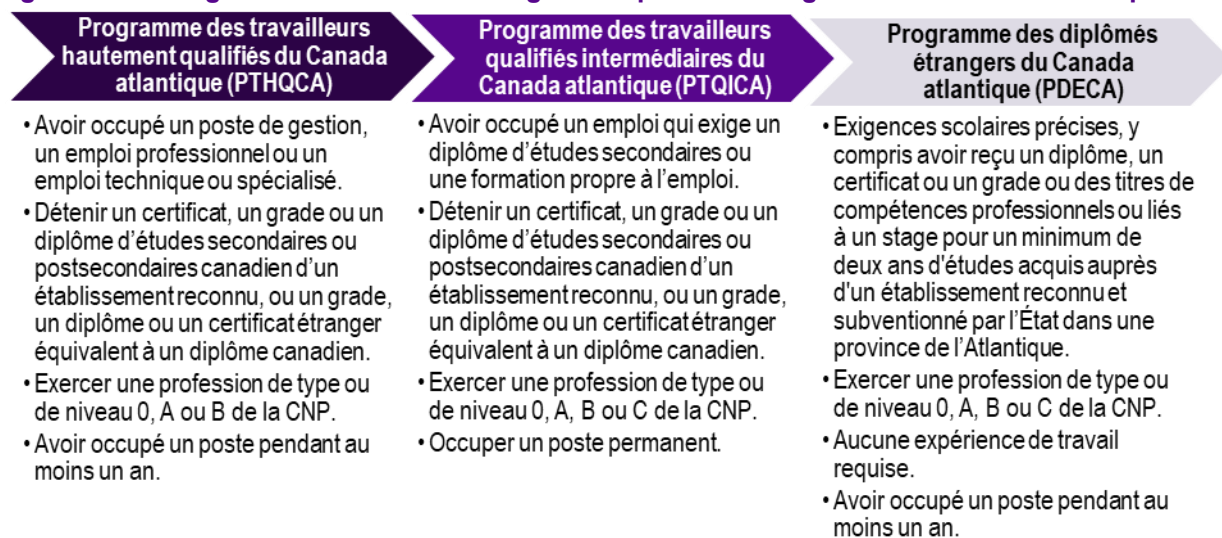
⁸ [1] Canada, IRCC (2019). *Document d'information : Stratégie de croissance pour l'Atlantique – Changement au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique*. [2] IRCC, Direction générale de l'Immigration (2017). *Programme pilote d'immigration au Canada atlantique : Profil de l'information sur le rendement*.

⁹ Bien qu'un plan d'établissement ne soit pas toujours émis dans le cadre des Services d'évaluation des besoins et des atouts et aiguillage (SÉBAA), (1 % des SÉBAA déclarés pour des demandeurs principaux ne comprenaient pas de plans d'établissement), les termes « plans d'établissement » seront utilisés dans le présent rapport pour faire référence au service et au document émis.

¹⁰ Une liste complète des besoins estimés et contenus dans le système Immigration – Environnement de déclarations d'ententes de contribution (iEDEC) se trouve à l'annexe F.

de la profession dans le cadre de la CNP. Chacune des exigences des volets du PPICA est décrite à la figure 1.

Figure 1 : Exigences des volets du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique



Source : Canada, IRCC (2020). *Immigrer dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique : Critères d'admissibilité.*

1.4. Prestation du Programme pilote

La norme de service pour le traitement des demandes de résidence permanente du PPICA est de six mois (dans 80 % des cas). Grâce aux différents intervenants participant au processus d'immigration, le PPICA compte de multiples points de contact dans le cadre du processus de demande.

- Désignation – L'employeur devient désigné dans la province d'exploitation.
- Candidat – L'employeur sélectionne un candidat qualifié.
- Plan d'établissement – Le candidat élabore un plan d'établissement en collaboration avec un fournisseur de services désigné du PPICA.
- Province – L'employeur présente une demande d'approbation à la province.
- Approbation – Le candidat approuvé reçoit une lettre d'approbation émise par la province.
- IRCC – IRCC traite la demande et peut également accorder une autorisation d'emploi temporaire pour une date de début accélérée.

Les demandeurs dans le cadre du PPICA qui reçoivent une offre d'emploi d'un employeur ainsi qu'une lettre d'aiguillage d'une des provinces de l'Atlantique ont le droit de présenter une demande de permis de travail d'une durée d'un an lié à un employeur donné dispensé de l'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Un permis de travail ouvert pour les conjoints est également disponible pour les conjoints des demandeurs qui ont présenté une demande en vue de l'obtention d'un permis de travail dispensé de l'EIMT dans le cadre du PPICA et qui a été approuvée.

De plus, les employeurs désignés profitent d'une équipe de service à la clientèle dans le cadre du MSR. Géré par l'entremise du RN d'IRCC, le MSR offre du soutien aux employeurs désignés du PPICA afin de naviguer dans le système d'immigration et organise des activités de sensibilisation et de mobilisation locales dans la région.

1.5. Intervenants

Le modèle multipartite du PPICA compte plusieurs acteurs clés, chacun étant responsable de différents aspects du PPICA. IRCC et les provinces de l'Atlantique sont des partenaires de gouvernance du PPICA (c. à d. en ce qui a trait au pouvoir décisionnel) et travaillent de concert au moyen de protocoles d'entente définissant les rôles et responsabilités pour le Programme pilote.

IRCC traite les demandes de résidence permanente et de résidence temporaire et est responsable de l'ensemble de la mise en œuvre et de la gestion du Programme pilote, notamment l'établissement de l'orientation stratégique, des résultats et la production de rapports pour le PPICA, la surveillance de l'intégrité du Programme pilote, de même que le maintien des relations avec les provinces et d'autres intervenants externes.

Les **provinces de l'Atlantique** sont partenaires dans la gestion du Programme pilote et responsables de sa mise en œuvre de celui-ci sur leur territoire. Cela inclut la désignation d'employeurs et l'émission d'approbations pour des offres d'emploi valides, de même que la production de rapports provinciaux.

Il incombe aux **employeurs** d'offrir des emplois non saisonniers à temps plein et de soutenir l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants qu'ils embauchent dans le cadre du PPICA. Les employeurs sont tenus de favoriser et de faciliter l'accès aux divers services d'établissement et d'intégration (c. à d. la formation linguistique, l'hébergement, le transport, etc.).

Les **fournisseurs de services** sont chargés de fournir des plans d'établissement aux nouveaux arrivants éventuels et d'offrir des services d'établissement traditionnels (nationaux ou avant l'arrivée). Si les fournisseurs de services sont financés par IRCC, ils sont tenus de faire rapport des services d'établissement fournis dans l'iEDEC. En date de 2020, 26 fournisseurs de services désignés du PPICA sont financés par le gouvernement fédéral, 4 d'entre eux offrant des services avant l'arrivée, 21 des services nationaux et 1, à la fois des services nationaux et des services avant l'arrivée.

L'APECA représente l'organisme fédéral de développement économique régional pour le Canada atlantique et est responsable de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique. L'APECA travaille principalement à soutenir la recherche sur le marché du travail au Canada atlantique, de même qu'à faire la promotion du PPICA auprès des employeurs¹¹.

¹¹ L'APECA a accordé un montant de 300 000 \$ en financement au Cape Breton Business Partnership (Partenariat commercial du Cap-Breton), au Halifax Partnership (Partenariat d'Halifax) et au Réseau d'entreprises pour la région de l'Ouest en Nouvelle-Écosse (N. É.) afin de faire la promotion du PPICA.

2. Profils des participants et des employeurs liés au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

IRCC alloue des places en immigration expressément au Programme pilote, ce qui s'ajoute aux attributions actuelles au Programme des candidats des provinces (PCP) pour les quatre provinces participantes. Ces attributions sont accordées aux demandeurs principaux ainsi qu'à leurs conjoints et aux personnes à leur charge. De 2017 à 2019, le PPICA a atteint 78 % de son objectif. L'atteinte des objectifs s'est améliorée au fil du temps, passant de 4 % en 2017 à 56 % en 2018 et à 151 %.

Tableau 1 : Cibles d'admissions du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

	Places 2017	Réel	%	Places 2018	Réel	%	Places 2019	Réel	%	Places 2020
PPICA	2 000	82	4 %	2 500	1 411	56 %	2 750	4 141	151 %	5 000
T.-N.-L.	442	--	0 %	442	173	39 %	442	398	90 %	442
Î.-P.-É.	120	20	17 %	220	199	90 %	177	344	194 %	222
N.-É.	792	15	2 %	792	376	47 %	1 173	1 572	134 %	1 442
N.-B.	646	47	7 %	1 046	663	63 %	958	1 827	191 %	1 169

Source : IRCC, DGI (2020). Attributions au titre du PPICA.

2.1. Profil des participants

En date du 31 décembre 2019, IRCC avait reçu 9 019 demandes pour le PPICA. Parmi les 68 % de demandes qui avaient reçu une décision définitive¹², 91 % avaient été approuvés.

Figure 2 : Demandes reçues, approuvées et arrivées



Source : IRCC, Extraction de données. Données datant du 31 décembre 2019.

Les caractéristiques qui suivent ont été observées au sein des 5 590 nouveaux arrivants du PPICA qui se sont établis au Canada atlantique au 31 décembre 2019¹³.

¹² En décembre 2019, 26 % des demandes étaient « non précisées », ce qui indique qu'elles étaient en attente d'une décision.

¹³ Il est possible que les pourcentages ne totalisent pas 100 %, étant donné que les chiffres ont été arrondis.

Figure 3 : Données sociodémographiques liées aux nouveaux arrivants du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Situation de famille	Année d'arrivée	Volet du PPICA
<ul style="list-style-type: none"> Près de la moitié (48 %) étaient des demandeurs principaux, 24 % étaient des conjoints et 29 % des personnes à charge. 	<ul style="list-style-type: none"> La majorité (73 %) sont arrivés en 2019, 25 % sont arrivés en 2018 et une poignée (1 %) en 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> Près des deux tiers (62 %) étaient issus du PTHQCA, suivis de 31 % pour le PTQICA et de 8 % pour le PDECA.
Province de destination	Pays de citoyenneté	
<ul style="list-style-type: none"> Près de la moitié des demandeurs étaient destinés au N.-B. (45 %), suivi de la N.-É. avec 34 %, de l'Î.-P.-É. avec 10 % et de T.-N.-L. avec 10 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Le pays de citoyenneté des demandeurs était dans une proportion de 22 % les Philippines, de 17 % l'Inde, de 13 % la Chine, de 5 % la Corée du Sud et de 3 % l'Ukraine. 	

Source : IRCC, Extraction de données. Données datant du 31 décembre 2019.

Des 2 656 demandeurs principaux¹⁴ dans le cadre du PPICA qui étaient arrivés au Canada en date du 31 décembre 2019, il en est ressorti diverses tendances sociodémographiques¹⁵.

Figure 4 : Données sociodémographiques liées aux demandeurs principaux du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Sexe	Connaissance des langues officielles	Études	Classification nationale des professions
<ul style="list-style-type: none"> 63 % étaient des hommes, et 37 % étaient des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> 92 % ont déclaré avoir une connaissance de l'anglais, 7 % une connaissance de l'anglais et du français, et 1 % connaissaient le français. 	<ul style="list-style-type: none"> 67 % ont déclaré avoir un grade universitaire, 24 % avaient un diplôme ou un certificat, et 9 % possédaient tout au plus un diplôme d'études secondaires. 	<ul style="list-style-type: none"> 46 % occupaient un emploi du niveau B de la CNP, 36 % du niveau C, 9 % du niveau 0 et 9 % du niveau A.
Ancien statut de résident temporaire			
<ul style="list-style-type: none"> 33 % n'avaient aucun ancien statut de résident temporaire, 30 % possédaient un permis d'études et un permis de travail non lié au PPICA, 16 % n'avaient qu'un permis de travail lié au PPICA, 10 % n'avaient qu'un permis de travail non lié au PPICA, 6 % possédaient à la fois un permis de travail lié au PPICA et un permis de travail non lié au PPICA, 3 % avaient un permis d'études, de même qu'un permis de travail lié au PPICA et un permis de travail non lié au PPICA, moins de 1 % ne détenaient qu'un permis d'études et moins de 1 % avaient un permis d'études et un permis de travail lié au PPICA. 			

Source : IRCC, Extraction de données. Données datant du 31 décembre 2019.

Cependant, il en est ressorti, en examinant les demandeurs du PPICA admis dans le cadre des trois volets du PPICA, que les diplômés étrangers ont différentes caractéristiques sociodémographiques par rapport aux autres demandeurs principaux du PPICA.

¹⁴ Lorsque les membres d'une famille présentent ensemble une demande de résidence permanente, l'un des membres de la famille doit agir à titre de demandeur « principal ». Source : Canada, IRCC (2020). *IRCC Centre d'aide – Glossaire*.

¹⁵ Bien qu'IRCC ait élaboré une approche visant à cibler les immigrants francophones, l'évaluation ne prenait pas en compte les données pour cette variable.

Figure 5 : Différences sociodémographiques entre les volets du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Études	Pays de citoyenneté	Situation de famille
<ul style="list-style-type: none"> • 77 % des diplômés étrangers détenaient au moins un baccalauréat, comparativement à 47 % qui étaient hautement qualifiés et à 40 % qui étaient qualifiés intermédiaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les principaux pays de citoyenneté des diplômés étrangers étaient la Chine (31 %), comparativement aux Philippines à la fois pour les personnes hautement qualifiées et les personnes qualifiées intermédiaires (22 % et 26 % respectivement). 	<ul style="list-style-type: none"> • 72 % des diplômés étrangers étaient célibataires, comparativement à 32 % des personnes hautement qualifiées et 49 % des personnes qualifiées intermédiaires.

Source : IRCC, Extraction de données. Données datant du 31 décembre 2019.

Afin d'examiner les différences entre des programmes d'immigration économique semblables au Canada atlantique, l'équipe d'évaluation a comparé les caractéristiques sociodémographiques des demandeurs principaux admis grâce au PPICA à celles des demandeurs principaux destinés au Canada atlantique au moyen du PCP¹⁶ (à la fois pour le PCP avec et le PCP sans recours au système Entrée express). À l'exception des différences de CNP admissibles entre les deux programmes, les caractéristiques sociodémographiques étaient semblables. Les différences de petite taille relevées se trouvaient dans les aspects suivants :

- Province de destination prévue (c. à d. Terre-Neuve-et-Labrador détient plus de candidats du PCP sans recours à Entrée express et la Nouvelle-Écosse possède plus de candidats du PCP avec recours à Entrée express);
- Âge à l'arrivée (les demandeurs principaux du PCP sans recours à Entrée express étaient plus âgés que ceux du PPICA).

2.2. Profil des plans d'établissement

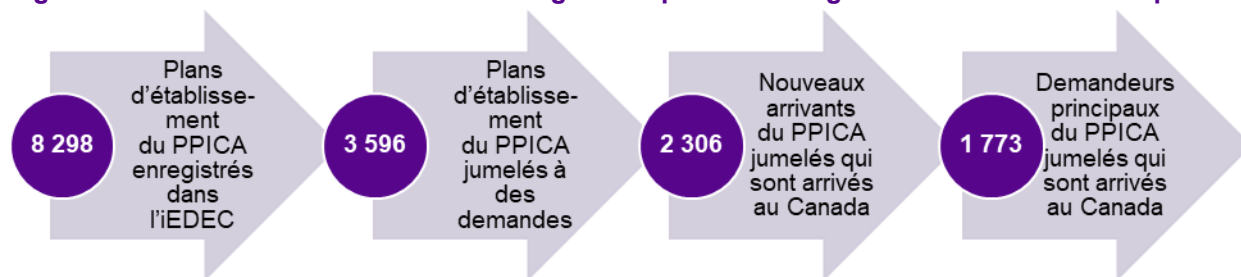
Les services d'établissement, plus particulièrement les plans d'établissement, constituent un élément important du Programme pilote, dans la mesure où ils sont conçus afin de faire en sorte que les participants au PPICA et leur famille s'intègrent et demeurent au Canada atlantique. En décembre 2019, des fournisseurs de services nationaux et avant l'arrivée ont offert à de nouveaux arrivants éventuels dans le cadre du PPICA 8 298 plans d'établissement du PPICA financés par IRCC¹⁷. Des demandeurs principaux du PPICA qui sont arrivés au Canada, 1 835 (67 %) d'entre eux détenaient un plan d'établissement enregistré dans l'iEDEC¹⁸.

¹⁶ Le PCP est un programme d'immigration administré conjointement par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, qui offre aux provinces et aux territoires la possibilité de répondre à leurs besoins particuliers en matière de main d'œuvre et de développement économique tout en répartissant les avantages de l'immigration économique dans l'ensemble du Canada. Les provinces sont en mesure de désigner des candidats dans le cadre du bassin d'Entrée express (c. à d. des désignations accélérées), ou de le faire dans le cadre d'un processus sur papier antérieur au système Entrée express (c. à d. des désignations de base). Ces deux catégories sont appelées PCP – Entrée express et PCP sans recours à Entrée express dans l'ensemble du rapport.

¹⁷ Ces données rendent compte de tous les SÉBAA du PPICA financés par IRCC offerts qui sont enregistrés dans l'iEDEC, peu importe le résultat des demandes d'immigration des personnes. Comprend les principaux demandeurs et leur conjoint et les personnes à leur charge.

¹⁸ Les données sur l'établissement consignées dans l'iEDEC ne comprennent que ce qui est financé par IRCC, ce qui est enregistré par un fournisseur de services financé par IRCC et ce qui est ensuite jumelé à un nouvel arrivant du PPICA. Vous trouverez d'autres renseignements au sujet des limites en matière de données de l'iEDEC pour le PPICA à la partie 3.3.

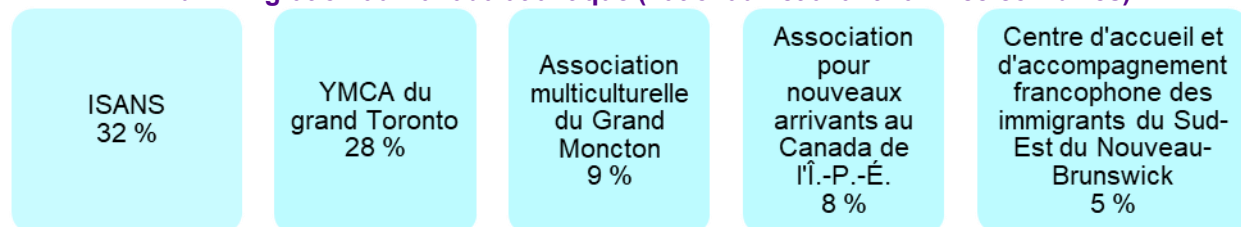
Figure 6 : Plans d'établissement du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique



Source : IRCC, Extraction de données d'iEDEC. Données datant du 31 décembre 2019.

Des demandeurs principaux du PPICA admis qui ont reçu un plan d'établissement financé par IRCC, 55 % l'ont reçu à l'étranger par l'entremise de FS avant l'arrivée, et 41 % l'ont obtenu au Canada de la part de FS nationaux¹⁹. Ce sont le YMCA du Grand Toronto et l'Immigration Services Association of Nova Scotia (Association des services d'immigration de la Nouvelle-Écosse) (ISANS) qui ont offert le plus de plans d'établissement pour le PPICA, représentant 60 % de tous les plans d'établissement jumelés à de nouveaux arrivants admis au Canada²⁰.

Figure 7 : Cinq principaux FS offrant des plans d'établissement du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (nationaux et avant l'arrivée combinés)



Remarque : n'inclut que les plans d'établissements enregistrés dans l'iEDEC par des FS financés par IRCC.
Source : Extraction de données d'iEDEC pour décembre 2019.

L'annexe D, intitulée « Profil sociodémographique des clients ayant reçu un plan d'établissement financé par IRCC », fait état des différences sociodémographiques observées entre les demandeurs qui ont reçu des plans d'établissement nationaux et ceux qui en ont reçu avant l'arrivée.

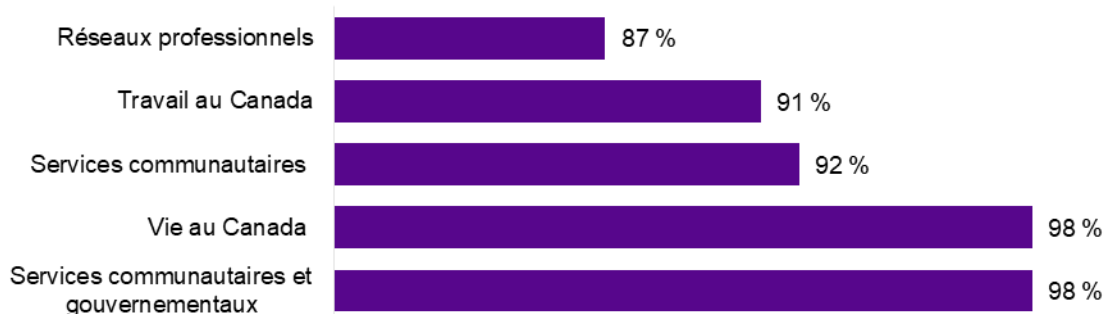
Dans l'ensemble²¹, les besoins les plus courants recensés se rapportaient aux services communautaires et gouvernementaux (84 %), suivis des renseignements sur la vie au Canada (72 %) et sur les services communautaires (68 %). Les principaux besoins varient en fonction des personnes qui ont reçu un service à l'étranger, comparativement à celles qui ont obtenu leur plan d'établissement du PPICA au niveau national.

¹⁹ Les 3 % restant ont reçu à la fois le plan d'établissement national et celui avant l'arrivée. Puisque leurs données ne peuvent être subdivisées pour rendre compte du dernier SÉBAA connu et en raison du faible nombre d'éléments dans le cadre de l'analyse détaillée, elles ne sont pas prises en compte sur le plan individuel.

²⁰ Vous trouverez d'autres ventilations du nombre de SÉBAA dans le cadre du PPICA administré par des FS à l'annexe E.

²¹ Vous trouverez des descriptions des besoins les plus courants recensés à l'annexe F.

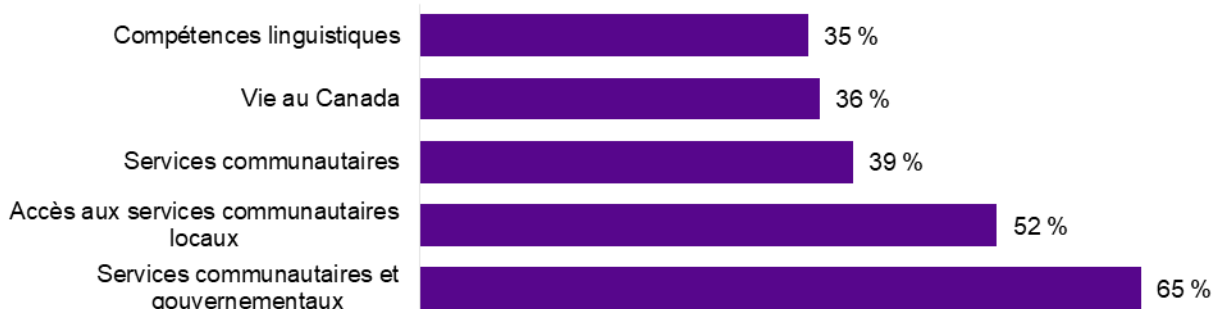
Figure 8 : Cinq principaux besoins les plus courants avant l'arrivée relevés dans les plans d'établissement signalés dans le système Immigration – Environnement de déclarations d'ententes de contribution



Remarque : [1] Ne comprend que les Services d'évaluation des besoins et des atouts et aiguillage (SÉBAA) administrés à de nouveaux arrivants du PPICA qui avaient présenté une demande du PPICA et pour laquelle un identificateur unique de client (IUC) correspondait. Aucun dossier n'était présent dans l'ensemble de données, si les IUC temporaires ne concordaient pas. [2] Une analyse sur les derniers SÉBAA connus a été menée.

Source : Extraction de données d'iEDEC pour décembre 2019.

Figure 9 : Cinq principaux besoins nationaux les plus courants relevés dans les plans d'établissement signalés dans le système Immigration – Environnement de déclarations d'ententes de contribution



Remarque : [1] Ne comprend que les SÉBAA administrés à de nouveaux arrivants du PPICA qui avaient présenté une demande de PPICA et pour laquelle un IUC correspondait. Aucun dossier n'était présent dans l'ensemble de données, si les IUC temporaires ne concordaient pas. [2] Une analyse sur les derniers SÉBAA connus a été menée.

Source : Extraction de données d'iEDEC pour décembre 2019.

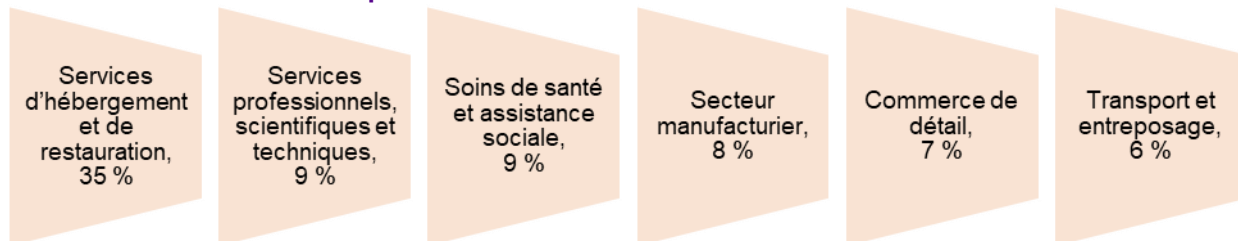
Du point de vue du sexe, aucune différence dans le type de besoins n'a été observée entre les demandeurs principaux masculins et féminins.

2.3. Profil des employeurs

En septembre 2019, 2 383 employeurs ont été désignés dans le cadre du PPICA et répartis dans les provinces de l'Atlantique, avec 31 % au Nouveau-Brunswick, 45 % en Nouvelle-Écosse, 12 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 12 % à Terre-Neuve-et-Labrador. En ce qui a trait aux secteurs, plus du tiers des employeurs du PPICA (35 %) œuvraient dans le secteur des services d'hébergement et de restauration²².

²² Le secteur des services d'hébergement et de restauration représentait 44 % des employeurs désignés à Terre-Neuve-et-Labrador, 36 % en N.-É., 35 % au Nouveau-Brunswick et 24 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

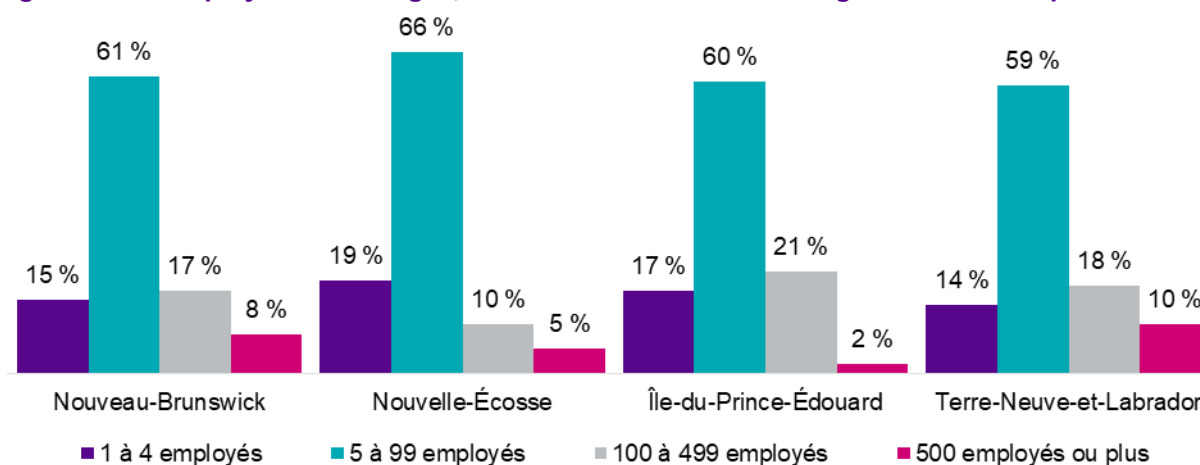
Figure 10 : Principaux secteurs des employeurs désignés du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique



Source : Données provinciales sur les employeurs désignés du PPICA (à partir de septembre 2019).

En outre, selon le sondage mené auprès des employeurs désignés, une proportion plus élevée des employeurs du PPICA à Terre-Neuve-et-Labrador (28 %) et au Nouveau-Brunswick (25 %) constituaient de plus grandes entreprises (100 employés ou plus). En comparaison, pour les employeurs de la Nouvelle-Écosse qui ont répondu au sondage, près de 20 % comptaient moins de cinq employés.

Figure 11 : Employeurs interrogés, en fonction de la taille de l'organisme et de la province



Source : IRCC (2020), Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA. Q2.

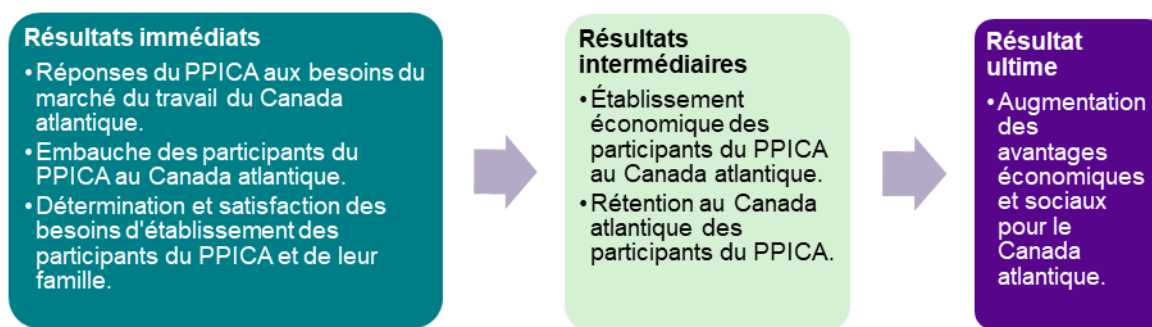
3. Méthode

3.1. Questions et portée

La démarche et la portée de l'évaluation ont été établies pendant une phase initiale de planification, en consultation avec les directions générales d'IRCC participant à la conception, à la gestion et à la réalisation du PPICA, de même qu'avec les provinces de l'Atlantique et l'APECA. L'évaluation portait sur des questions de pertinence et de rendement, et visait la période allant de la création du Programme pilote, en mars 2017, jusqu'à la fin de l'année financière 2019–2020. Les questions de l'évaluation se trouvent à l'annexe A : Questions d'évaluation.

L'évaluation s'appuyait également sur le modèle logique du Programme pilote, qui définit les résultats immédiats et intermédiaires escomptés pour le PPICA.

Figure 12 : Résultats du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique



Bien que l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) plus ne soit pas clairement définie en tant que domaine d'interrogation dans le cadre de la portée de l'évaluation, toute différence importante et observable dans les données et les résultats a été notée.

3.2. Méthodes de collecte de données

Pour la présente évaluation, la collecte et l'analyse des données se sont déroulées de juin 2019 à mars 2020. L'évaluation comptait de multiples sources de données qualitatives et quantitatives.

Examen des documents : Des documents pertinents du Programme pilote ont été examinés afin de recueillir des données sur l'historique et le contexte du PPICA et comprenaient notamment ce qui suit : documents d'IRCC, documents des intervenants, rapports internationaux et externes, documents promotionnels, publications universitaires, etc.

Entrevues : Dix-huit entrevues ont été menées auprès de 27 représentants de divers groupes d'intervenants. Parmi les groupes internes d'IRCC consultés, mentionnons les suivants : Direction générale de l'immigration (6), Direction générale des politiques de l'établissement et de l'intégration (2), Direction générale de l'orientation du programme d'immigration (3), Gestion intégrée du risque (3), Réseau international (2), Réseau national (1), Réseau centralisé (1) et Direction générale des communications (1). Les groupes externes consultés incluaient des universitaires (2) et des FS avant l'arrivée (5).

Visites sur place dans les provinces de l'Atlantique : Des visites sur place dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique ont eu lieu en octobre 2019 et comprenaient des entrevues et des groupes de discussion. Quarante-cinq entrevues ont été données auprès de 83 personnes dans l'ensemble des provinces de l'Atlantique, qui incluaient des représentants provinciaux (13), des

employeurs (37), des représentants des FS (27), des intervenants (6) et des représentants locaux d'IRCC (7). Onze groupes de discussion ont été organisés avec 94 participants du PPICA.

Sondage auprès des demandeurs principaux du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique : Mené du 22 janvier au 10 février 2020, ce sondage en ligne a été transmis par courriel à 2 655 demandeurs principaux du PPICA arrivés au Canada et âgés d'au moins 18 ans. Au total, 1 089 clients du PPICA provenant des 4 provinces ont répondu, représentant 41 % de la population de demandeurs principaux du PPICA.

Sondage auprès des employeurs désignés : Réalisé en novembre 2019, ce sondage en ligne a été envoyé par courriel à 2 331 employeurs désignés. Au total, 962 participants ont répondu au sondage, représentant 1 010 entreprises. Les répondants provenaient des 4 provinces et constituaient 43 % de la population d'employeurs désignés.

Données administratives : Données sur l'immigration issues du Système mondial de gestion des cas (SMGC) d'IRCC et données sur l'établissement déclarées par des fournisseurs de services d'établissement financés par IRCC à l'aide du système iEDEC et utilisées afin de fournir des renseignements sur les profils et le rendement.

Données du feuillet T4 de 2018 tirées de la Banque de données longitudinales sur les immigrants : Les données du feuillet T4 de 2018 tirées de la BDIM sont fondées sur les traitements et les salaires des employeurs sur les feuillets T4 associés aux données administratives sur l'immigration. En raison de la nature de la production des déclarations de revenus et de la fusion d'ensembles complexes de données, il y a un décalage de deux ans avec les données de la BDIM.

Sondage auprès des demandeurs principaux de la catégorie économique : Dans le but de contextualiser les résultats du PPICA sur l'emploi et la rétention, l'équipe d'évaluation a utilisé les résultats issus d'un sondage en ligne d'IRCC mené auprès de demandeurs principaux de la catégorie économique dans le cadre de l'évaluation du système Entrée express (2020). Les renseignements compilés dans le sondage incluent les demandeurs principaux admis dans le cadre du processus sur papier du PCP ainsi que les demandeurs principaux du PCP qui ont été présélectionnés grâce au système de demande en ligne Entrée express. Le sondage s'est déroulé en février 2019 et a été transmis par courriel à tous les demandeurs principaux de la catégorie économique admis au Canada de 2015 à 2018. Au total, 44 409 répondants ont participé au sondage. Aux fins de la présente évaluation, les répondants figurant dans l'analyse sont ceux qui ont été admis en 2017 et en 2018, destinés au Canada atlantique, et étaient au nombre de 1 695.

Sondage d'IRCC sur les résultats des nouveaux arrivants : Un sondage à l'échelle du Ministère a été mené en juillet 2019 auprès de tous les immigrants admis en 2018. Au total, 137 demandeurs principaux du PPICA ont répondu au sondage. Les résultats ne sont pas représentatifs de la population du PPICA.

3.3. Limites et considérations

Bien que le Programme pilote soit à peine à ses débuts et que certains résultats nécessiteront plus de temps pour être pleinement évalués, dans l'ensemble, les multiples sources de données ont permis le recoupement de conclusions et réduit les lacunes en matière d'information.

Malgré ces limites et considérations, les résultats ont généralement convergé vers des conclusions communes et intégrées. Les stratégies d'atténuation, ainsi que le recoupement des conclusions, ont été jugées suffisantes pour garantir la fiabilité des conclusions et peuvent être utilisées en toute confiance.

3.3.1. Limites

Il convient de souligner quelques limites relativement à la collecte de données.

Délai dans les données sur la rétention : Bien qu'un des principaux résultats du PPICA soit la rétention des nouveaux arrivants au Canada atlantique, l'actualisation de ces résultats prend beaucoup de temps. Au sein d'IRCC, les indicateurs de rétention sont mesurés à l'aide de la BDIM par laquelle des données sur les contribuables sont liées aux dossiers d'immigration. Cela est utilisé pour assurer le suivi des résultats économiques et pour servir de moyen de déterminer la province de résidence d'une personne au moment de la production des déclarations de revenus. Cependant, il y a un décalage d'environ deux ans relativement à ces données. Au moment de l'évaluation, seules les données de 2017 de la BDIM et les revenus du feuillet T4 de 2018 étaient disponibles. Cette limite a été atténuée étant donné qu'un sondage mené auprès des nouveaux arrivants dans le cadre du PPICA a permis d'obtenir des données sur la rétention et l'emploi. Bien que ces données soient déclarées par les clients, elles ont permis d'établir des données de référence.

Renseignements limités concernant les services d'établissement financés par les provinces :

Puisque l'iEDEC ne saisit que les services d'établissement financés par IRCC, ce dernier ne détient que des renseignements limités sur les services d'établissement offerts par les fournisseurs de services financés par les provinces. Par conséquent, il est possible que le recours aux services d'établissement soit sous-estimé. Cette limite a été partiellement atténuée en demandant aux demandeurs principaux du PPICA interrogés de confirmer quelle organisation leur avait fourni un plan d'établissement.

Données du système iEDEC pour lesquelles un lien n'a pas été établi avec les dossiers d'immigration

Traditionnellement, les nouveaux arrivants ne sont admissibles à obtenir des services d'établissement financés par IRCC qu'après avoir reçu une confirmation énonçant que leur demande d'immigration complète a été approuvée en principe. Cette confirmation est établie à la fin de leur processus de demande d'immigration. La démarche permettant aux nouveaux arrivants du PPICA d'obtenir un plan d'établissement avant de présenter leur demande d'immigration à IRCC a rendu difficile la communication des données de l'iEDEC, étant donné que le système iEDEC n'avait pas été conçu pour documenter la collecte de données avant la présentation de demandes. Bien que des solutions de rechange aient été mises en place permettant aux fournisseurs de services d'utiliser une identification temporaire afin d'inscrire les clients du PPICA dans l'iEDEC, IRCC a rencontré des difficultés dans le but de faire correspondre certaines de ces personnes une fois qu'un IUC leur avait été assigné à la réception de leur demande de résidence permanente²³. Par conséquent, il existe un ensemble de plans d'établissement du PPICA qui a été administré et enregistré, mais qui ne peut pas être apparié avec les dossiers d'immigration correspondants. Il devient donc difficile de déterminer si certaines de ces personnes ont reçu un plan d'établissement de la part d'un fournisseur de services financé par IRCC. L'évaluation a permis d'atténuer partiellement cette limite en demandant, dans le sondage mené auprès des demandeurs principaux, de confirmer de quel fournisseur de services ils ont reçu leur plan d'établissement.

Comparaison entre les données du sondage et celles de sondages d'IRCC menés

précédemment : L'équipe d'évaluation a utilisé les résultats tirés d'un sondage mené antérieurement auprès des demandeurs principaux de la catégorie économique, qui incluait le PCP, à titre de comparaison pour le sondage du PPICA réalisé auprès des demandeurs principaux. Alors que la comparaison présente les résultats d'une ou de deux années après l'admission, les cohortes à

²³ L'appariement des identifications temporaires avec les identificateurs uniques de client a été réalisé en faisant correspondre les prénoms et les noms de famille enregistrés dans le système iEDEC à ceux apparaissant dans les dossiers d'immigration une fois les demandes approuvées.

l'étude ne comptent pas pour les mêmes années (c. à d. les cohortes du PPICA ont été admises en 2018 et en 2019, et le sondage a été mené au début de 2020; les cohortes de demandeurs principaux de la catégorie économique destinées au Canada atlantique ont été admises en 2017 et en 2018, et le sondage mené au début de 2019). Tous les efforts possibles ont été déployés afin de veiller à ce que les résultats soient aussi comparables que possible (c. à d. excluant les demandeurs principaux dont la profession envisagée se trouve au niveau de compétence D de la CNP, puisqu'ils ne sont pas admissibles au titre des modalités du PPICA).

3.3.2. Considérations

En plus des limites, l'une des considérations primordiales à prendre en compte pour l'évaluation était la comparaison avec le PCP. Pour la plupart des programmes et des initiatives (plus particulièrement des projets pilotes), il est essentiel d'avoir un groupe comparatif à titre de référence afin de mesurer le rendement relatif. Dans le but de mesurer adéquatement la proposition de valeur unique du PPICA, le PCP a été désigné comme étant le point de référence le plus approprié aux fins de comparaison.

Bien qu'ils soient semblables à bien des égards, il existe certaines différences entre le PPICA et le PCP qu'il convient de souligner et qui pourraient expliquer les divergences dans les résultats économiques et d'établissement.

- **Exigences relatives à l'offre d'emploi** : les candidats doivent obtenir une offre d'emploi pour être admissibles à la résidence permanente dans le cadre du PPICA. La même exigence n'existe pas pour Entrée express ni pour certains des volets du PCP.
- **Exigences relatives au plan d'établissement** : l'obtention d'un plan d'établissement constitue une condition d'admissibilité dans le cadre du PPICA, mais pas selon Entrée express ni la plupart des volets du PCP.
- **Exigences linguistiques** : les critères minimaux d'admissibilité du PPICA pour les exigences linguistiques (Niveaux de compétence linguistique canadiens [NCLC] 4) sont inférieurs à ceux pour Entrée express et pour certains des volets du PCP. Par exemple, les critères minimaux d'admissibilité des NCLC pour Entrée express relativement aux exigences linguistiques sont généralement supérieurs : niveau 7 des NCLC pour ceux présentant une demande dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) (PTQF); niveau 5 des NCLC²⁴ ou 7 des NCLC²⁵ pour ceux présentant une demande dans le cadre de la catégorie de l'expérience canadienne (CEC); niveau 4 des NCLC (lire et écrire) et 5 des NCLC (parler et écouter) pour ceux présentant une demande dans le cadre du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (PTMSF).
- **Exigences de la CNP** : le PPICA est ouvert aux candidats ayant des offres d'emploi dont la profession envisagée se trouve au niveau de compétence 0, A, B ou C de la CNP. Par contre, l'admissibilité dans le cadre d'Entrée express se limite aux candidats qui souhaitent travailler dans des professions se trouvant au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP. En outre, les exigences de la CNP pour les volets du PCP varient en fonction de chaque administration, allant de professions se trouvant au niveau de compétence 0 à D de la CNP.

²⁴ Le niveau 5 des Niveaux de compétence linguistique canadien (NCLC) est une exigence pour les candidats présentant une demande dans le cadre de la catégorie de l'expérience canadienne (CEC) dont la profession envisagée se trouve au niveau de compétence B de la Classification nationale des professions (CNP).

²⁵ Le niveau 7 des NCLC est une exigence pour les candidats présentant une demande dans le cadre de la CEC dont la profession envisagée se trouve au niveau de compétence 0 ou A de la CNP.

4. Constatations de l'évaluation

4.1. Besoins du marché du travail

4.1.1. Satisfaction des besoins du marché du travail

Constatation 1 : Le PPICA aide les employeurs du Canada atlantique à répondre aux besoins du marché du travail dans des catégories professionnelles clés, plus particulièrement pour les emplois techniques ou spécialisés (CNP B) et pour les postes intermédiaires (CNP C).

Dans l'ensemble, le PPICA permet de fournir aux employeurs du PPICA les outils d'immigration nécessaires afin de répondre à leurs besoins précis en matière de main d'œuvre au Canada atlantique. Ces besoins du marché du travail sont comblés principalement dans les professions de niveaux de compétence B et C de la CNP²⁶ (emplois techniques, métiers spécialisés et postes intermédiaires). Selon la recherche, plus de la moitié des postes à pourvoir au Canada atlantique sont dans la vente et les services, les métiers de la construction et le transport; les postes vacants connaissant la plus forte croissance sont dans le secteur des soins de santé²⁷. Les types d'offres d'emploi proposés aux nouveaux arrivants du PPICA admis au Canada correspondent à ces postes à pourvoir; près de la moitié des nouveaux arrivants du PPICA reçoivent des offres d'emploi dans la vente et les services, ce qui comprend des emplois tels que les surveillants de services alimentaires.

Les cinq principales offres d'emploi de la CNP proposées aux nouveaux arrivants du PPICA :

- Vente et services (n^{bre} = 1 101)
 - Surveillants/surveillantes de services alimentaires (43 %)
 - Cuisiniers/cuisinières (24 %)
 - Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle (14 %)
 - 29 autres emplois (19 %)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (n^{bre} = 406)
 - Conducteurs/conductrices de camions de transport (80 %)
 - Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques (4 %)
 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser (2 %)
 - 28 autres emplois (14 %)
- Gestion (n^{bre} = 233)
 - Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires (38 %)
 - Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros (8 %)
 - Directeurs/directrices des ventes corporatives (7 %)
 - 25 autres emplois (47 %)
- Affaires, finances et administration (n^{bre} = 218)
 - Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres (26 %)
 - Adjoints administratifs/adjointes administratives (13 %)
 - Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques (10 %)
 - 22 autres emplois (51 %)

²⁶ Le système de la CNP est utilisé pour classifier les demandes d'emploi pour les immigrants, y compris pour le PPICA. Les emplois sont regroupés selon le type de fonctions du poste et le genre de travail exécuté par la personne. Les professions pour le PPICA doivent avoir un niveau de compétence 0 de la CNP (CNP 0) (emplois en gestion), A (emplois de professionnel), B (emplois techniques et métiers spécialisés) ou C (postes intermédiaires).

²⁷ APECA (2019). *Le marché du travail au Canada atlantique*.

- Fabrication et services d'utilité publique (nbre = 206)
 - Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer (67 %)
 - Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles (11 %)
 - Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes (6 %)
 - 15 autres emplois (16 %)

Remarque : Il est possible que la somme n'atteigne pas 100 % compte tenu des chiffres arrondis.

Cette liste comprend les nouveaux arrivants du PPICA admis au Canada entre mars 2017 et le 31 décembre 2019 ainsi que les demandeurs principaux qui étaient arrivés au Canada.

Tel que prévu, la répartition des types d'offres d'emploi du PPICA variait selon les provinces dans l'ensemble du Canada atlantique.

- Plus des deux tiers (65 %) des nouveaux arrivants du PPICA destinés à **Terre-Neuve-et-Labrador** avaient des offres d'emploi dans la vente et les services. Notamment, 40 % des emplois envisagés représentaient des postes de surveillants de services alimentaires.
- **L'Île-du-Prince-Édouard** avait la plus faible proportion de nouveaux arrivants du PPICA dans la vente et les services, avec un taux de 24 %. Comparativement aux autres provinces, l'Île-du-Prince-Édouard avait une proportion élevée de nouveaux arrivants du PPICA ayant des offres d'emploi dans la fabrication et les services d'utilité publique (23 %) ainsi que la gestion (13 %).
- Les nouveaux arrivants du PPICA qui étaient destinés à la **Nouvelle-Écosse** avaient des offres d'emploi avec des niveaux de la CNP plus diversifiés. La catégorie de la vente et des services comptait la proportion la plus élevée avec 37 %, suivie de la catégorie des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés avec 18 %. De plus, la Nouvelle-Écosse comptait la proportion la plus élevée de nouveaux arrivants du PPICA ayant des offres d'emploi dans la catégorie des affaires, des finances et de l'administration (15 %).
- Près de la moitié (47 %) des offres d'emploi proposées aux nouveaux arrivants du PPICA destinés au **Nouveau-Brunswick** faisaient partie de la catégorie de la vente et des services, suivie de la catégorie des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (17 %).

Comparativement à d'autres programmes d'immigration économique, le PPICA compte la plus importante proportion de nouveaux arrivants du niveau de compétence C de la CNP. Les immigrants du PCP qui n'avaient pas recours à Entrée express ont la proportion la plus élevée d'emplois de niveau de compétence 0 de la CNP avec 29 %, comparativement à 9 % pour le PPICA.

Tableau 2 : Répartition des niveaux de la Classification nationale des professions au Canada atlantique, par programme

Programme	CNP 0	CNP A	CNP B	CNP C	CNP D
PPICA	9 %	9 %	46 %	36 %	S.O.
PCP – sans recours à Entrée express	29 %	9 %	29 %	27 %	5 %
PCP – Entrée express	7 %	46 %	47 %	S.O.	S.O.
Programmes économiques fédéraux – Entrée express	11 %	53 %	37 %	S.O.	S.O.

Remarque : Inclut les demandeurs principaux dont la destination prévue est le Canada atlantique et qui sont arrivés entre mars 2017 et décembre 2019. Les programmes économiques fédéraux incluent notamment ce qui suit : PTQF, PTMSF et PCEC. Il est possible que les pourcentages du PPICA ne concordent pas avec les autres tableaux en raison d'extraction et de sources de données différentes.

Remarque : Les données comprennent les emplois visés.

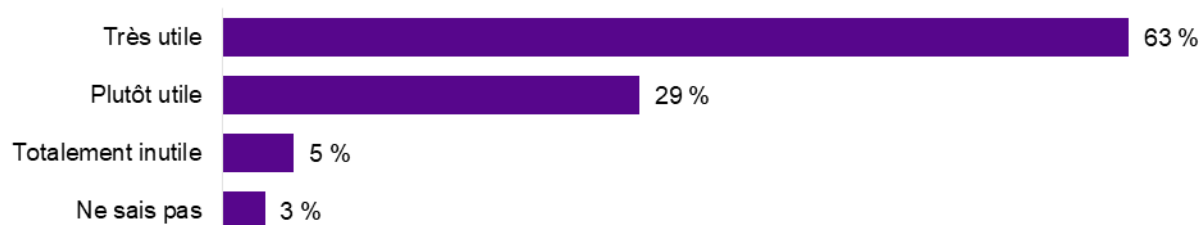
Source : IRCC, Cube de données sur les résidents permanents, le 31 janvier 2020. Données extraites le 18 mars 2020.

4.1.2. Besoins axés sur l'employeur

Puisque le PPICA est axé sur l'employeur, il requiert une participation active des employeurs désignés dans le cadre du processus d'immigration. Selon les personnes interrogées, le Programme pilote a aidé les employeurs à répondre aux besoins en matière d'emploi qui ne pouvaient être comblés de façon adéquate par les travailleurs du Canada atlantique. Dans le cadre du Programme pilote, les provinces de l'Atlantique demandaient également aux employeurs de démontrer qu'ils avaient tenté de trouver des travailleurs au moyen d'activités nationales de dotation en personnel avant de recruter des ressortissants étrangers.

La majorité des employeurs interrogés qui ont parrainé des ressortissants étrangers étaient d'avis que le PPICA était utile à leur organisation pour répondre aux besoins et à la pénurie en matière de main d'œuvre. Plus des trois quarts des employeurs interrogés (77 %) ont indiqué que le PPICA était le plus apte²⁸ à répondre aux besoins de leur organisation comparativement à d'autres programmes d'immigration économique auxquels ils ont eu recours. De plus, les entrevues ont révélé que les employeurs œuvrant dans le secteur des services d'hébergement et des services aux aînés considéraient le volet des diplômés étrangers comme étant une façon utile de recruter des personnes et de répondre à leurs besoins; plus particulièrement en recrutant dans les universités et collèges locaux au moyen de programmes précis (p. ex. soins infirmiers et hébergement), ils ont été en mesure de retenir et de former des participants au PPICA.

Figure 13 : Utilité du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique pour votre organisation afin de répondre à vos besoins et à la pénurie de main d'œuvre



Source : IRCC (2019), Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA, Q38.

De plus, la majorité (83 %) des employeurs du PPICA interrogés ont remarqué que de meilleures connaissances en immigration servaient d'outils afin de répondre aux besoins en main d'œuvre. Près des deux tiers (61 %) des employeurs interrogés ont déclaré qu'il serait « très probable » que leur organisation tente d'embaucher des travailleurs étrangers dans le cadre du PPICA dans l'avenir afin de répondre aux besoins et à la pénurie de main d'œuvre.

Les personnes interrogées ont remarqué une divergence entre le type d'emplois qui sont surreprésentés dans le PPICA (c. à d. les services d'hébergement et de restauration) et l'intention initiale du Programme pilote qui était d'offrir des emplois hautement spécialisés. Bien que les entreprises puissent définir leurs besoins immédiats en main d'œuvre, les personnes interrogées ont souligné qu'il est possible que cette approche n'offre pas nécessairement des avantages à long terme aux provinces et aux régions. Certaines provinces de l'Atlantique semblent faire un usage stratégique des types de secteurs utilisés pour le PPICA. Par exemple, le Nouveau-Brunswick a temporairement cessé d'accepter les demandes d'approbation des employeurs œuvrant dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration, de même qu'a modifié les conditions d'admissibilité des conducteurs/conductrices de camions de transport²⁹.

²⁸ Ceux ayant indiqué que c'était le cas « de façon très importante » ou « de façon modérée ».

²⁹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2020). *Projet pilote d'immigration au Canada Atlantique*.

En outre, certains employeurs, consultés dans le cadre d'entrevues et de visites sur place, ont exprimé des inquiétudes concernant la rétention d'employés embauchés dans le cadre du PPICA, plus particulièrement après l'obtention de la résidence permanente des employés. Ces employeurs ont mentionné qu'ils n'utilisent plus ou ont limité leur utilisation du PPICA et ont davantage recours au PCP et au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin de répondre à leurs besoins en matière d'emploi. Des employeurs qui ont indiqué qu'ils utilisaient le PTET, certains avaient une préférence pour le permis de travail propre à un employeur étant donné qu'il leur donne une plus grande garantie et leur assure que le travailleur étranger travaillera pour eux pendant une durée prédéterminée.

4.2. Résultats économiques

Constatation 2 : Une grande majorité des demandeurs principaux du PPICA interrogés ont déclaré qu'ils travaillaient et que les revenus d'emploi étaient comparables à la moyenne régionale du Canada atlantique.

4.2.1. Travailler au Canada atlantique

Dans l'ensemble, la majorité des demandeurs principaux dans le cadre du PPICA interrogés ont dit travailler; ceux arrivés au Canada en 2019 ont déclaré des fréquences d'emploi légèrement supérieures (97 %) que ceux qui sont arrivés en 2018 (95 %). Cela concorde avec les feuillets T4 de 2018, dans lesquels 100 % des demandeurs principaux du PPICA arrivés en 2017 et 88 % de ceux arrivés en 2018 avaient un emploi, puisqu'ils ont reçu un feuillet T4 provenant d'un employeur³⁰. Une faible proportion (5 %) des demandeurs principaux dans le cadre du PPICA interrogés ont déclaré ne pas avoir d'emploi. De ce pourcentage de 5 %, plus de la moitié cherchaient un emploi et près du tiers étaient aux études³¹.

Bien que cela puisse être attribuable aux exigences relatives à l'offre d'emploi liée au PPICA, les nouveaux arrivants du PPICA comptent un pourcentage plus élevé de répondants interrogés qui ont déclaré travailler, comparativement à ceux d'autres programmes d'immigration économique³². En revanche, certains volets du PCP n'exigent pas que les candidats obtiennent une offre d'emploi avant d'obtenir une désignation.

Tableau 3 : Demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique interrogés qui ont déclaré travailler au moment du sondage

Demandeurs principaux de l'immigration économique	Population globale interrogée	Première année au Canada	Deuxième année au Canada
Programme pilote d'immigration au Canada atlantique	96 %	97 %	95 %
PCP (volets sans recours à Entrée express)	79 %	79 %	79 %
Volets du PCP – Entrée express	78 %	75 %	81 %

Remarque : En raison des faibles chiffres, la cohorte du PPICA de 2017 ne figure pas individuellement, mais est incluse dans la population globale interrogée.

Source : IRCC (2020), Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA, Q6 et Q17, IRCC (2018). Sondage auprès des candidats à l'Entrée express, Q20 et Q21.

³⁰ Les données des feuillets T4 de 2018 montrent une fréquence d'emploi, des salaires et des traitements comme ceux déclarés par les employeurs. Ces renseignements n'incluent pas les revenus d'emploi, ni les revenus de placement, ni les revenus d'emploi supplémentaires (c. à d. les pourboires et les commissions) autodéclarés.

³¹ De plus, un nombre restreint de demandeurs principaux du PPICA interrogés ont déclaré ne pas travailler parce que la compagnie pour laquelle ils travaillaient avait cessé ses activités.

³² Bien que le PPICA constitue un programme pilote distinct et ne soit pas lié à d'autres programmes d'immigration, tels que le PCP ou des programmes économiques fédéraux, l'évaluation de ces programmes a été menée dans le but de mieux comprendre les avantages de la proposition de valeur unique du PPICA, tout en expliquant en même temps les éléments conjoints avec les autres programmes d'immigration.

4.2.2. Rémunération

Le revenu moyen autodéclaré des demandeurs principaux du PPICA interrogés était de 43 060 \$³³, ce qui correspond au revenu d'emploi moyen régional de 42 100 \$³⁴ des personnes vivant au Canada atlantique, en 2018, relevé par Statistique Canada.

Il est ressorti des disparités de revenus lors de l'analyse des résultats du sondage selon les caractéristiques des demandeurs principaux du PPICA³⁵ :

- En ce qui concerne les volets du PPICA, les répondants interrogés dans le cadre du Programme des travailleurs hautement qualifiés du Canada atlantique (PTHQCA) ont déclaré des revenus moyens supérieurs (45 293 \$), suivis de près par le Programme des travailleurs qualifiés intermédiaires du Canada atlantique (PTQICA) (43 929 \$). Les répondants du Programme des diplômés étrangers du Canada atlantique (PDECA) ont déclaré les revenus moyens les plus faibles, soit de 37 017 \$.
- Relativement au sexe, les revenus moyens autodéclarés des demandeurs principaux de sexe masculin du PPICA étaient de 48 517 \$, comparativement à 34 948 \$ pour les demandeurs principaux de sexe féminin. Bien que l'écart de revenu soit semblable à celui des revenus d'emploi moyens au Canada atlantique lorsqu'il a été analysé en fonction du sexe (54 800 \$ pour les hommes, 38 200 \$ pour les femmes), les revenus moyens autodéclarés du PPICA sont inférieurs aux moyennes provinciales.
- Pour ce qui est des provinces, les demandeurs principaux du PPICA de la Nouvelle-Écosse ont déclaré les revenus moyens les plus élevés (44 342 \$), suivi par ceux de Terre-Neuve-et-Labrador (43 597 \$), de l'Île-du-Prince-Édouard (42 003 \$) et du Nouveau-Brunswick (41 058 \$).

Cependant, les différences les plus évidentes de revenus parmi les demandeurs principaux du PPICA étaient en fonction du niveau de compétence de la CNP. Plus particulièrement, les répondants au sondage qui exerçaient une profession de niveau 0 de la CNP ont déclaré les revenus d'emploi moyen les plus faibles (37 839 \$), comparativement à ceux de niveau A de la CNP (56 576 \$), ceux de niveau C (41 455 \$) et ceux de niveau B (39 702 \$). L'écart entre les revenus autodéclarés peut être attribuable au pourcentage élevé (71 %) des employés du groupe de niveau 0 de la CNP, qui ont indiqué travailler comme directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires (CNP 0631) au moment du sondage³⁶.

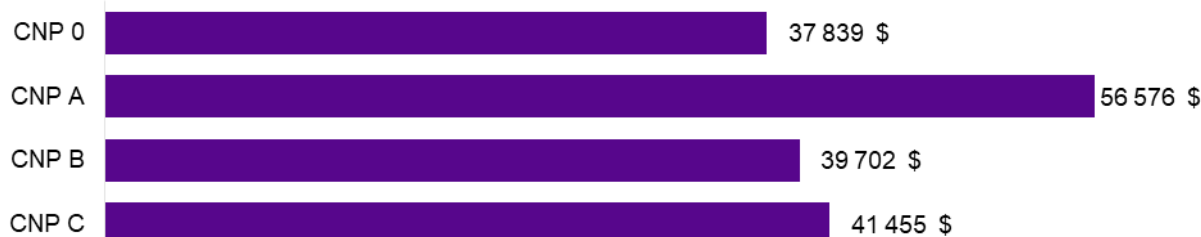
³³ À moins d'indication contraire, les résultats du sondage sur les revenus d'emploi autodéclarés présentés dans la présente section concernent les répondants qui ont déclaré vivre au Canada atlantique au moment du sondage.

³⁴ Statistique Canada (2020). *Tableau : 11 10 0239 01 : Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le sexe et la source de revenus, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement.*
www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1110023901&request_locale=fr

³⁵ Ce sont les résultats pour les répondants qui ont déclaré vivre au Canada atlantique au moment du sondage.

³⁶ Les revenus d'emploi moyens autodéclarés pour ce groupe étaient de 32 332 \$.

Figure 14 : Revenus moyens autodéclarés des demandeurs principaux du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique interrogés vivant au Canada atlantique, par niveau de compétence de la Classification nationale des professions



Remarque : Étant donné que le sondage est effectué sur une base volontaire, ce sont les répondants qui ont déterminé leur profession. Quelques emplois autodéclarés du niveau de compétence D de la CNP ont été exclus en raison du faible nombre de répondants ($n^{bre} = 8$).
Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA 2020, Q20 et Q22.

À titre de comparaison avec d'autres programmes d'immigration économique, les demandeurs principaux du PPICA interrogés ont déclaré en moyenne des revenus inférieurs à ceux des demandeurs principaux interrogés du PCP et du PCP au moyen d'Entrée express. Parmi ceux qui en étaient à leur première année au Canada, les demandeurs principaux du PCP interrogés ont déclaré les revenus d'emploi moyens les plus élevés. Parmi ceux qui en étaient à leur deuxième année au Canada, les demandeurs principaux du PCP au moyen d'Entrée express ont déclaré les revenus d'emploi moyens les plus élevés.

Tableau 4 : Revenus moyens autodéclarés des demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique interrogés

Demandeurs principaux de l'immigration économique	Population globale interrogée	Première année au Canada	Deuxième année au Canada
Programme pilote d'immigration au Canada atlantique	43 060 \$	43 638 \$	40 710 \$
PCP (volets sans recours à Entrée express)	49 322 \$	46 678 \$	50 755 \$
Volets du PCP – Entrée express	49 920 \$	47 571 \$	53 886 \$

Remarque : Tous les revenus liés aux sondages ont été autodéclarés au moment de l'administration du sondage. De plus, les résultats présentés sont ceux des répondants qui ont déclaré vivre au Canada atlantique au moment du sondage.
Source : IRCC (2020), Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA, Q22. IRCC (2018). Sondage auprès des demandeurs principaux liés à Entrée express. Q28.

4.3. Rétention

Les quatre provinces de l'Atlantique ont toutes établi des PCP qui leur permettent de désigner des immigrants manifestant l'intérêt de vivre et de travailler au sein de celles-ci. Cependant, le Canada atlantique a fait face à des problèmes particuliers ayant trait à la rétention des immigrants. Pour les nouveaux arrivants dans le cadre du PCP qui ont immigré au Canada atlantique entre 2002 et 2014, le Canada atlantique a enregistré des taux de rétention inférieurs à ceux d'autres provinces. Par exemple, l'Île-du-Prince-Édouard a affiché un taux de rétention de 27 %, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador avec 57 %, comparativement à l'Ontario et à la Colombie Britannique, qui avaient des taux de rétention de 93 % et de 91 %, respectivement³⁷.

Tableau 5 : Taux de rétention des demandeurs principaux dans le cadre du Programme des candidats des provinces, par province de désignation (2002-2014)

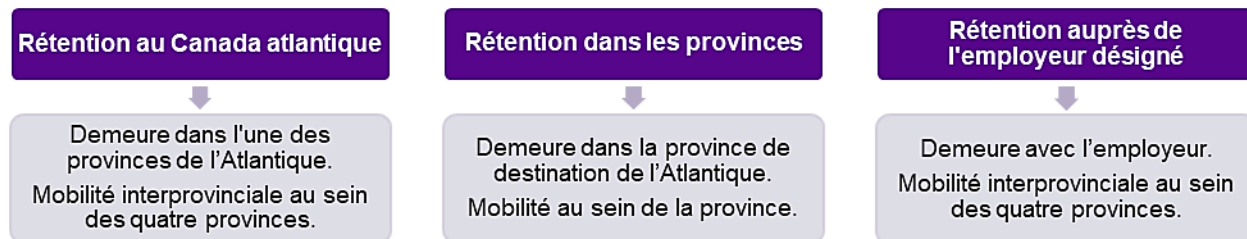
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
Taux de rétention	57 %	27 %	65 %	59 %	93 %	82 %	82 %	95 %	91 %

Remarque : Le Québec et les Territoires ne sont pas visés par ces données.
Source : Canada, IRCC (2018). Évaluation du PCP. BDIM 2014 – Admissions entre 2002 et 2014.

³⁷ Canada, IRCC (2018). Évaluation du Programme des candidats des provinces. Banque de données longitudinales sur les immigrants 2014 – Admissions entre 2002 et 2014.

L'évaluation de la rétention des immigrants dans la province de désignation peut avoir lieu à l'aide de diverses approches méthodologiques et interprétations, étant donné qu'elles offrent des perspectives différentes sur le sujet. En ce qui concerne le PPICA, il est possible de considérer la rétention de trois façons.

Figure 15 : Types de rétention



L'évaluation de la rétention doit se faire après un certain laps de temps. Les résultats d'évaluation sont préliminaires et devraient être utilisés en tenant compte du fait qu'au fil des années, ces résultats pourraient évoluer. Il est nécessaire d'assurer un suivi permanent du taux de rétention lié au PPICA afin d'établir un taux de référence aux fins de l'atteinte des futurs résultats du programme.

4.3.1. Rétention au Canada atlantique

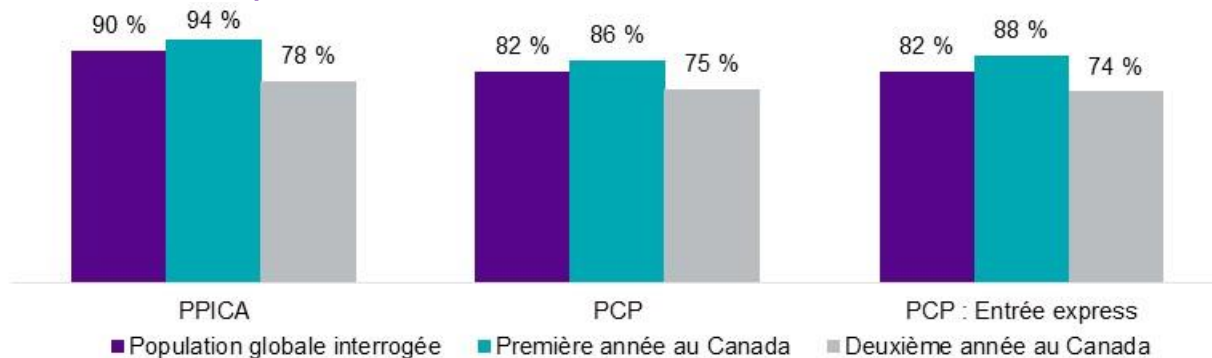
Constatation 3 : La plupart des nouveaux arrivants liés au PPICA continuent de vivre au Canada atlantique après leur première année au Canada, et les données préliminaires révèlent que le PPICA affiche un taux de rétention supérieur à celui d'autres programmes d'immigration économique au Canada atlantique.

En février 2020, 90 % des demandeurs principaux du PPICA interrogés ont déclaré vivre au Canada atlantique. Des 10 % qui ont indiqué ne plus vivre au Canada atlantique, la province de résidence la plus souvent mentionnée était l'Ontario (59 %). Il est possible que l'exigence de l'obtention d'une offre d'emploi et d'un plan d'établissement dans le cadre du processus de demande appuie la rétention dans la province de destination.

Par rapport à d'autres programmes d'immigration économique, le taux de rétention global au niveau provincial parmi les répondants interrogés était le plus élevé pour les demandeurs principaux du PPICA (90 %), comparativement aux demandeurs principaux du PCP (82 %) et à ceux du PCP au moyen d'Entrée express (82 %).

Le taux de rétention au cours de la première année au Canada était le plus élevé parmi les demandeurs principaux du PPICA interrogés, 94 % des répondants ayant déclaré vivre au Canada atlantique au moment du sondage, comparativement à 88 % pour les demandeurs principaux du PCP liés à Entrée express et à 86 % pour les demandeurs principaux du PCP. Après la deuxième année de vie au Canada, cependant, les taux de rétention ont connu une baisse importante au Canada atlantique pour les répondants au sondage dans les trois groupes, les taux des personnes ayant déclaré vivre au Canada atlantique chutant à 78 % chez les demandeurs principaux du PPICA, à 75 % chez les demandeurs principaux du PCP et à 74 % chez les demandeurs principaux du PCP liés à Entrée express.

Figure 16 : Demandeurs principaux de l'immigration économique interrogés vivant au Canada atlantique



Remarque : En raison des faibles chiffres, les données de la cohorte du PPICA de 2017 ne figurent pas individuellement, mais sont incluses dans la population globale.

Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA 2020. Q3. IRCC, Sondage auprès des candidats liés à Entrée express, 2018, Q3.

Les taux de rétention au Canada atlantique étaient légèrement supérieurs parmi les demandeurs principaux de sexe féminin (92 %), comparativement aux demandeurs principaux de sexe masculin (89 %).

4.3.2. Rétention dans les provinces

Les résultats issus de l'Évaluation du Programme des candidats des provinces de 2017 ont fait ressortir que les taux de rétention diffèrent dans l'ensemble des provinces de l'Atlantique. Pour tous les résidents permanents de l'année d'imposition 2017, Terre-Neuve-et-Labrador a connu une baisse immédiate au cours de la première année, mais s'est rapidement stabilisée, comparativement aux autres provinces qui ont enregistré une baisse. Dans les dix ans suivant leur admission (ADA) au Canada, seulement 24 % des résidents permanents sont demeurés à l'Île-du-Prince-Édouard

Tableau 6 : Taux de rétention des résidents permanents pour l'année d'imposition 2017, par province ou territoire

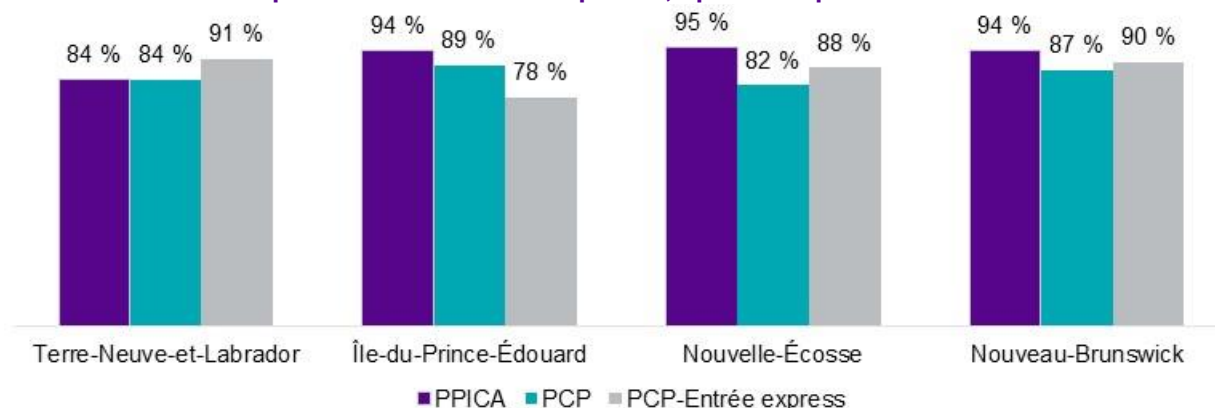
Province ou territoire	1 ADA	3 ADA	5 ADA	10 ADA
Taux de rétention provincial ou territorial moyen	88,6 %	87,6 %	86,1 %	86,1 %
T.-N.-L.	55,3 %	51,5 %	49,5 %	45,8 %
Î.-P.-É.	61,1 %	35,3 %	25,0 %	24,1 %
N.-É.	73,0 %	66,7 %	66,0 %	53,9 %
N.-B.	70,5 %	50,3 %	47,5 %	45,1 %

Remarque : La BDIM combine la base de données des dossiers administratifs d'IRCC avec les dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada. Les données incluent des renseignements sur des personnes qui ont produit une déclaration de revenus en 2017, et qui sont arrivés en 2016 (1 ADA), en 2014 (3 ADA), en 2012 (5 ADA) et en 2007 (10 ADA).

Source : BDIM 2017. Numéro de suivi des demandes de données : RE 19 0728.

Parmi les répondants au sondage du PPICA, du PCP et du PCP – Entrée express, les taux de rétention au cours de leur première année au Canada étaient le plus élevés chez les demandeurs principaux du PPICA dans toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador

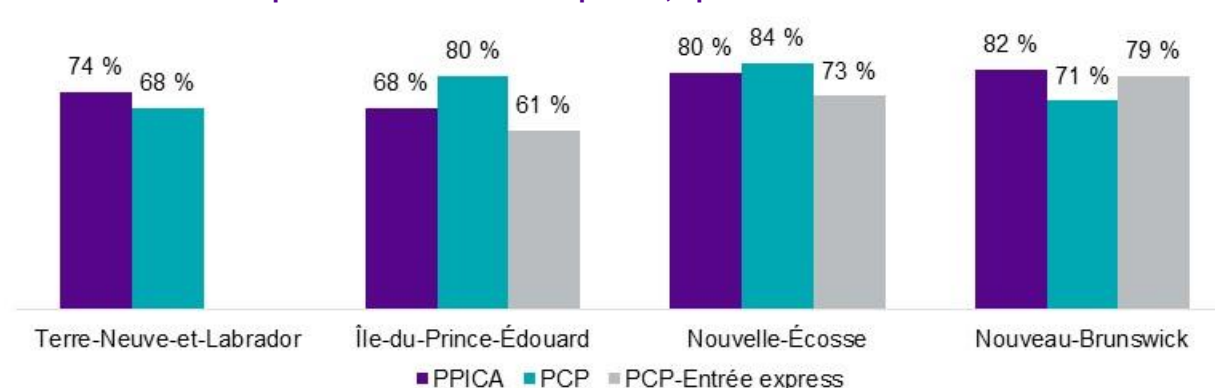
Figure 17 : Demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique interrogés vivant dans la province de destination prévue, après leur première année au Canada



Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA 2020. Q3. IRCC, Sondage auprès des candidats à l'Entrée express, 2018, Q3.

Au cours de la deuxième année au Canada, les taux de rétention liés au PPICA au sein des répondants au sondage étaient toujours légèrement supérieurs pour les demandeurs principaux destinés au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador, comparativement à leurs homologues du PCP et du PCP liés à Entrée express. Les taux de rétention parmi les répondants étaient inférieurs pour les demandeurs principaux du PPICA destinés à la Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, par rapport à leurs homologues du PCP.

Figure 18 : Demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique interrogés vivant dans la province de destination prévue, après leur deuxième année au Canada



Remarque : Le pourcentage des cas du PCP liés à Entrée express de Terre-Neuve-et-Labrador n'est pas présenté en raison des cellules comportant de faibles valeurs.

Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA 2020. Q3. IRCC, Sondage auprès des candidats liés à Entrée express, 2018, Q3.

Similairement au taux de rétention au Canada atlantique, celui dans les provinces de destination était légèrement supérieur chez les demandeurs principaux de sexe féminin (92 %) par rapport aux demandeurs principaux de sexe masculin (88 %).

4.3.3. Rétention auprès de l'employeur désigné

Constatation 4 : Une grande partie des demandeurs principaux dans le cadre du PPICA interrogés ont déclaré travailler pour leur employeur désigné au cours de leur première année de vie au Canada, et une portion de ceux ayant changé d'employeurs travaillait toujours dans la même province.

Selon des données préliminaires tirées de l'évaluation, plusieurs demandeurs principaux dans le cadre du PPICA travaillent pour leur employeur désigné. Plus particulièrement, les résultats du sondage

mené auprès des demandeurs principaux liés au PPICA révèlent que près des trois quarts des répondants travaillaient pour leur employeur désigné au moment du sondage, avec une proportion supérieure de la cohorte de 2019 (79 %) qui ont déclaré toujours travailler pour leur employeur du PPICA, comparativement à 57 % pour la cohorte de 2018. Cela donne à penser que plus un demandeur principal du PPICA demeure longtemps au Canada, moins il est susceptible de travailler pour l'employeur initial du PPICA. Cependant, il convient de noter que 19 % des répondants du sondage ont déclaré continuer de travailler dans la même province, mais avec un employeur différent.

En plus des motifs couramment évoqués pour lesquels un employé pourrait décider de quitter son employeur, d'autres raisons de ne plus travailler pour son employeur du PPICA pourraient être attribuables aux exigences d'emploi d'un programme pilote des volets portant sur les travailleurs hautement qualifiés et sur les diplômés étrangers nécessitant l'offre d'un emploi à temps plein pendant au moins un an, mais aucunement d'un emploi permanent³⁸. De plus, selon les résultats du sondage mené auprès des demandeurs principaux liés au PPICA, environ le tiers des répondants au sondage (34 %) considéraient que leur emploi lié au PPICA correspondait « plus ou moins » à leur formation, à leurs compétences et à leur expérience. En outre, 10 % des répondants ont indiqué que leur emploi dans le cadre du PPICA ne correspondait absolument pas à leurs études, ni à leurs compétences, ni à leur expérience.

Figure 19 : Demandeurs principaux dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique interrogés qui ont déclaré travailler, par cohorte d'arrivée



Remarque : En raison des faibles chiffres, les données de la cohorte de 2017 ne figurent pas individuellement, mais sont incluses dans la population globale.

Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA 2020. Q6 et Q17.

4.3.4. Facteurs influant sur la rétention

Les répondants au sondage mené auprès des demandeurs principaux du PPICA se sont vu demander s'ils avaient l'intention de demeurer dans la province de l'Atlantique dans laquelle ils vivent actuellement. Parmi ceux qui ont déclaré vivre au Canada atlantique au moment du sondage, la majorité (80 %) d'entre eux ont indiqué qu'ils envisageaient de demeurer dans leur province de résidence, alors que 18 % ont mentionné qu'ils l'ignoraient, et 3 % ont déclaré qu'ils ne prévoyaient pas y rester.

Pour ce qui est des principales raisons pour lesquelles les répondants envisageaient de demeurer dans leur province de résidence de l'Atlantique, plus de la moitié ont indiqué qu'ils aimaient la collectivité ou la ville (61 %), que le coût de la vie (y compris le logement et la nourriture) était

³⁸ IRCC (2019). *Programme pilote d'immigration au Canada atlantique : Évaluation d'une demande par rapport aux critères de sélection.*

abordable (60 %) et qu'ils aimaient leur emploi (52 %). De plus, environ le tiers (34 %) des répondants ont déclaré que des membres de leur famille ou des amis vivaient dans cette collectivité ou cette province.

Au nombre des répondants qui ont indiqué ne pas prévoir de rester dans leur province de résidence de l'Atlantique, la moitié (50 %) ont déclaré qu'ils pourraient gagner plus d'argent ailleurs, et 40 % ont indiqué qu'ils n'ont pas été en mesure de trouver d'autres possibilités d'emploi dans la province.

4.4. Résultats en matière d'établissement et d'intégration

L'octroi de plans d'établissement constitue un service commun dans le secteur de l'établissement; cependant, il existe des variations considérables au sein des fournisseurs de services concernant les approches utilisées (p. ex. procédures d'admission, outils et diagnostics). Dans la plupart des cas, les méthodes et les outils utilisés ont été élaborés avec le temps et ont été adaptés pour répondre à un milieu communautaire ou organisationnel précis dans lequel œuvrent les fournisseurs de services³⁹. Par exemple, les visites sur place ont permis de constater que le Nouveau-Brunswick a établi un modèle normalisé de plan d'établissement aux fins d'utilisation par ses fournisseurs de services désignés dans le cadre du PPICA et financés par la province⁴⁰.

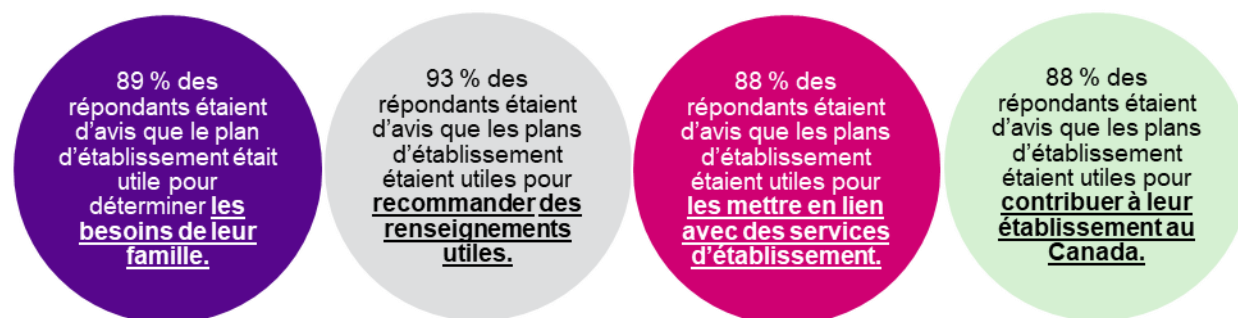
4.4.1. Utilité des plans d'établissement

Constatation 5 : Les plans d'établissement ont contribué à répondre aux besoins en matière d'établissement et d'intégration d'une vaste majorité de demandeurs principaux du PPICA interrogés.

Les demandeurs principaux dans le cadre du PPICA interrogés ont considéré que les plans d'établissement étaient utiles, la majorité (92 %) indiquant qu'ils étaient pratiques dans une certaine mesure afin de déterminer leurs besoins en matière d'établissement et d'intégration. Les visites sur place ont également permis de constater que les plans d'établissement étaient utiles principalement pour les familles des demandeurs principaux, qui étaient arrivés directement de l'étranger.

De plus, la majorité des demandeurs principaux du PPICA interrogés étaient d'avis que les plans d'établissement s'avéraient utiles pour contribuer à leur établissement et à leur intégration ainsi qu'à ceux de leur famille. Ce degré de satisfaction était fréquemment signalé, peu importe le mode de prestation (fournisseurs de services avant l'arrivée ou au Canada) ainsi que lors de l'analyse selon le sexe.

Figure 20 : Utilité des plans d'établissement



Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA 2020. Q29.

³⁹ Canada, IRCC (2017). *Évaluation du Programme d'établissement.*

⁴⁰ Ces plans d'établissement ne seraient pas enregistrés dans l'iEDEC puisqu'ils sont financés par la province.

Près des trois quarts des employeurs interrogés (76 %) ont décrit les plans d'établissement comme étant un outil utile pour leur organisation afin d'aider les travailleurs étrangers embauchés dans le cadre du PPICA. Cependant, les entrevues et les groupes de discussion ont révélé que, pour certains employeurs et nouveaux arrivants, les plans d'établissement étaient considérés comme une « formalité » et pas entièrement utiles, plus particulièrement pour les nouveaux arrivants qui avaient une expérience antérieure à titre de résidents temporaires et qui habitaient déjà au Canada avant l'obtention de leur résidence permanente.

4.4.2. Communication des plans d'établissement

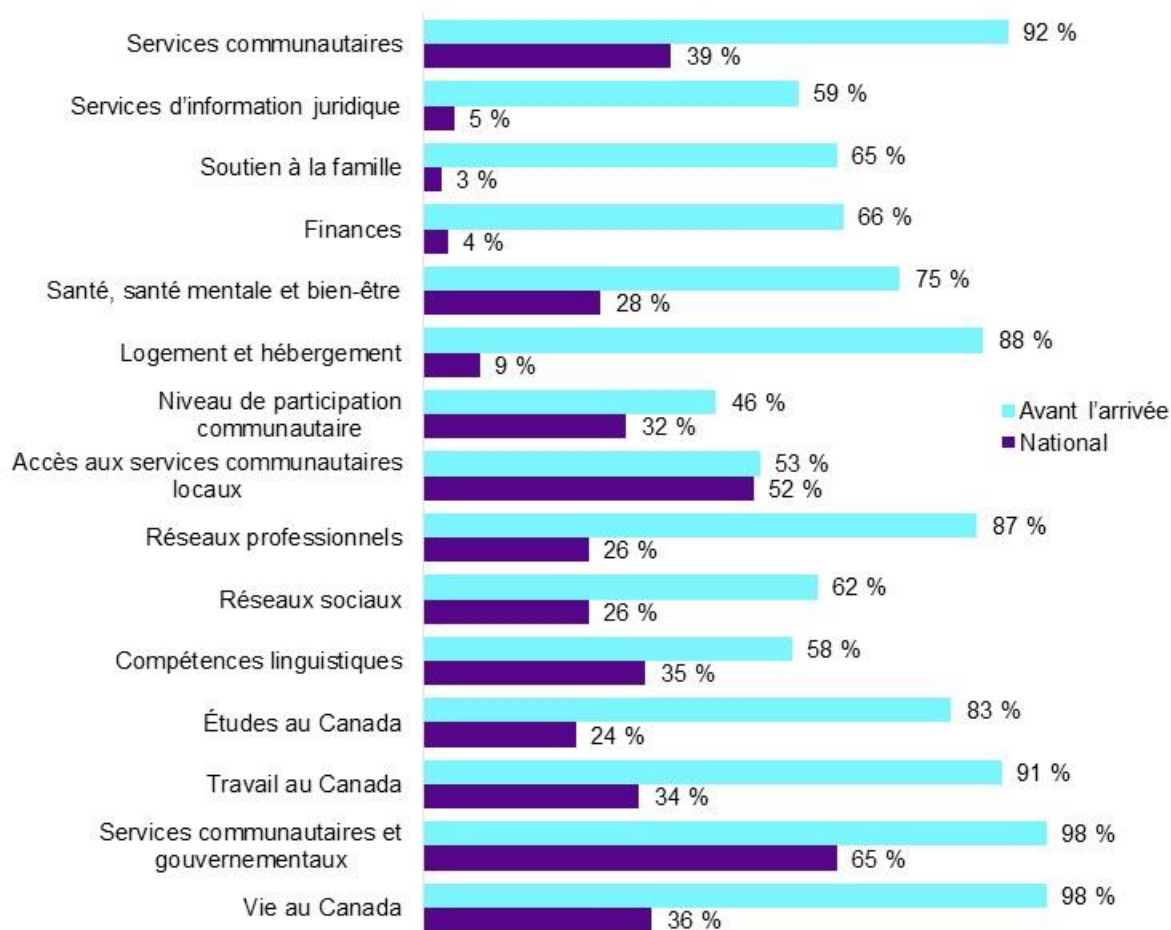
Tel qu'il a été souligné dans la section 2.2, les nouveaux arrivants liés au PPICA qui ont reçu des plans d'établissement de la part de fournisseurs de services avant l'arrivée étaient en mesure de recenser un plus grand nombre de besoins, comparativement à ceux qui avaient reçu leur plan d'établissement au Canada.

Figure 21 : Besoins liés au plan d'établissement, par type de fournisseurs de services

Plans d'établissement nationaux	Plans d'établissement avant l'arrivée
<ul style="list-style-type: none"> • Les clients au Canada incluaient le volet du PDECA, qui ont eu une expérience préalable au Canada à certains moments, expliquant pourquoi la quantité de besoins est moindre. • Les types de besoins variaient selon les fournisseurs de services (p. ex. 96 % des plans d'établissement pour le YMCA du Grand Halifax/Dartmouth ont relevé des besoins en matière de compétences linguistiques, comparativement à 1 % pour l'ANAC de l'Î.-P.-É.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Les clients ayant présenté leur demande avant l'arrivée sont plus susceptibles de ne pas avoir d'antécédents professionnels au Canada, et la proportion supérieure de besoins relevés peut être liée au temps limité passé au Canada. • Les types de besoins relevés se rapportaient au parcours d'intégration immédiat au Canada (p. ex. la vie au Canada, les services gouvernementaux et communautaires, le logement), quel que soit le fournisseur de services.

Même s'il est prévu que des clients qui reçoivent un plan d'établissement du PPICA avant l'arrivée sont plus susceptibles d'avoir des besoins associés au parcours d'intégration immédiat et à la vie au Canada, les constatations révèlent qu'il existe des différences dans la façon dont les plans d'établissement sont fournis d'un fournisseur de services à un autre. Par exemple, le YMCA de Toronto a indiqué dans l'iEDEC que 97 % des nouveaux arrivants liés au PPICA qui ont reçu leur plan d'établissement avant l'arrivée avaient besoin d'information juridique. Ce pourcentage est supérieur à celui d'autres fournisseurs de services avant l'arrivée (c. à d. 2 % pour l'ISANS et 1 % pour SUCCESS) et pourrait être attribuable à des services avant l'arrivée précis offerts par le YMCA de Toronto ainsi qu'à l'aiguillage fourni.

Figure 22 : Quinze principaux besoins recensés dans les plans d'établissement, par type de fournisseur de services



Remarque : [1] Ne comprend que les SÉBAA administrés aux nouveaux arrivants liés au PPICA qui ont présenté une demande et pour laquelle un IUC correspondait. Les dossiers dont les IUC temporaires ne concordaient pas ne figurent pas dans cet ensemble de données. [2] Une analyse sur les derniers SÉBAA connus a été menée. [3] Les besoins non énumérés incluent notamment ce qui suit : nourriture, vêtements et besoins matériels, autres compétences, langue (à l'extérieur d'IRCC), études et développement des compétences, renseignements relatifs à l'emploi, et recherche d'un emploi.
 Source : Extraction de données pour décembre 2019.

Les fournisseurs de services avant l'arrivée ont procédé à plus d'aiguillage pour les besoins recensés que les fournisseurs de services au Canada; 97 % des fournisseurs de services avant l'arrivée ont réalisé au moins un aiguillage sur le plan d'établissement des nouveaux arrivants du PPICA, comparativement à 84 % des fournisseurs de services au Canada⁴¹. Selon les résultats du sondage mené auprès des demandeurs principaux dans le cadre du PPICA, les opinions concernant l'utilité des plans d'établissement étaient généralement positives au sein des fournisseurs de services individuels.

4.4.3. Soutien à l'établissement par l'entremise des employeurs

Constatation 6 : Une majorité des employeurs ont indiqué que leur organisation offrait un soutien à l'établissement à leurs employés liés au PPICA.

⁴¹ iEDEC. Données extraites pour le 31 décembre 2019. Remarque : Les données comprennent tous les SÉBAA du PPICA (demandeurs principaux et conjoints ou personnes à charge), quel que soit le statut de la demande. Une analyse a été menée sur le dernier SÉBAA du PPICA connu dans l'iEDEC.

Comme l'indiquent les formulaires de demande d'approbation, les employeurs sont tenus de contribuer à fournir des services d'établissement pour les nouveaux arrivants du Programme pilote, ce qui inclut la transition vers une nouvelle collectivité, le soutien aux clients pour l'accès aux plans d'établissement, l'aide à la recherche d'un logement, le transport, etc.

Même si le type d'aide variait selon l'employeur, la majorité des employeurs interrogés (81 %) qui avaient obtenu une approbation pour un employé dans le cadre du PPICA ont déclaré fournir une certaine forme de soutien aux nouveaux arrivants du PPICA. L'aide la plus souvent citée se rapportait à l'information et à l'orientation (57 %), suivie de l'établissement de liens avec les services communautaires (47 %).

Figure 23 : Soutien offert par les employeurs interrogés



Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA 2019. Q23.

Bien qu'une grande partie des employeurs interrogés aient déclaré fournir des services d'établissement, moins de la moitié (44 %) des demandeurs principaux du PPICA interrogés ont signalé recevoir du soutien à l'établissement de la part de leur employeur désigné. Cependant, parmi ceux qui en ont effectivement reçu, 84 % ont décrit ce soutien comme étant « très utile ».

Selon les résultats du sondage mené auprès des demandeurs principaux du PPICA, près des deux tiers (63 %) ont reçu du soutien soit de la part de leur employeur désigné du PPICA (27 %), soit d'un fournisseur de services (19 %), soit des deux (17 %).

Figure 24 : Endroit où les demandeurs principaux du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique interrogés ont reçu du soutien à l'établissement



Source : IRCC, Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA. Administré en février 2020. Q31.

Concernant l'utilité des fournisseurs de services pour leurs employés, 77 % des employeurs interrogés ont déclaré que les services offerts par les fournisseurs de services étaient utiles afin de répondre aux besoins des employés du PPICA dans leur organisation⁴². Des représentants provinciaux ont souligné qu'il existe des lacunes dans le suivi fait auprès des employeurs relativement à leur engagement à remplir des obligations nécessaires liées à l'établissement (p. ex. la formation sur la sensibilisation aux réalités et à la diversité culturelles en milieu de travail, l'établissement de liens avec les fournisseurs de services).

Bien que la formation sur la sensibilisation aux réalités et à la diversité culturelles en milieu de travail soit fortement encouragée pour les employeurs, un peu moins de la moitié (49 %) des

⁴² Le terme « utile » comprend les termes « plutôt utile » et « très utile » choisis par les répondants.

employeurs interrogés ont indiqué que leur organisation avait offert ce type de formation afin d'aider leurs employés, dans une certaine mesure.

4.4.4. Accès aux services d'établissement financés par IRCC

Constatation 7 : Bien que les nouveaux arrivants liés au PPICA accèdent aux services d'établissement dans des proportions semblables à d'autres immigrants économiques, certains ignoraient qu'ils pouvaient avoir accès à de tels services.

Selon l'IEDEC, 44 % des demandeurs principaux dans le cadre du PPICA ont eu accès à un service d'établissement national financé par IRCC, à un certain moment durant leur parcours d'immigration⁴³. Environ les trois quarts (74 %) des demandeurs principaux du PPICA interrogés qui ont déclaré avoir reçu des services d'établissement de la part d'un fournisseur de services ont indiqué qu'ils étaient « très utiles ».

L'information et l'orientation représentaient les services d'établissement financés par IRCC les plus souvent sollicités, ce qui comprend la fourniture de renseignements sur d'importants documents, sur des sources d'information, sur la santé et sur le perfectionnement de l'anglais ou du français. Le recours aux services d'établissement financés par IRCC est comparable à celui des nouveaux arrivants issus d'autres programmes économiques, qui étaient également destinés au Canada atlantique, étant donné que 44 % des demandeurs principaux du PPICA avaient utilisé des services d'établissement financés par IRCC ainsi que 55 % des conjoints et des personnes à charge⁴⁴. Ces résultats ressemblaient beaucoup à ceux d'autres programmes économiques, mais comportaient des différences de 1 % à 4 %. De plus, le recours aux services d'établissement est comparable ou supérieur aux tendances historiques énoncées dans l'évaluation du programme d'établissement, selon laquelle 31 % des demandeurs principaux de l'immigration économique avaient accédé aux services d'établissement, ainsi que 43 % des conjoints et des personnes à charge dans la catégorie de l'immigration économique⁴⁵.

Tableau 7 : Utilisation des services d'établissement financés par IRCC

	Demandeurs principaux	Conjoints et personnes à charge
Programme pilote d'immigration au Canada atlantique	44 %	55 %
PCP	45 %	59 %
PTQF	47 %	56 %
PCEC	9 %	21 %

Remarque : Comprend les nouveaux arrivants de 18 ans ou plus dont la destination prévue est le Canada atlantique, qui sont arrivés entre mars 2017 et décembre 2019 et qui ont reçu un service d'établissement au Canada inscrit dans l'IEDEC entre mars 2017 et juin 2020. Les services d'établissement SÉBAA n'étaient pas visés par l'analyse.

Source : Cube d'IEDEC, données en date d'avril 2020. Extraites en juin 2020.

Bien que les plans d'établissement du PPICA visent à faire connaître les services de soutien aux nouveaux arrivants, 21 % des demandeurs principaux du PPICA interrogés ignoraient qu'ils pouvaient avoir accès à des services d'établissement et près de la moitié (48 %) de ces derniers ont indiqué qu'ils auraient eu recours à ces services s'ils avaient été au courant.

⁴³ Ces données d'IEDEC ne peuvent pas être subdivisées pour indiquer si l'accès aux services s'est produit avant ou après leur arrivée au Canada en tant que résident permanent du PPICA, ou si la réception du service a eu lieu avant qu'ils ne deviennent résidents permanents du PPICA.

⁴⁴ Les résidents temporaires n'ont pas accès à des services d'établissement nationaux financés par IRCC.

⁴⁵ Canada, IRCC (2017). *Évaluation du Programme d'établissement*.

On constatait de légères différences liées au profil entre ceux qui ignoraient qu'ils pouvaient accéder à des services d'établissement et ceux qui savaient cela.

- La méconnaissance des services était plus élevée parmi la population du PDECA, qui était constituée de 28 % de ceux qui ignoraient qu'ils pouvaient accéder aux services d'établissement, suivie du PTHQCA (21 %) et du PTQICA (20 %).
- La plus grande partie des répondants qui ignoraient pouvoir accéder à des services d'établissement de la part d'un fournisseur de services se trouvaient à l'Île-du-Prince-Édouard (26 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (25 %), puis à la Nouvelle-Écosse (23 %) et au Nouveau-Brunswick (18 %).
- Plus du quart des demandeurs principaux admis en 2018 (26 %) ne savaient pas qu'ils pouvaient avoir accès à des services d'établissement de la part d'un fournisseur de services, comparativement à 19 % de ceux admis en 2019.

Étant donné qu'un plan d'établissement est administré au début du parcours d'immigration des nouveaux arrivants dans le cadre du PPICA, il est possible que la méconnaissance des services soit attribuable au temps qui s'est écoulé entre la communication du plan d'établissement du PPICA et l'arrivée au Canada. La période moyenne entre la fourniture des plans d'établissement financés par IRCC et l'arrivée au Canada à titre de résident permanent est de 322 jours⁴⁶. Selon l'analyse d'iEDEC, près de la moitié des nouveaux arrivants liés au PPICA qui ont obtenu un plan d'établissement avant leur arrivée ont immigré au Canada un à deux ans après la réception de leur plan d'établissement. En comparaison, 58 % des nouveaux arrivants dans le cadre du PPICA qui ont obtenu un plan d'établissement national sont arrivés au Canada dans les six mois à un an suivant la réception de leur plan d'établissement⁴⁷.

Tableau 8 : Temps écoulé entre la réception du plan d'établissement et l'arrivée au Canada

	Plan d'établissement avant l'arrivée	Plan d'établissement national
Moins de 6 mois	4 %	24 %
6 mois à 1 an	46 %	58 %
1 à 2 ans	48 %	16 %
Plus de 2 ans	2 %	1 %

Remarque : Comprend les demandeurs principaux du PPICA qui sont arrivés au Canada en tant que résidents permanents. Les calculs ont été effectués en fonction des dernières données saisies pour les SÉBAA du PPICA dans l'iEDEC et de la date d'arrivée enregistrée dans le SMGC.

Source : Extraction de données d'iEDEC. Décembre 2019.

On a cerné des façons d'éliminer les obstacles pour accéder aux services d'établissement, puisque des visites sur place ont permis de constater que certains fournisseurs de services ont créé des fournisseurs de services « satellites » dans de petites régions rurales afin de veiller à ce que les nouveaux arrivants situés dans des collectivités puissent avoir accès à des services, quelle que soit la distance qui les sépare du centre-ville principal. Des visites sur place ont également permis d'établir que les employeurs de plus grande importance sont davantage en mesure de fournir des services d'établissement qui conviennent à leurs employés et, par conséquent, ont moins recours aux fournisseurs de services.

⁴⁶ IRCC, Extraction de données du Système mondial de gestion des cas (SMGC) et d'iEDEC. Comprend les demandeurs principaux qui ont reçu une décision définitive positive et qui sont arrivés au Canada entre mars 2017 et décembre 2019. Présume que les personnes avaient déjà un emploi lorsqu'elles ont reçu leur plan d'établissement et qu'elles sont déménagées au Canada peu de temps après avoir reçu leur plan.

⁴⁷ Le terme « arrivée » est le terme en immigration utilisé pour indiquer le moment où un nouvel arrivant a traversé la frontière et est arrivé au Canada. Certains nouveaux arrivants du PPICA peuvent avoir fait une transition de la résidence temporaire à la résidence permanente sans avoir quitté le pays. Cependant, pour des raisons de cohérences, le terme « arrivée » sera utilisé pour les deux groupes.

4.4.5. Sentiment d'appartenance

Il est important pour les nouveaux arrivants d'éprouver un sentiment d'appartenance et d'attachement envers le Canada et aux collectivités dans lesquelles ils vivent afin d'être des membres actifs de la société⁴⁸. Dans cette optique, IRCC finance des programmes d'établissement visant à aider les nouveaux arrivants à tisser des liens au sein de leur collectivité.

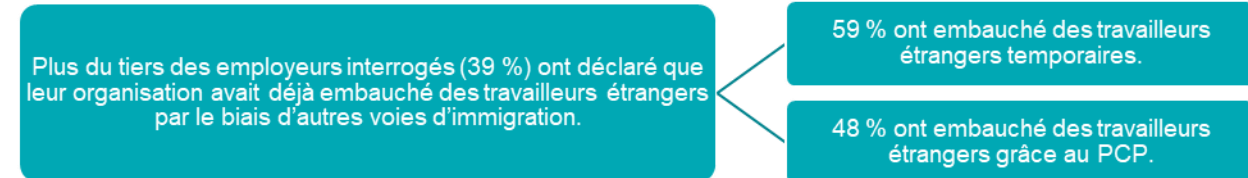
À l'instar des résultats du sondage mené auprès des demandeurs principaux du PPICA concernant les facteurs clés de la rétention (partie 4.3), un sondage à l'échelle du Ministère portant sur l'établissement mené en 2019 a montré que 81 % des répondants qui étaient de nouveaux arrivants dans le cadre du PPICA ont déclaré avoir un fort sentiment d'appartenance à la ville ou au village où ils habitent actuellement⁴⁹.

Plus des trois quarts des employeurs interrogés (77 %) ont convenu⁵⁰ que leur collectivité a tiré parti du PPICA.

4.5. Modèle axé sur l'employeur

L'inclusion des employeurs dans le cadre du processus d'immigration a permis de mieux faire connaître les mesures de soutien offertes aux immigrants. Plus de la moitié (58 %) des employeurs interrogés ont déclaré qu'ils utilisaient pour la première fois un programme d'immigration pour embaucher un travailleur étranger. Certains employeurs ont indiqué qu'ils avaient entendu parler du PPICA pour la première fois lorsqu'un employé les avait approchés leur demandant d'appuyer sa demande de résidence permanente dans le cadre du Programme pilote ou qu'ils n'avaient pas envisagé d'avoir recours au Programme pilote avant cela.

Figure 25 : Employeurs interrogés accédant à d'autres programmes d'immigration



Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA (2019). Q35.

4.5.1. Sensibilisation des employeurs aux services

Le MSR, qui appuie les activités d'autres programmes d'immigration axés sur les employeurs au sein d'IRCC, donne aux employeurs désignés du PPICA accès à un gestionnaire de compte qui peut évaluer et soutenir les besoins des employeurs, fournit des renseignements sur le continuum complet de l'immigration, répond aux questions concernant les programmes d'immigration d'IRCC, offre du soutien à la navigation dans le système ainsi qu'une orientation. Les interactions entre les gestionnaires de compte et les employeurs désignés peuvent couvrir toute une gamme de sujets, incluant l'admissibilité à un programme et des demandes de renseignements propres à des cas⁵¹. Le MSR demeure accessible tout au long du processus de demande et par la suite pour veiller à répondre aux besoins des employeurs au cours de l'ensemble du processus d'immigration de leurs candidats.

⁴⁸ Canada, IRCC (2019). *Rapport sur les résultats ministériels 2018–2019*.

⁴⁹ IRCC (2019) *Sondage sur les résultats des nouveaux arrivants, 2019*. Les résultats du Sondage ministériel sur les résultats des nouveaux arrivants pour les demandeurs principaux du PPICA ne doivent pas être interprétés comme étant représentatifs.

⁵⁰ Des participants au sondage ont répondu par « D'accord » ou « Tout à fait d'accord ».

⁵¹ IRCC (2019). Mode de service réservé (MSR). *Rapports mensuels du PPICA pour la Direction générale de l'immigration*.

Constatation 8 : Bien que le MSR soit un service à la disposition des employeurs du PPICA, plus de la moitié des employeurs du PPICA interrogés en ignoraient l'existence ainsi que celle de ses services.

Plus de la moitié des employeurs interrogés (54 %) ont déclaré ignorer l'existence du MSR et, parmi ceux qui connaissaient son existence, 59 % avaient eu accès aux services.

Lors de l'examen du profil des employeurs interrogés qui avaient déclaré avoir accédé aux services du MSR, une proportion plus importante d'organisations majeures ont indiqué connaître le MSR. Par conséquent, les plus petites organisations (c. à d. celles de moins de 100 employés) sont moins susceptibles de connaître le MSR, faisant en sorte que le MSR est un service davantage utilisé par de plus grandes organisations-employeurs.

Figure 26 : Sensibilisation des employeurs à l'égard des services du mode de service réservé, en fonction de la taille de l'organisation



Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA (2019). Q2 et Q30.

Bien qu'il ne soit pas obligatoire ni requis que chaque employeur accède aux services du MSR en raison de l'aspect volontaire du service, le pourcentage plus faible que prévu d'employeurs interrogés accédant aux services du MSR fait ressortir la nécessité de mieux faire connaître le MSR et ses services.

4.5.2. Accès au mode de service réservé

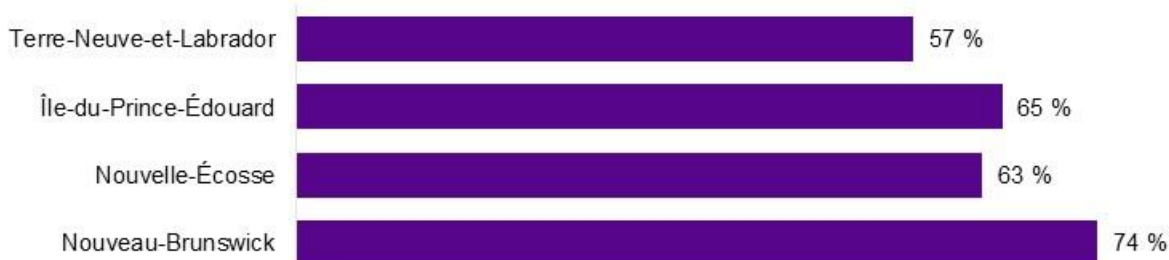
Depuis le lancement du Programme pilote en 2017, le MSR a permis de fournir un soutien à près de 800 employeurs désignés du PPICA. Le nombre total d'employeurs tirant avantage du service a augmenté considérablement au cours de la deuxième année d'opération, de 11, en 2017, à 447, en 2018, et a presque doublé au cours de la troisième année, atteignant 730 à la fin de 2019⁵².

Constatation 9 : Le MSR était perçu comme une ressource précieuse pour les employeurs qui avaient accès à ses services et également considéré comme une façon de rendre IRCC accessible aux employeurs.

Des personnes interrogées au sein d'IRCC ont émis des commentaires positifs au sujet du MSR, soulignant sa valeur ajoutée en tant que ressource et soutien. Le service de sensibilisation du MSR était considéré comme une composante importante à l'aide apportée aux employeurs afin de parcourir le système d'immigration et de rendre IRCC accessible. Au sein des employeurs interrogés qui ont utilisé le MSR, près des deux tiers ont indiqué que les services étaient « très utiles ».

⁵² IRCC (2020) Statistiques pour le MSR.

Figure 27 : Employeurs accédant aux services du Mode de service réservé, par province



Remarque : Les réponses « ne sais pas » sont exclues des pourcentages. Les réponses n'incluent que ceux qui ont déclaré connaître les services du MSR.

Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA (2019). Q4 et Q31.

Les employeurs interrogés au Nouveau-Brunswick étaient plus susceptibles d'avoir indiqué qu'ils ont accédé aux services du MSR (74 %), comparativement à Terre-Neuve-et-Labrador où 57 % des employeurs qui connaissaient le MSR avaient eu accès à ses services.

Les employeurs d'importance étaient plus susceptibles d'avoir indiqué dans le sondage qu'ils avaient utilisé les services du MSR, comparativement aux employeurs de moindre envergure. Par exemple, parmi les employeurs qui connaissaient le MSR, 90 % des employeurs possédant 500 employés ou plus ont déclaré accéder aux services du MSR, comparativement à 52 % des employeurs comptant de 1 à 4 employés.

Figure 28 : Employeurs accédant aux services du Mode de service réservé, en fonction de la taille de l'organisation

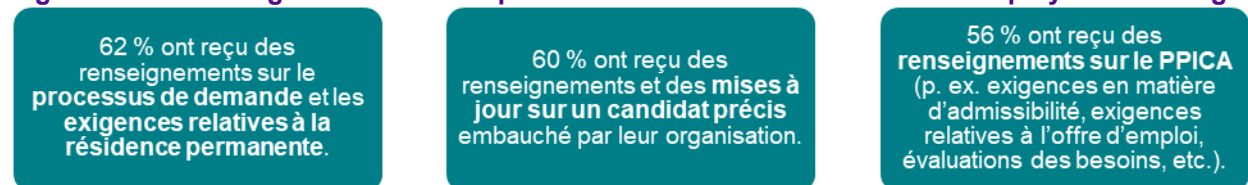


Remarque : Les réponses « ne sais pas » sont exclues des pourcentages. Les réponses n'incluent que ceux qui ont déclaré connaître les services du MSR.

Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA (2019). Q2 et Q31.

Les employeurs interrogés qui avaient utilisé les services du MSR ont déclaré un recours important à des renseignements se rapportant au processus de demande et aux exigences pour obtenir la résidence permanente, de même qu'aux renseignements suivants sur le MSR.

Figure 29 : Renseignements fournis par le Mode de service réservé à des employeurs interrogés



Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA (2019). Q32. Les réponses n'incluent que ceux qui ont déclaré connaître les services du MSR.

Les types de services du MSR utilisés par des employeurs désignés variaient en fonction de la taille de leur organisation. Selon les résultats du sondage, une proportion plus importante d'organisations majeures ont déclaré accéder à tous les services du MSR énumérés, comparativement aux organisations de plus petite taille. Par exemple, environ les trois quarts des organisations comptant 500 employés ou plus (74 %) et de 100 à 499 employés (78 %) ont indiqué obtenir des

renseignements du MSR sur l'admissibilité au PPICA, sur les exigences relatives aux offres d'emploi et sur les exigences liées à l'évaluation des besoins, comparativement à moins de la moitié parmi les organisations comptant de 1 à 4 employés (43 %) et celles comptant de 5 à 99 employés (47 %).

Tableau 9 : Type de services du mode de service réservé utilisés par les employeurs interrogés, en fonction de la taille de l'organisation

Services du MSR	1 à 4 employés	5 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés ou plus
Évaluation des besoins de l'organisation	7 %	9 %	6 %	15 %
Renseignements sur le PPICA (exigences en matière d'admissibilité, exigences relatives à l'offre d'emploi, exigences liées à l'évaluation des besoins)	43 %	47 %	78 %	74 %
Renseignements et mises à jour sur un candidat précis embauché par mon organisation	43 %	56 %	71 %	71 %
Renseignements sur le processus de demande et les exigences relatives à la résidence permanente	57 %	54 %	73 %	79 %
Renseignements sur d'autres programmes d'immigration (PTET, PCP et autres programmes d'immigration économique)	18 %	28 %	35 %	47 %

Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA (2019). Q2 et Q32. Les réponses ne visent que ceux qui ont déclaré connaître les services du MSR.

4.5.3. Conception du Programme pilote

Constatation 10 : Le PPICA présente des similitudes avec d'autres programmes d'immigration économique, plus particulièrement en ce qui concerne les exigences relatives à la demande et les résultats escomptés partagés.

Les autres propositions de valeur et aspects uniques prioritaires du PPICA, outre l'accent mis sur la territorialité, résultent d'une combinaison de trois éléments : l'offre d'emploi d'un employeur désigné et l'engagement à soutenir la rétention grâce à la participation des employeurs à l'établissement et à l'intégration des immigrants qu'ils embauchent; l'exigence obligatoire d'offrir un plan d'établissement avant la présentation d'une demande; le modèle de gouvernance panatlantique visant à appuyer la croissance économique régionale.

Bien que le PPICA soit un programme pilote d'immigration distinct qui n'est pas lié à d'autres programmes d'immigration, l'examen des documents a révélé que la conception du Programme pilote présente des similitudes avec le PCP, plus particulièrement en ce qui a trait aux exigences : NCLC de la CNP, expérience professionnelle nécessaire et, pour certains volets, exigences relatives à l'offre d'emploi. Par exemple, tant Terre-Neuve-et-Labrador que l'Île-du-Prince-Édouard disposent de volets du PCP sur les diplômés étrangers ayant des exigences semblables au Programme des diplômés étrangers du PPICA, et le volet du PCP sur les diplômés étrangers de l'Île-du-Prince-Édouard est également présenté comme étant un programme axé sur les employeurs nécessitant une offre d'emploi de même qu'une aide à l'établissement de la part des employeurs.

En plus des critères d'admissibilité, le PPICA présente des similitudes quant aux résultats du PCP, puisque les deux programmes visent à assurer la rétention des participants dans des provinces ou des régions particulières, de même qu'à répondre aux besoins du marché du travail provincial. Cependant, certains participants à des groupes de discussion du PPICA percevaient le Programme pilote comme étant plus intéressant que le PCP alors qu'ils considéraient immigrer au Canada au

moyen d'autres programmes d'immigration, principalement en ce qui concerne la rapidité de traitement des demandes.

Pour les prochaines étapes, il convient de prendre en compte soigneusement la complémentarité et les similitudes de chaque programme dans le but de tirer parti au maximum de leurs forces respectives tout en minimisant les chevauchements possibles. Il faudra se concentrer sur le développement économique et les objectifs panatlantiques du PPICA, de même que sur les caractéristiques uniques se rapportant au modèle axé sur l'employeur et au tissage de liens d'établissement afin d'optimiser l'efficacité et de consolider sa position unique au sein des programmes d'immigration.

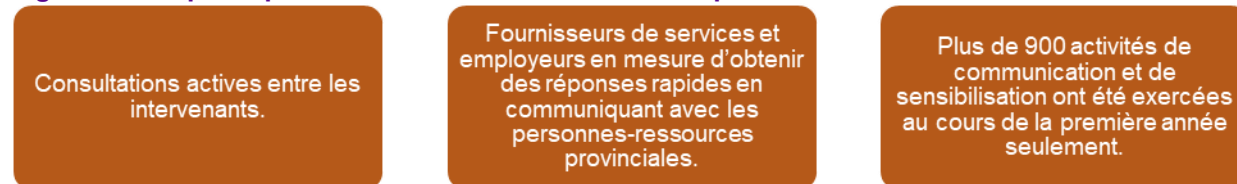
4.6. Modèle de relation multipartite

Constatation 11 : Alors que le modèle multipartite du PPICA a permis de créer de nouveaux partenariats, des défis se sont posés quant à la gouvernance, à la clarté des rôles et responsabilités, et à la communication de changements opérationnels parmi les partenaires.

Dans l'ensemble, le modèle de relation multipartite atteint l'objectif qui vise à appuyer une collaboration active des acteurs tout au long du continuum de gouvernance du PPICA. Bien qu'il soit courant que de multiples intervenants collaborent dans le cadre d'un programme d'immigration, la participation active de diverses parties à toutes les étapes d'un processus d'immigration pour l'obtention de la résidence permanente, de l'établissement au traitement de la demande, est unique.

Plusieurs personnes interrogées ont souligné l'étroite collaboration et le processus décisionnel ciblé des multiples intervenants dans le cadre du PPICA, de même que la motivation de travailler vers un but commun. Les personnes interrogées et les visites sur place ont permis de faire ressortir les aspects positifs du modèle de relation multipartite.

Figure 30 : Aspects positifs du modèle de relation multipartite



Toutefois, les intervenants ont décelé des problèmes, plus particulièrement par rapport à la communication des changements opérationnels apportés au Programme pilote (c. à d. les renseignements biométriques, l'annulation de volets propres à l'emploi) entre les partenaires. Des représentants provinciaux ont constaté un manque de communication interprovinciale des renseignements, alors que certaines provinces apportent des modifications aux politiques ou aux programmes unilatéralement, ce qui a des répercussions sur le PPICA, dans l'ensemble. Bien que les provinces soient autorisées à apporter des changements sur leur territoire, certaines modifications provinciales ont semé la confusion auprès des employeurs exploitant des entreprises dans plus d'une province de l'Atlantique. Des visites sur place ont également permis de constater que les modifications apportées au traitement de l'information n'étaient pas transmises aux nouveaux arrivants du PPICA en temps opportun, ayant une incidence sur les demandes individuelles et alourdissant inutilement les coûts du processus de demande⁵³.

⁵³ Par exemple, quelques demandeurs principaux qui résidaient précédemment au Canada ont mentionné avoir dû retourner dans leur pays d'origine pour satisfaire aux exigences biométriques après des changements apportés par IRCC à ses procédures biométriques pour permettre l'enregistrement au Canada.

En outre, des entrevues et des visites sur place ont fait ressortir certains problèmes de gouvernance, alors que les rôles des intervenants pouvaient entraîner des chevauchements, plus particulièrement pour ce qui suit :

- **Rôles fédéraux et provinciaux du Programme pilote relativement au traitement des demandes** : Alors qu'il incombe à IRCC de traiter les demandes et aux provinces de désigner des employeurs et de parrainer des travailleurs, des enjeux ont été mis en évidence en ce qui concerne l'autorité de gestion du traitement des demandes, plus particulièrement en présence d'un problème au sujet d'une demande, tel que des préoccupations concernant l'intégrité.
- **Responsabilité en matière d'établissement et d'intégration** : L'idée selon laquelle les employeurs jouent un rôle actif dans l'établissement et l'intégration d'employés éventuels, de même que l'exigence qu'un plan d'établissement soit réalisé avant la phase de présentation d'une demande, ont suscité de la confusion quant à savoir où débutent les responsabilités d'un fournisseur de services et où se terminent les responsabilités d'un employeur.
- **Promotion** : Une certaine confusion régnait parmi les intervenants du PPICA concernant le rôle de l'APECA et ses activités de promotion du PPICA. Quelques informateurs clés ont fait remarquer que l'APECA ne fournissait pas toujours des renseignements exacts aux employeurs, ce qui, selon eux, menait à de fausses attentes concernant le processus d'immigration et le niveau d'effort requis par les employeurs.

4.6.1. Intégrité du Programme pilote

Constatation 12 : La responsabilisation partagée entre IRCC et les provinces a contribué à un manque de clarté concernant les rôles et les responsabilités touchant l'intégrité du PPICA.

Le PPICA est assujéti à des examens rigoureux en matière d'intégrité afin de protéger les immigrants et les employeurs. Les activités liées à l'intégrité sont énoncées dans le protocole d'entente du PPICA conclu avec les provinces de l'Atlantique, et les provinces sont tenues de respecter le processus de vérification de la conformité par le biais de la désignation d'employeurs, de la surveillance et de la communication des résultats ainsi que de la révocation de la désignation d'employeurs qui n'ont pas respecté les exigences du PPICA. Ces activités sont considérées comme étant menées et gérées – IRCC et les provinces participent activement au groupe de travail sur la lutte contre la fraude, de même qu'au signalement de situations préoccupantes éventuelles aux partenaires appropriés (c. à d. l'Agence des services frontaliers du Canada).

Cependant, en raison des divers intervenants et des multiples points de contact, certaines personnes interrogées ont cru que la responsabilisation en vue de l'intégrité du Programme pilote était répartie entre IRCC et les intervenants, sans détermination claire d'un responsable principal. Les représentants provinciaux et les fournisseurs de services ont soulevé la difficulté d'obtenir de l'aide lorsqu'ils avaient des préoccupations concernant l'intégrité ou la fraude, ce qui pourrait placer le nouvel arrivant dans une situation vulnérable. Ils ont également signalé le manque d'accès aux représentants d'IRCC et ont constaté des frustrations provoquées par des courriels restés sans réponses. Certaines personnes interrogées ont également remarqué un manque de réactivité concernant les courriels concernant des problèmes d'intégrité éventuels, alors qu'IRCC tardait à répondre aux courriels ou n'y répondait pas.

Les provinces semblent prendre des mesures de façon officieuse lorsqu'elles font face à des préoccupations en matière d'intégrité dans le cadre du Programme pilote concernant les employeurs. Ces mesures comprennent le refus de demandes d'approbation, le fait de prendre plus

de temps pour examiner, traiter ou approuver des demandes et la communication de problèmes d'intégrité à l'Agence de services frontaliers du Canada. Cependant, certains représentants provinciaux ont déclaré avoir une capacité limitée relative aux activités du programme liées à l'intégrité. Quelques provinces ont indiqué que s'il existe des préoccupations en matière d'intégrité concernant une approbation, le processus de traitement de la demande est ralenti considérablement et la demande est envoyée à IRCC aux fins de traitement avec un indicateur comme mesure de sécurité. Bien que des personnes interrogées aient déclaré que quelques employeurs ont vu une révocation de leur désignation par des provinces, le manque d'uniformité dans le traitement des révocations de désignation a semé la confusion, notamment parce qu'IRCC n'est pas entièrement au fait des processus provinciaux concernant la révocation des désignations, et que certaines provinces n'ont pas mis en place de processus, ni d'outil, ni de mécanismes officiels.

Bien que des préoccupations existent dans tous les programmes d'immigration, trois thèmes sont ressortis en tant que points à surveiller à mesure que le Programme pilote progresse vers le statut de programme permanent.

- **Acteurs malhonnêtes** : Bien que l'immigration ait facilité le recrutement d'employés, les employeurs ne savent pas toujours comment gérer les consultants ni les individus qui agissent de façon frauduleuse. Les personnes interrogées ont souligné que le fait d'introduire des employeurs dans un contexte d'immigration complexe souvent associé à des acteurs malhonnêtes peut avoir des conséquences négatives, alors que des employeurs utilisant les programmes d'immigration pour la première fois ne savent pas toujours comment composer avec les consultants en immigration, les recruteurs internationaux ou des personnes qui pourraient tenter d'en tirer profit à des fins lucratives.
- **Demandes fallacieuses** : Bien que la vaste majorité des demandes du PPICA soient authentiques, des cas potentiels de fraude ont été signalés dans les médias⁵⁴. De plus, tandis qu'un faible pourcentage (5 %) des demandeurs principaux du PPICA interrogés ont indiqué avoir payé quelqu'un pour obtenir un emploi au Canada, il est possible que cela soit attribuable à des consultants en immigration ou à des avocats spécialisés en droit de l'immigration légitimes qui soutenaient le processus de demande⁵⁵.
- **Liberté de circulation** : Bien que le PPICA ait pour but d'appuyer la rétention au Canada atlantique, certains nouveaux arrivants du PPICA pensaient à tort qu'ils devaient demeurer au Canada atlantique et au service de leur employeur. En tant que résidents permanents, les nouveaux arrivants ont le droit à la libre circulation au Canada et ne sont pas liés à un employeur comme dans le cas du permis de travail propre à un employeur. Les visites sur place ont permis de constater que certains nouveaux arrivants dans le cadre du PPICA ignoraient qu'ils pouvaient quitter leurs employeurs ou déménager ailleurs au Canada à tout moment après l'obtention de leur résidence permanente.

4.6.2. Supervision du Programme pilote

Constatation 13 : Même si les exigences en matière de rapports sur la mesure du rendement s'avèrent nécessaires pour une surveillance efficace du PPICA, les provinces et les intervenants les ont définies comme étant fastidieuses et coûteuses.

Des mécanismes de communication ont été mis en place tôt dans le processus de création du Programme pilote, avec des exigences en matière de rapports stipulées dans tous les principaux

⁵⁴ CBC News (2019). *Inside the Illegal immigration scheme targeting Atlantic Canada*. Angela MacIvor. 16 septembre 2019.

⁵⁵ La question du sondage ne permet pas une évaluation afin de déterminer s'il s'agissait d'une fraude ou d'un soutien légitime.

documents de gouvernance du PPICA. Un profil d'information sur le rendement a été élaboré au début du Programme pilote qui définissait les résultats escomptés du Programme pilote, de même que les mécanismes et les indicateurs devant être utilisés pour mesurer l'atteinte de ces résultats.

Figure 31 : Exigences en matière de rapports sur la mesure du rendement du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Protocoles d'entente	• Énonce les exigences provinciales et fédérales en matière de rapports.
iEDEC	• Repose sur les exigences déjà requises en matière de rapports sur l'établissement pour les fournisseurs de services financés par IRCC.
Profil d'information sur le rendement	• Détermine les sondages provinciaux, les sondages d'IRCC, etc., pour aider au suivi du Programme pilote.

Le modèle multipartite du PPICA a permis de créer des possibilités pour la collecte de données fiables sur la mesure du rendement auprès des partenaires, permettant ainsi la production de rapports exhaustifs sur l'atteinte des résultats du Programme pilote. Toutefois, dans les faits, la collecte de données sur les résultats reste limitée jusqu'à présent, ce qui a nécessité que l'équipe d'évaluation entreprenne une importante collecte de données brutes dans le cadre de l'évaluation.

En ce qui concerne la collecte provinciale de données, des informateurs clés ont soulevé des problèmes concernant les exigences en matière de mesure du rendement et de production de rapports, puisque les provinces ont indiqué ne pas avoir la capacité d'entreprendre la collecte de données convenue dans le cadre des protocoles d'entente provinciaux du PPICA. Des représentants provinciaux ont également indiqué que les exigences en matière de rapports d'IRCC sont trop coûteuses et fréquentes, plus particulièrement pour les données qui sont difficiles à obtenir. Par exemple, la capacité limitée de réaliser des sondages et les faibles taux de réponse des employeurs du PPICA ont révélé des contraintes quant à l'aptitude des provinces à satisfaire aux exigences en matière de rapports. Compte tenu du manque actuel de rapports et de données fournis par les provinces à IRCC, certaines personnes interrogées au sein d'IRCC ont indiqué que le gouvernement fédéral devrait être responsable de la réalisation des sondages sur la mesure du rendement. Toutefois, des représentants provinciaux ont exprimé des préoccupations au sujet de la lassitude et la frustration liées aux sondages parmi les employeurs.

Bien que certains renseignements sur les employeurs figurent dans le SMGC, dans la plupart des cas, des formulaires de renseignements détaillés sur les employeurs ont été numérisés dans le système seulement lorsqu'il y avait un problème lié à la demande. Même si ces limites de données peuvent découler du modèle de demande sur papier du PPICA, l'amélioration des données sur les employeurs qui sont recueillies et saisies dans le SMGC pourrait aider à réduire la quantité de renseignements requis des provinces. Les personnes interrogées ont convenu que le fait de passer à une version électronique de la demande pour le PPICA simplifierait le processus de demande pour les demandeurs, les employeurs et les agents d'IRCC.

4.7. Traitement

Dans le cadre du Programme pilote, la norme de service d'IRCC pour rendre une décision concernant une demande du PPICA est de six mois⁵⁶ et, selon les données administratives, 83 % des

⁵⁶ Le délai de traitement de six mois du PPICA faisait partie des accords entre les provinces et IRCC dans le cadre du PPICA. IRCC s'attend à ce que 80 % des demandeurs obtiennent une décision quant à leur demande de résidence permanente dans les six mois, ce qui élimine la nécessité d'obtenir un permis de travail temporaire. La période de six mois du PPICA ne reflète que le délai de

demandes des demandeurs principaux ont été traitées selon la norme de service. Le délai moyen entre le moment où une demande est reçue par IRCC et où le nouvel arrivant du PPICA est admis au Canada en tant que résident permanent est de 160 jours⁵⁷. Dans l'ensemble, près de la moitié des employeurs interrogés (41 %) ont estimé que les six mois nécessaires au traitement des demandes leur convenaient parfaitement, tandis que 32 % étaient d'avis que le délai de traitement était trop long et 13 % considéraient qu'il était trop court. Au cours des visites sur place, des employeurs du PPICA ont fait remarquer que le processus faisait en sorte qu'il était difficile de pourvoir aux postes vacants comme il était demandé, notamment lorsque des volets plus rapides d'immigration pour les travailleurs étrangers temporaires étaient offerts⁵⁸. Selon la recherche, un délai de traitement de six mois pourrait agir à titre d'obstacle pour les employeurs qui cherchent à répondre aux besoins immédiats du marché du travail⁵⁹.

Comparativement à d'autres programmes d'immigration, les délais de traitement du PPICA sont semblables à ceux d'Entrée express, dont les délais sont également de six mois. Cela est considérablement plus rapide que les délais de traitement d'autres programmes fondés sur le papier, tels que le PCP, dont les délais sont d'environ 15 à 19 mois⁶⁰. Certains nouveaux arrivants du PPICA envisageaient d'immigrer au Canada grâce à d'autres programmes, mais ont jugé que le PPICA était le plus simple en ce qui a trait aux exigences et à la rapidité de traitement.

4.7.1. Processus de demande des employeurs

Constatation 14 : Dans l'ensemble, les employeurs et les nouveaux arrivants sont satisfaits du processus d'approbation.

Interrogés sur leur satisfaction par rapport au processus d'approbation, la majorité des employeurs désignés ont répondu qu'il ne le trouvait pas compliqué. Quelques employeurs interrogés qui trouvaient le processus compliqué ont souligné que les difficultés se rapportaient à un processus sur papier, aux changements apportés au Programme pilote qui ne sont pas toujours communiqués et à la lourdeur des processus. Comme pour le processus provincial, la majorité des employeurs n'ont pas trouvé que le processus de demande d'IRCC était complexe.

Figure 32 : Défis des employeurs relativement au processus d'approbation



Source : IRCC, Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA 2019. Q11.

traitement d'IRCC, ce qui ne comprend pas les éléments se rapportant à la désignation de l'employeur et à l'approbation du demandeur exigés du programme, qui sont administrés par les provinces de l'Atlantique.

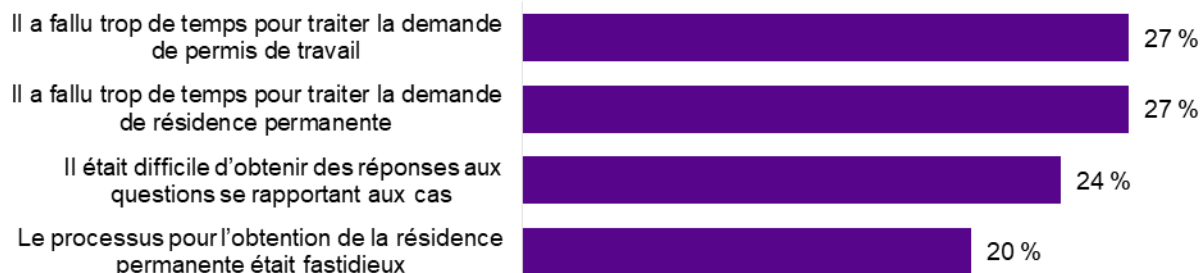
⁵⁷ IRCC, *Extraction de données du SMGC*. Comprend les demandeurs principaux qui ont reçu une décision définitive positive et qui sont arrivés au Canada entre mars 2017 et décembre 2019.

⁵⁸ Le délai de traitement d'un permis de travail temporaire est de 12 semaines (demandes faites à partir du Canada), ou de 8 à 12 semaines (demandes faites à l'extérieur du Canada).

⁵⁹ [1] Conseil économique des provinces de l'Atlantique (2017). *Report Card : L'immigration en hausse dans le Canada atlantique*. Janvier 2017. [2] Parlement du Canada (2017). *Immigration au Canada atlantique : En avant vers l'avenir*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Novembre 2017. 42e législature, 1re session.

⁶⁰ Canada, IRCC (2020). *Vérifier les délais de traitement*.

Figure 33 : Perception des employeurs interrogés à l'égard des processus de demande d'IRCC



Source : IRCC, *Sondage auprès des employeurs désignés du PPICA 2019*. Q11.

Les employeurs ne sont pas toujours au fait du processus de demande d'immigration, et les fournisseurs de services et les organisations de développement économique ont déclaré devoir renforcer les capacités des employeurs pour les aider avec certains aspects du processus (p. ex. processus d'approbation provincial). Par exemple, certains fournisseurs de services avaient un membre de leur personnel à temps plein, financé par la province, devenu expert sur le PPICA et qui expliquait toutes les étapes du processus aux employeurs. Environ le quart des employeurs interrogés (24 %) avaient obtenu de l'aide de la part d'un fournisseur de services pour les aider à mieux comprendre le processus de demande ou à présenter une demande dans le cadre du PPICA.

Les points de vue étaient mitigés quant au bien-fondé de rendre publique la liste des employeurs désignés, avec près de la moitié des employeurs interrogés (47 %) indiquant qu'elle ne devrait pas l'être. Quelques employeurs ont mentionné que la publication de la liste des employeurs désignés rend les activités de recrutement plus simples, alors que certains autres indiquent recevoir d'importantes quantités de candidatures spontanées et de demandes d'emploi. De petites entreprises ont souligné le fardeau de n'avoir guère la capacité de gérer ces demandes.

4.7.2. Processus de demande d'immigration

Bien que les données administratives d'IRCC ne tiennent pas compte de la durée de traitement des demandes provinciales, la majorité des demandeurs principaux du PPICA interrogés (75 %) ont déclaré être d'avis que le processus de demande provincial était simple⁶¹. Les visites sur place avec des employeurs et les groupes de discussion avec de nouveaux arrivants du PPICA ont permis de noter que la popularité du Programme pilote a causé des retards dans le traitement provincial en raison de la forme sur support papier du processus de demande et de la capacité de traitement provinciale qui ne répond pas à la demande.

Interrogés sur la facilité de présenter une demande de permis de travail temporaire, 72 % ont indiqué que le processus était « plutôt facile » ou « très facile ».

Près des deux tiers des demandeurs principaux du PPICA interrogés (63 %) ont déclaré qu'ils considéraient que le processus de demande de résidence permanente était facile⁶². Cependant, 57 % des demandeurs principaux du PPICA interrogés ont mentionné avoir obtenu de l'aide dans le cadre de leur processus de demande. Parmi ceux qui ont obtenu de l'aide, plus de la moitié ont indiqué avoir obtenu de l'aide de la part de leur employeur désigné du PPICA (58 %), alors qu'environ le tiers (34 %) ont obtenu de l'aide de la part d'un avocat ou d'un consultant en immigration (34 %) et 29 % en ont reçu de la part d'amis ou de membres de leur famille au Canada.

⁶¹ IRCC, *Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA*. Février 2019. Q35. Les résultats n'incluent pas les personnes qui ont répondu « ne sais pas » ou « sans objet ».

⁶² IRCC, *Sondage auprès des demandeurs principaux du PPICA*. Février 2019. Q35. Les résultats n'incluent pas les personnes qui ont répondu « ne sais pas » ou « sans objet ».

5. Conclusions et recommandations

En général, le PPICA a été un programme pilote couronné de succès, répondant efficacement aux besoins du marché du travail au Canada atlantique, comprenant trois aspects novateurs qui ont contribué à sa réussite. Le modèle axé sur l'employeur a permis aux employeurs désignés d'embaucher des personnes, dont plusieurs travaillent toujours chez leur employeur. Des provinces ou des partenaires ayant reçu un financement (c. à d. fournisseurs de services, agences de développement régional) ont mis sur pied des équipes de sensibilisation des employeurs dans les collectivités pour aider ces derniers à cheminer tout au long des processus d'immigration et d'établissement. De nouveaux arrivants du PPICA ont déclaré que leur plan d'établissement était utile pour leurs besoins en matière d'établissement et d'intégration ainsi que ceux de leur famille. De plus, un an après leur arrivée, la majorité d'entre eux vivent toujours au Canada atlantique. La collaboration des partenaires constituait un élément positif, incluant les aspects collaboratifs et d'image de marque, ainsi qu'une plus grande sensibilisation générale à l'immigration.

Selon l'analyse et les constatations de l'évaluation, il existe plusieurs possibilités de renforcer le PPICA à mesure qu'il se transforme en programme permanent.

Données sur le rendement du Programme pilote

Le modèle multipartite du PPICA a permis de créer des possibilités pour la collecte de données fiables sur le rendement du Programme pilote auprès des partenaires, donnant une image exhaustive des accomplissements pour l'atteinte des résultats. Bien qu'un cadre de mesure du rendement du PPICA de même que des résultats et indicateurs connexes aient été élaborés et que des exigences relatives à la communication de données aient été définies dans le cadre de protocoles d'entente provinciaux, la collecte de données et l'obtention de renseignements clés sur les résultats du Programme pilote se sont avérées compliquées; des intervenants ayant soulevé des préoccupations concernant le fardeau de production de rapports, évoquant une capacité limitée et des exigences coûteuses concernant la collecte de données. De plus, il pourrait s'avérer nécessaire de revoir les mesures de rendement pour le PPICA et d'établir un accord commun avec des partenaires en énonçant clairement les définitions de certains aspects de la réussite du PPICA (p. ex. indicateurs normalisés pour la rétention).

La réception limitée de renseignements sur les données de la part d'intervenants clés a posé des problèmes au moment de présenter un rapport complet sur le rendement continu ainsi que d'évaluer les résultats et d'en rendre compte. Des responsabilités claires sur la collecte de données, une stratégie réalisable de collecte de données et un ensemble commun de mesures de réussite clés sont nécessaires pour soutenir une mesure du rendement et une communication des résultats efficaces pour le PPICA alors qu'il se transforme en programme permanent.

Recommandation 1 : IRCC devrait examiner et reconfirmer sa stratégie de mesure du rendement et de collecte de données pour le PPICA, incluant :

- Rétablissement des exigences provinciales en matière de rapports;
- Élaboration de repères et de bases de réussites applicables;
- Recherche de moyens pour réduire le fardeau de production de rapports des intervenants.

Sensibilisation accrue aux services d'établissement

Les fournisseurs de services désignés du PPICA administrent différemment les plans d'établissement. Bien que les fournisseurs de services soient tenus de rendre compte des mêmes composantes liées au plan d'établissement dans l'iEDEC, il y a une certaine souplesse dans la façon dont le service est administré. Les plans d'établissement se sont avérés utiles pour les demandeurs

principaux du PPICA et leur famille. Cependant, une partie des demandeurs principaux du PPICA ignoraient qu'ils pouvaient avoir accès à des services d'établissement. La méconnaissance des services peut être attribuable au temps qui s'est écoulé entre la fourniture du plan d'établissement avant l'arrivée et l'admission du nouvel arrivant au Canada. Une connaissance limitée peut également constituer un facteur contribuant au taux d'utilisation comparativement plus faible pour les services d'établissement financés par IRCC parmi les nouveaux arrivants du PPICA (tant pour les demandeurs principaux que pour les conjoints et personnes à charge). La méconnaissance et la faible utilisation des services font en sorte que certains des nouveaux arrivants du PPICA risquent de ne pas profiter de la gamme complète de mesures de soutien offerte pour les aider à s'intégrer avec succès dans leur collectivité.

Compte tenu de la valeur globale des plans d'établissement, et à titre de caractéristique unique (et obligatoire) du PPICA, il existe des possibilités pour le Ministère d'assurer une meilleure sensibilisation auprès des nouveaux arrivants du PPICA relativement aux services d'établissement et au soutien offerts pour faciliter leur arrivée et leur intégration.

Recommandation 2 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie visant à mieux faire connaître les services d'établissement aux clients du PPICA ainsi qu'à leur conjoint et aux personnes à leur charge.

Appui aux employeurs désignés du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Le PPICA attire de nouveaux employeurs pour combler leurs besoins en matière de main d'œuvre grâce à l'immigration. Plus de la moitié des employeurs interrogés ont déclaré qu'il s'agissait de la première fois qu'ils faisaient appel à un programme d'immigration. Le PPICA permet d'introduire de nouveaux partenaires employeurs dans le paysage de l'immigration.

Le MSR est considéré comme un soutien utile pour les employeurs du PPICA. Cependant, plus de la moitié des employeurs du PPICA interrogés en ignoraient l'existence. Reconnaissant que le MSR n'est pas uniquement conçu pour offrir de l'aide au PPICA, mais également pour soutenir d'autres programmes axés sur les employeurs au sein d'IRCC, davantage pourrait être fait pour optimiser le MSR en appui aux employeurs. Pour aller de l'avant, il y a possibilité de soutenir un plus grand nombre d'employeurs ayant besoin d'aide afin qu'ils s'y retrouvent dans les voies d'accès à l'immigration. De plus, IRCC devrait examiner le profil et les besoins des employeurs qui utilisent le MSR, de même que déterminer quels sont les obstacles à l'accès au service.

Recommandation 3 : IRCC devrait reconfirmer ses objectifs pour le MSR et ses profils d'employeurs, et mettre en œuvre une stratégie visant à sensibiliser davantage les employeurs désignés du PPICA relativement au MSR.

Clarification des responsabilités du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Le PPICA a connu un certain chevauchement de rôles et responsabilités parmi les partenaires en raison du manque de clarté concernant la responsabilisation. Il y a eu des problèmes particuliers relativement à ce qui suit : responsabilités en matière d'établissement entre les fournisseurs de services, les provinces et les employeurs, efforts promotionnels entre IRCC et l'APECA et gestion des préoccupations relatives à l'intégrité au sein de tous les acteurs.

Il est nécessaire de définir des directives claires pour tous les types d'intervenants (provinces, employeurs, fournisseurs de services et autres ministères) afin de veiller à ce que les responsabilités soient communiquées, comprises et mises en place pour tous les aspects du Programme pilote.

Recommandation 4 : IRCC devrait procéder à l'examen des responsabilités des intervenants du PPICA ainsi que clarifier et confirmer les rôles et responsabilités tant des partenaires que des intervenants.

Communication des mises à jour et des modifications du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Vu la diversité d'intervenants, ayant chacun différents niveaux d'expérience en immigration, il s'avère nécessaire de communiquer clairement et en temps opportun les mises à jour et les modifications apportées au PPICA. Tous les partenaires ont signalé des problèmes liés à la communication et l'échange de renseignements, mais plus particulièrement en ce qui a trait aux changements opérationnels apportés au Programme pilote, tels que la modification des exigences ou la mise à jour des volets, alors que des parties du PPICA qui traitaient avec des clients (tant des employeurs que de nouveaux arrivants) n'étaient pas toujours au courant de l'information nécessaire. Les renseignements, incluant les annonces, les modifications apportées au programme, les préoccupations en matière d'intégrité et les mises à jour de programme, devraient être communiqués et transmis adéquatement à tous les intervenants ainsi qu'aux participants du Programme pilote.

Recommandation 5 : IRCC devrait s'assurer que les annonces, les modifications apportées au programme et les mises à jour font l'objet d'une vaste diffusion auprès des nouveaux arrivants, des partenaires et des intervenants du PPICA (incluant les fournisseurs de services et les employeurs), en temps opportun.

Annexe A : Questions d'évaluation

Pertinence

1. Dans quelle mesure le Programme pilote répond-il aux besoins du marché du travail au Canada atlantique?

Conception et mise en œuvre

2. Dans quelle mesure les caractéristiques uniques du PPICA ont-elles une incidence sur les résultats en matière d'intégration et de rétention?
3. Dans quelle mesure la gestion du PPICA est-elle efficace et adaptée aux besoins (c. à d. modèle de relation multipartite)?
4. Des mesures efficaces sont-elles en place afin de garantir la responsabilisation et de protéger l'intégrité du programme?
5. Existe-t-il des solutions de rechange ou des leçons retenues en ce qui a trait à la conception et à la prestation actuelles qui permettraient d'améliorer une version future d'un programme pilote du même type?

Obtention des résultats escomptés

6. Dans quelle mesure les participants au PPICA occupent-ils un emploi et sont-ils économiquement établis au Canada atlantique?
7. Est-ce que les employeurs et les fournisseurs de services d'établissement veillent à ce que les participants au Programme pilote (et leur famille) aient les ressources dont ils ont besoin pour s'établir au Canada atlantique?
8. Est-ce que les participants au Programme pilote demeurent au Canada atlantique et quels sont les facteurs qui contribuent à la rétention?

Annexe B : Profil des nouveaux arrivants du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, par province

Tableau 10 : Profil sociodémographique des nouveaux arrivants du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, par province

Profil	Global	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
Arrivés au Canada (au 31 décembre 2019)	2 656	268	274	949	1 165
Sexe					
Homme	63 %	65 %	62 %	63 %	63 %
Femme	37 %	35 %	38 %	37 %	37 %
Catégorie du PPICA					
Hautement spécialisés	56 %	72 %	42 %	57 %	55 %
Diplômés étrangers	12 %	13 %	14 %	14 %	9 %
Employés intermédiaires qualifiés	32 %	14 %	44 %	29 %	36 %
Âge au 31 décembre 2019					
18 à 34 ans	60 %	68 %	59 %	64 %	55 %
35 à 54 ans	39 %	32 %	40 %	35 %	44 %
55 ans et plus	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Études					
Aucune	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Secondaire ou moins	9 %	3 %	7 %	8 %	10 %
Diplôme ou certificat	24 %	21 %	28 %	26 %	22 %
Diplôme universitaire	67 %	75 %	65 %	65 %	68 %
Non précisé	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Connaissance des langues officielles					
Anglais	92 %	98 %	98 %	98 %	84 %
Français	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %
Les deux	7 %	2 %	1 %	2 %	14 %
Date d'établissement					
2017	2 %	0 %	3 %	1 %	2 %
2018	28 %	32 %	41 %	23 %	29 %
2019	70 %	68 %	56 %	76 %	70 %
Niveau de compétence de la CNP					
CNP 0	9 %	6 %	11 %	10 %	7 %
CNP A	9 %	9 %	4 %	9 %	9 %
CNP B	46 %	72 %	36 %	46 %	42 %
CNP C	36 %	12 %	48 %	33 %	41 %
Situation familiale					
Célibataire	43 %	37 %	45 %	47 %	40 %
Marié ou conjoint de fait	54 %	62 %	53 %	50 %	56 %
Séparé, divorcé ou mariage annulé	3 %	1 %	3 %	3 %	4 %
Pays de citoyenneté					
Philippines	23 %	31 %	31 %	16 %	25 %
Inde	20 %	22 %	26 %	24 %	16 %
Chine	13 %	9 %	12 %	24 %	5 %
Corée du Sud	4 %	0 %	4 %	7 %	4 %
Ukraine	3 %	1 %	1 %	1 %	5 %
Nigéria	2 %	4 %	3 %	1 %	3 %
Égypte	1 %	1 %	0 %	1 %	2 %

Remarque : Il est possible que la somme ne totalise pas 100 % en raison des chiffres arrondis et des cellules comportant des valeurs faibles n'étant pas prises en compte.

Remarque : La sélection des huit principaux pays de citoyenneté est fondée sur l'ensemble de la population du PPICA (demandeurs principaux et conjoints ou personnes à charge).

Source : SMGC. 31 décembre 2019. Ne comprend que les demandeurs principaux qui sont arrivés au Canada entre mars 2017 et le 31 décembre 2019. Analysé en fonction de la province de destination prévue indiquée sur la demande.

Tableau 11 : Dix premières professions offrant de l'emploi aux demandeurs principaux admis du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Professions offrant de l'emploi	Global	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
Surveillants/surveillantes de services alimentaires (CNP 6311)	18 %	40 %	8 %	14 %	18 %
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 7511)	12 %	0 %	8 %	14 %	15 %
Cuisiniers/cuisinières (CNP 6322)	10 %	14 %	8 %	8 %	11 %
Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle (CNP 6552)	6 %	1 %	0 %	4 %	9 %
Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer (CNP 9463)	5 %	0 %	19 %	1 %	7 %
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (CNP 3413)	5 %	2 %	9 %	6 %	4 %
Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires (CNP 0631)	3 %	3 %	6 %	2 %	4 %
Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres (CNP 1311)	2 %	0 %	0 %	5 %	1 %
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs (CNP 2174)	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Adjoints administratifs/adjointes administratives (CNP 1241)	1 %	1 %	1 %	2 %	0 %

Remarque : Il est possible que la somme ne totalise pas 100 % en raison des chiffres arrondis et des cellules comportant des valeurs faibles n'étant pas prises en compte.

Source : SMGC. Comprend les nouveaux arrivants du PPICA qui ont été admis au Canada entre mars 2017 et le 31 décembre 2019. Comprend les demandeurs principaux qui étaient arrivés au Canada. Analysé en fonction de la province de destination prévue indiquée sur la demande.

Tableau 12 : Secteurs d'offre d'emploi de la Classification nationale des professions des demandeurs principaux admis du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Classification nationale des professions	Global	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.
0 – Gestion	9 %	6 %	13 %	10 %	7 %
1 – Affaires, finances et administration	8 %	6 %	5 %	15 %	4 %
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	6 %	8 %	6 %	6 %	6 %
3 – Secteur de la santé	6 %	3 %	10 %	7 %	5 %
4 – Enseignement, droit et services sociaux, services communautaires et gouvernementaux	4 %	7 %	3 %	3 %	4 %
5 – Arts, culture, sports et loisirs	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %
6 – Ventes et services	42 %	65 %	24 %	37 %	45 %
7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	15 %	4 %	13 %	18 %	17 %
8 – Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1 %	0 %	4 %	1 %	0 %
9 – Fabrication et services d'utilité publique	8 %	0 %	23 %	2 %	11 %

Remarque : Il est possible que la somme ne totalise pas 100 % en raison des chiffres arrondis et des cellules comportant des valeurs faibles n'étant pas prises en compte.

Source : SMGC. Comprend les nouveaux arrivants du PPICA qui ont été admis au Canada entre mars 2017 et le 31 décembre 2019. Comprend les demandeurs principaux qui étaient arrivés au Canada. Analysé en fonction de la province de destination prévue indiquée sur la demande.

Annexe C : Profil des employeurs ayant répondu au sondage

Un total de 2 331 organisations ayant une adresse courriel valide ont été invitées à répondre au sondage. Au total, 962 employeurs ont répondu au sondage, représentant 1 010 entreprises.

Tableau 13 : Employeurs ayant répondu au sondage, par province

Province	Nombre	Pourcentage
N.-É.	461	48 %
N.-B.	301	31 %
T.-N.-L.	111	12 %
Î.-P.-É.	89	9 %
Total	962	100 %

Tableau 14 : Taux de réponse des organisations d'employeurs interrogés, par province

Province	Nombre	Pourcentage
N.-É.	500	48 %
N.-B.	310	43 %
T.-N.-L.	111	39 %
Î.-P.-É.	89	32 %
Total	1 010	43 %

Tableau 15 : Employeurs interrogés, en fonction de la taille de l'organisation

La taille de l'organisation	Nombre	Pourcentage
1 à 4 employés	160	17 %
5 à 99 employés	605	63 %
100 à 499 employés	137	14 %
500 employés ou plus	60	6 %
Total	962	100 %

Tableau 16 : Dix principaux secteurs d'activités des employeurs interrogés

Secteur	Nombre	Pourcentage
Services d'hébergement et de restauration	308	32 %
Soins de santé et assistance sociale	86	9 %
Commerce de détail	82	9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	77	8 %
Secteur manufacturier	69	7 %
Transport et entreposage	58	6 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	49	5 %
Construction	43	5 %
Autres services (sauf l'administration publique)	37	4 %
Services d'enseignement	32	3 %
Autres secteurs	121	13 %
Total	962	100 %

Annexe D : Profil sociodémographique des clients ayant reçu un plan d'établissement financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Tableau 17 : Profil des clients du plan d'établissement financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, par type de prestation des Services d'évaluation des besoins et des atouts et aiguillage

Profil des clients	Total	Avant l'arrivée	National
Arrivés au Canada (au 31 décembre 2019)	1 773	983	731
Sexe			
Homme	63 %	61 %	64 %
Femme	37 %	39 %	36 %
Volet PPICA			
Hautement spécialisés	60 %	81 %	34 %
Diplômés étrangers	9 %	0 %	22 %
Employés intermédiaires qualifiés	31 %	19 %	44 %
Province de destination prévue			
T.-N.-L.	9 %	15 %	2 %
Î.-P.-É.	12 %	7 %	20 %
N.-É.	38 %	36 %	31 %
N.-B.	46 %	43 %	47 %
Études			
Aucune	0 %	0 %	0 %
Secondaire ou moins	9 %	9 %	8 %
Diplôme ou certificat	25 %	20 %	33 %
Diplôme universitaire	66 %	71 %	58 %
Connaissance des langues officielles			
Anglais	92 %	98 %	84 %
Français	1 %	0 %	2 %
Les deux	7 %	2 %	15 %
Date d'établissement			
2017	1 %	0 %	3 %
2018	31 %	30 %	33 %
2019	67 %	69 %	64 %
Niveau de compétence de la CNP			
CNP 0	9 %	12 %	6 %
CNP A	8 %	9 %	8 %
CNP B	47 %	59 %	32 %
CNP C	35 %	19 %	54 %
Non précisé	1 %	1 %	0 %
Situation de famille			
Célibataire	38 %	28 %	51 %
Marié ou conjoint de fait	59 %	69 %	45 %
Séparé, divorcé ou mariage annulé	3 %	3 %	3 %
Pays de citoyenneté			
Philippines	28 %	37 %	14 %
Inde	16 %	14 %	20 %
Chine	13 %	16 %	10 %
Corée du Sud	4 %	3 %	7 %
Ukraine	3 %	3 %	3 %

Remarque : Il est possible que la somme ne totalise pas 100 % en raison des chiffres arrondis et des cellules comportant des valeurs faibles n'étant pas prises en compte.

Remarque : La sélection des cinq principaux pays de citoyenneté est fondée sur l'ensemble de la population du PPICA (demandeurs principaux et conjoints ou personnes à charge).

Source : SMGC et IEDEC, 31 décembre 2019. L'analyse menée se rapportait aux demandeurs principaux qui sont arrivés au Canada et qui ont un lien dans le SMGC et l'IEDEC (c.-à-d. correspondance avec IUC). Il est possible que cela ne représente pas l'ensemble des SÉBAA du PPICA. Soixante-neuf demandeurs principaux ont reçu un plan d'établissement à l'étranger et un plan d'établissement national, et, en raison du faible nombre d'éléments dans les cellules, ils ne sont pas inclus dans le tableau, mais ils le sont dans le chiffre total.

Annexe E : Fournisseurs de services désignés du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Tableau 18 : Fournisseurs de services avant l'arrivée qui administrent des plans d'établissement financés par IRCC

Fournisseurs de services avant l'arrivée	Nombre de plans d'établissement administrés avant l'arrivée par les SÉBAA du PPICA
YMCA du Grand Toronto	3 902
ISANS	1 455
SUCCESS	583
Collèges et instituts Canada	319
Organisation internationale pour les migrations	39
Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse	<10

Remarque : Les données incluent tous les SÉBAA du PPICA administrés, quel que soit le statut de la demande ou la situation de famille. Une analyse a été menée sur le dernier SÉBAA connu dans l'iEDEC.

Source : Extraction de données pour décembre 2019.

Tableau 19 : Fournisseurs de services nationaux qui administrent des plans d'établissement financés par IRCC

Fournisseurs de services nationaux	Nombre de plans d'établissement administrés au Canada par les SÉBAA du PPICA
ISANS	529
AMGM	323
ANAC de l'Île-du-Prince-Édouard	318
YMCA du Grand Halifax et de Dartmouth	268
Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud Est du Nouveau-Brunswick	183
Association multiculturelle du comté de Carleton	123
YMCA du Grand Saint-Jean	73
Association multiculturelle du comté de Charlotte	60
Association multiculturelle de Fredericton Inc.	43
Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest Inc.	27
Association des nouveaux Canadiens de Terre-Neuve-et-Labrador	26
Association multiculturelle de la région Chaleur Inc.	18

Remarque : Les données incluent tous les SÉBAA du PPICA administrés, quel que soit le statut de la demande ou la situation de famille. Une analyse a été menée sur le dernier SÉBAA connu dans l'iEDEC.

Source : Extraction de données pour décembre 2019.

Annexe F : Description des besoins liés au plan d'établissement

Vie au Canada : Le client veut obtenir des renseignements sur la vie au Canada, incluant de l'information sur les gens, la géographie, le climat, l'histoire, les lois, les droits et les responsabilités, etc.

Services communautaires et gouvernementaux : Le client est à la recherche d'information sur la façon d'obtenir des documents importants (p. ex. pièces d'identité) sur les programmes et les services gouvernementaux (p. ex. soins de santé, avantages pour obligations familiales, aide au revenu, prêts d'études, services pour les personnes handicapées, etc.) ou sur les services communautaires (p. ex. programmes pour les jeunes, programmes de loisirs, ressources familiales, services pour les personnes handicapées, etc.).

Travail au Canada : Le client veut de l'information sur la façon de trouver un travail rémunéré au Canada, y compris des renseignements sur le marché du travail, les salaires, les qualifications, les techniques de recherche d'emploi, la culture organisationnelle, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, etc.).

Études au Canada : Le client recherche de l'information sur le système d'éducation au Canada, les programmes d'enseignement, l'inscription scolaire, la reconnaissance des diplômes, etc.

Réseaux sociaux : Le client veut établir plus de liens ou de contacts avec d'autres personnes, incluant des membres de la famille, des amis, des voisins, des personnes partageant des intérêts communs ou les mêmes croyances, etc.

Réseaux professionnels : Le client veut établir plus de liens ou de contacts avec d'autres personnes pour le travail ou les affaires.

Accès aux services communautaires locaux : Le client veut un meilleur accès aux services offerts par un gouvernement, une association bénévole, un centre communautaire, etc. pour une collectivité ou un voisinage particuliers (p. ex. programmes pour les jeunes, programmes de loisirs, ressources familiales, services pour les personnes handicapées, etc.).

Niveau de participation communautaire : Le client veut devenir un membre actif de sa collectivité grâce à des activités telles que le bénévolat dans le cadre de programmes communautaires, la participation à des événements de quartier ou dans la collectivité, la participation à des comités, des conseils ou des commissions, etc.

Compétences linguistiques : Le client veut améliorer ses compétences linguistiques dans une des langues officielles ainsi que sa démarche pour y arriver.

Autres compétences : Le client veut améliorer ses compétences dans des domaines autres que la langue ainsi que sa démarche pour y arriver.

Recherche de travail : Le client souhaite trouver un travail rémunéré au Canada.

Nourriture, vêtements et besoins matériels : Le client veut s'assurer d'avoir un bien-être physique de base en acquérant des articles tels que de la nourriture, des vêtements, des produits de soins personnels, du mobilier de base, etc.

Langue (hors IRCC) : Le client veut améliorer ses compétences linguistiques dans une des langues officielles. L'objectif est atteint dans le cadre de programmes, tels que formations en anglais langue seconde et en français langue seconde, apprentissage individualisé, etc., c'est-à-dire par le biais de services autres que les programmes linguistiques financés par IRCC.

Santé, santé mentale et bien-être : Le client veut avoir accès à des soins de santé provinciaux ou à un régime d'assurance-maladie privé, ou souhaite aborder des questions générales de santé telles que la nutrition, le stress, le traumatisme, la santé maternelle, l'immunisation et les vaccins, les problèmes de santé chroniques, etc.

Services communautaires : Le client veut avoir accès aux services offerts par un gouvernement, une association bénévole, un centre communautaire, etc. pour une collectivité ou un voisinage particuliers (p. ex., programmes pour les jeunes, programmes de loisirs, services pour les personnes handicapées, etc.).

Éducation et développement des compétences : Le client veut hausser son niveau de scolarité, acquérir de nouvelles compétences ou perfectionner ses compétences acquises. Cela comprend les programmes d'enseignement pour les enfants et les adultes au sein du système d'éducation publique, de même que les services offerts à l'extérieur de ce système (p. ex. grâce aux organisations bénévoles, aux établissements de formation en ligne, aux établissements privés, etc.). Ce champ est différent du champ « Études au Canada » sous l'onglet « Financé par IRCC » puisqu'il se rapporte à des services et programmes précis plutôt qu'au souhait du client d'obtenir de l'information sur l'éducation au Canada, de façon plus générale.

Soutien aux familles : Le client est à la recherche de ressources ou de services pour la famille, incluant des services de garde (autre que les Services de garde pour les enfants de nouveaux arrivants financés par IRCC), des programmes de formation au rôle de parents, etc. Une volonté d'obtenir un soutien à la garde d'enfants ferait référence à l'accès à des services autres que ceux fournis par le biais de services de soutien d'IRCC, comme les Services de garde pour les enfants de nouveaux arrivants.