

**ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES AVOCATS ET DES
AVOCATES EN DROIT DE L'IMMIGRATION.**

***Oser conforter les défis d'aujourd'hui et de
demain pour répondre aux besoins du Canada et
de ses régions en matière d'immigration.***

**Réponse de l'AQAADI à la demande d'opinion du Ministère de
l'Immigration et de la Citoyenneté du Canada relativement à un
nouveau modèle de sélection des immigrants indépendants de la
catégorie des travailleurs sélectionnés.**

Octobre 2000

Table des matières :

Introduction

- 1) Profession et emploi**
- 2) Formation ou scolarité**
- 3) Expérience professionnelle**
- 4) Âge**
- 5) Compétences linguistiques**
- 6) Adaptabilité**
- 7) Démographie**
- 8) Usage des pouvoirs discrétionnaires**
- 9) Commentaires sur la gestion du programme et le traitement des demandes par CIC**

Conclusion

Annexe 1 : Liste des recommandations.

Introduction

Les avocats et avocates en droit de l'immigration du Québec possédons, nous croyons, une expertise et une expérience unique permettant de bien analyser et comparer le système fédéral actuel et l'alternative proposée à la lumière d'un modèle existant et performant : La politique et les programmes québécois d'Immigration.

Citoyenneté et Immigration Canada est confronté par des défis de taille à l'heure actuelle: comment rendre la politique d'immigration conforme avec les objectifs économiques, démographiques, culturels et humanitaires du Canada et, de plus, comment réaliser cette politique dans avec les moyens limités dont il dispose.

Notre association part des orientations générales suivantes:

- Nous soutenons l'établissement d'un ensemble de critères de sélection des travailleurs qualifiés qui soit souple et efficace, ouvert et bien intégré;
- Nous souhaitons un système qui cible bien les besoins en matière de main-d'oeuvre tout en évitant les préconceptions sur les qualifications des travailleurs dont le Canada a besoin, notamment dans l'économie du savoir et le métiers manuels qualifiés;
- Un partenariat efficace entre les provinces et Citoyenneté et Immigration Canada permettra une gestion saine du programme d'immigration et l'élaboration et l'éconciliation claire des objectifs ciblés par le programme des travailleurs qualifiés afin de rendre le système transparent et de permettre une évaluation raisonnée de sa performance.

1) Profession et emploi

Tout comme nos confrères et consœurs de l'Association du Barreau canadien, ils nous apparaît plus que temps d'abandonner l'utilisation d'une la Liste Générale des Professions en demande comme principal outil d'évaluation de l'employabilité potentiel d'un requérant au Canada.

Cependant, nous croyons important de maintenir ce concept comme un des éléments centraux de l'évaluation et de la sélection des requérant à la résidence permanente sous la catégorie des travailleurs sélectionnés et nous ne croyons que le nouveau modèle proposé soit adéquat et suffisant pour saisir à la fois les diverses situations des requérants en lien avec leurs chances sur le marché du travail au Canada, ni les besoins présents et futurs en matière de main-d'œuvre des employeurs canadiens.

Nous suggérons de maintenir un critère Emploi, dans la grille de sélection des requérants et d'y intégré trois programmes distincts : Emploi assuré, Professions en demande et Employabilité générale.

Ces trois différents programmes devraient accorder des points d'appréciations différents l'un de l'autre afin de refléter leur importance respective tant qu'aux chances d'établissement avec succès au Canada mais en s'assurant que le programme le moins bien noté représente le seuil minimal au niveau du critère Emploi pour qu'un requérant se qualifie sous cet aspect.

Les observateurs des programmes québécois d'immigration ne seront pas longs à y voir l'origine de notre recommandation mais nous considérons qu'une telle approche répond bien aux différents objectifs et besoins de l'économie canadienne en matière d'immigration de travailleurs qualifiés.

Le programme Emploi assuré devrait attribuer le plus de points d'appréciation, le programme Emploi en demande, un nombre moins élevé de points d'appréciation mais supérieur au programme Employabilité générale.

Également à titre de commentaire relativement au critère Profession (ou Emploi, comme nous le suggérons), nous considérons qu'en ne retenant que les professions de niveau A et B (selon la matrice de la CNP), les propositions du ministère auraient pour effet d'éliminer virtuellement de l'immigration les travailleurs manuels et ouvriers (« cols bleus » et employés de soutien) des secteurs primaires (richesses naturelles) et secondaires (industries manufacturières) ainsi qu'une large part des travailleurs du secteur tertiaire (services et commerces) de l'économie canadienne alors il existe également des manques actuels et prévisibles de main-d'œuvre dans ces secteurs d'activité. Les revenus des ses immigrants ne reflètent pas forcément leur apport global à l'économie canadien. À notre avis, l'analyse qu'on doit faire de l'apport économique doit tenir compte des effets de l'existence d'une pénurie de mainoeuvre chez les « cols bleus » ainsi que leur apport démographique, que nous aborderons plus loin.

Les critères de sélection pertinents (facteur Emploi et facteur Expérience de travail) devraient accorder un même traitement au moins aux professions de niveaux de compétence A, B, et C, comme c'est le cas au Québec.

Cependant, loin de suggérer de façon simpliste l'adoption du modèle québécois par le gouvernement du Canada, nous croyons celui-ci susceptible d'amélioration.

Emploi Assuré :

Notre recommandation la plus audacieuse est sans doute au sujet de ce programme.

Dans un marché du travail et une économie de plus en plus marqués, tant aux niveaux local, régional que national, par la compétition internationale et la mondialisation des échanges économiques, nous croyons qu'il est temps de simplifier et de redonner aux principaux acteurs concernés du marché du travail le leadership et la responsabilité de déterminer la pertinence et la nécessité d'embaucher de travailleurs qualifiés provenant de l'étranger pour répondre à leur besoin.

Nous recommandons d'abandonner le principe général de validation d'une offre d'emploi pour que celle-ci puisse satisfaire au critère Emploi d'une demande de résidence permanente.

L'application actuelle de cette exigence n'a pas toujours assuré la disponibilité aux employeurs canadiens de la main d'œuvre nécessaire en temps opportun et pour leurs besoins spécifiques. Plusieurs projets d'expansion ou d'opportunité d'affaires ont été perdus à cause de la lourdeur de ce processus. De plus, nous ne croyons pas que celui-ci a vraiment protégé le système d'immigration canadien des abus possibles sous les anciens programmes d'Emploi assuré.

Nous recommandons qu'une offre d'emploi par un employeur canadien à un travailleur étranger qui qualifié et expérimenté pour occuper l'emploi offert suffise, à moins de certaines exceptions, pour l'obtention des points d'appréciation correspondant au critère Emploi. De plus, le programme Emploi assuré devrait donner le plus grand nombre de points sous ce critère.

Des mécanismes nouveaux pourraient être adoptés pour protéger les conditions de travail et avantages sociaux ainsi que les travailleurs canadiens les moins qualifiés contre une « importation abusive » de main-d'œuvre non-qualifiée et dépendante à son premier employeur ainsi que pour éviter les abus et les offres d'emploi frauduleuses.

Quelques suggestions à ce titre. On pourrait limiter les professions admissibles à ce programme à celles qui demandent un certain niveau de compétences selon la Classification nationale des professions ou établir soit une liste large de professions admissibles à ce programme ou une liste (restrictive) de professions inadmissibles à celui-ci.

De plus, si nous croyons que l'on ne devrait plus exiger de l'employeur qu'il fasse la démonstration de la rareté de main d'œuvre qualifiée dans sa région ni ses efforts infructueux pour recruter des candidats localement, nous considérons que l'employeur devrait toujours démontrer son besoin actuel et concret d'engager un nouveau travailleur au sein de son entreprise et que le travailleur étranger répond à ces besoins spécifiques.

Des mécanismes nouveaux pourraient être adoptés pour protéger les conditions de travail et avantages sociaux ainsi que les travailleurs canadiens les moins qualifiés contre une « importation abusive » de main-d'œuvre non-qualifiée et dépendante à son premier employeur ainsi que pour éviter les abus et les offres d'emploi frauduleuses.

Quelques suggestions à ce titre. On pourrait limiter les professions admissibles à ce programme à celles qui demandent un certain niveau de compétences selon la Classification nationale des professions ou établir soit une liste large de professions admissibles à ce programme ou une liste (restrictive) de professions inadmissibles à celui-ci.

De plus, si nous croyons que l'on ne devrait plus exiger de l'employeur qu'il fasse la démonstration de la rareté de main d'œuvre qualifiée dans sa région ni ses efforts infructueux pour recruter des candidats localement, nous considérons que l'employeur devrait toujours démontrer son besoin actuel et concret d'engager un nouveau travailleur au sein de son entreprise et que le travailleur étranger répond à ces besoins spécifiques.

Finalement, pour éviter les abus potentiels qui ont rendu nécessaire dans le passé l'adoption de la pratique de la validation d'offre d'emploi, ce nouveau programme devrait comprendre un mécanisme pour empêcher l'abus du système. Nous reconnaissons les difficultés liées à l'élaboration et l'exécution d'un tel mécanisme, mais nous considérons que les avantages sont plus importants que les désavantages. À titre d'exemples l'on pourrait envisager l'imposition de conditions sur le visa du requérant l'obligeant à rester à l'emploi de l'employeur désigné durant une période minimale (1 an) et l'engagement correspondant de ce dernier de payer au travailleur sélectionné le salaire convenu durant la même période, et ce, même si l'employeur décide de mettre à pied ou congédier le requérant.

Le programme actuel d'offre d'emploi dans une entreprise familiale au Canada pourrait être abolit et intégré à ce nouveau programme.

Emploi en demande :

Il existe actuellement des besoins urgents et facilement identifiables en matière de main-d'œuvre spécialisée et qualifiée au Canada. Nous croyons judicieux de maintenir un programme pouvant faciliter l'arrivée rapide et établissement au Canada de travailleurs pouvant répondre à ces besoins déjà ciblés.

L'identification de ces professions pourrait encore se faire par le biais d'une liste courte et régulièrement modifiée mentionnant celles-ci.

De plus, les professions identifiées comme en demande au Canada devraient également être exemptées du processus de validation d'une offre d'emploi faite au requérant. Présentement, un employeur ne peut rapidement combler un poste dans une profession formellement reconnue comme en demande au Canada et inscrite à la Liste Générale des Professions. Nous croyons que seulement les professions où il existe une demande pressante devraient se voir qualifiées de « Profession en demande » et que, logiquement et conséquemment, un employeur ne devrait pas avoir à faire la démonstration d'une situation déjà reconnue par le ministère, ce qui est malheureusement le cas présentement.

Employabilité générale :

Finalement, nous recommandons l'adoption d'un programme au critère Emploi qui puisse évaluer les capacités globales d'employabilité d'un requérant qui permettrait à celui-ci de satisfaire les exigences minimales au critère Emploi, sans qu'il soit nécessaire d'identifier une profession envisagée au Canada spécifiquement.

Nous suggérons que les critères d'évaluation de ce programme pourraient s'inspirer de ceux du Québec, tous en les adaptant au contexte canadien et ne privilégiant pas les compétences linguistiques dans une des deux langues officielles du Canada.

Là encore, on pourrait limiter l'accès à ce programme par le biais d'une liste d'inadmissibilité ou l'exigence d'expérience de travail dans une profession exigeant un certain niveau de compétence, tel qu'établit par la Classification nationale des professions (niveaux de compétence A, B, et C).

2) Formation ou scolarité

Nous considérons également que le facteur formation est un facteur objectif et significatif de potentiel d'établissement au Canada. Les habiletés et compétences générales et spécifiques acquises au cours d'une fréquentation scolaire ou d'un processus formel d'apprentissage sont effectivement des acquis au niveau de l'employabilité ou de l'adaptabilité d'une personne pour sa participation au marché du travail canadien.

C'est ainsi que nous sommes d'accord que ce critère soit un des aspects centraux du nouveau modèle de sélection des travailleurs sélectionnés. Normalement, une formation académique supérieure devrait mieux positionner un travailleur. Conséquemment, un ensemble progressif de points d'appréciation devrait être adopté pour reconnaître cette réalité et des primes devraient être accordées à certaines formations reconnues comme plus en demande sur le marché du travail canadien. Également, la présence d'une deuxième formation, comme facteur positif de mobilité

professionnelle et de préparation, devrait aussi être favorablement évaluée et accorder des points d'appréciation supplémentaires.

Cependant, nous tenons à faire remarquer que la formation formelle, académique ou par un processus d'apprentissage formalisé, n'est pas le seul type de préparation à l'emploi au monde, ni même au Canada. C'est ainsi que nous nous opposons à toute modification de règlement qui ferait de l'absence d'un diplôme d'étude secondaire ou d'une formation professionnelle formelle un critère éliminatoire.

Dans le passé, nos membres et nos clients ont été trop souvent confrontés par une application trop étroite et rigide de ce critère par certains agents des visas en poste à l'étranger. L'entrée et la qualification à de nombreuses professions (cuisinier, armurier, artisan sculpteur, barbier, cordonnier, couturier, ébéniste, forgeron, horticulteur, modéliste, tôlier, etc.) qui sont actuellement sur la Liste Générale des Professions se font encore majoritairement, au Canada et dans les pays étrangers, par la formation en cours d'emploi ou de manière autodidacte.

De plus, nous croyons qu'il serait opportun de considérer la possibilité d'accorder des points pour les études vers un diplôme inachevé. Pourquoi est-ce que le candidat qui a obtenu un diplôme universitaire après trois années d'études reçoit des points tandis que le candidat qui a réussi trois années d'études sur un cours de quatre ans n'en reçoit aucun, même si les études accomplies dans les deux cas sont équivalentes? Selon certaines études sur la réussite des immigrants, il semble que c'est les années de scolarité et non pas l'obtention d'un diplôme qui indique la réussite d'un immigrant.

De plus, de nombreux pays sources des requérants n'ont pas de processus formel de reconnaissance des formations technique et professionnelle acquises par le processus de l'apprentissage ou du compagnonnage.

Finalement, l'exigence d'une formation académique avancée aurait pour effet d'éliminer de nombreux requérants qualifiés dans des professions techniques et manuelles (cols bleus) dont le Canada a présentement besoin et qu'il aura de plus en plus besoin dans un proche futur compte tenu de sa réalité démographique.

3) Expérience professionnelle

Même si actuellement l'expérience de travail à l'extérieure du Canada ne semble pas être prise en considération par les employeurs canadiens, celle-ci reste une préparation à la vie professionnelle et un indicateur important d'adaptabilité.

De plus en plus, les employeurs canadiens devront recruter du personnel à l'étranger et ils ne pourront alors faire autrement que considérer l'expérience de travail à l'étranger.

Tel que dit précédemment, nous recommandons que dans l'évaluation du facteur expérience de travail, l'on considère toute l'expérience de travail acquise dans les professions de niveau de compétence A, B et C. Cela aiderait à réduire l'impact négatif prévisible du facteur Formation ou scolarité sur les travailleurs manuels qualifiés.

D'autre part, nous trouvons inutilement compliquée la suggestion d'accorder plus de points d'appréciation au niveau de l'expérience professionnelle selon le niveau de compétence requis pour une profession. Autrement, on en arriverait peut-être à devoir calculer l'expérience professionnelle d'un requérant selon le niveau de compétence de chacun de ses emplois présents et passés. (2 ans à X / année + 1 an à Y / année + 1 à Z / année = Points exp. Prof.). De plus, cette approche aurait également un impact négatif sur les travailleurs manuels qualifiés.

Pour favoriser les requérants plus jeunes et nouvellement diplômés du post-secondaire, nous recommandons que l'expérience de travail minimale devrait être réduite à 6 mois et d'y pouvoir inclure l'expérience acquise en cours de formation en autant qu'elle soit de niveau A, B ou C.

Nous recommandons de plus que l'expérience minimale requise au facteur «expérience» soit baissée à six mois (comme c'est le cas au Québec) afin de faciliter l'immigration de candidats ayant fait des études post-secondaires au Canada - un groupe qui semble se débrouiller fort bien sur le marché de travail.

4) Âge

Nous considérons également que le critère de l'âge est encore pertinent pour évaluer le potentiel de succès d'un travailleur sélectionné sur le marché du travail canadien. Cependant, nous croyons qu'il faudrait, pour des considérations relevant de l'adaptabilité et les besoins démographiques du Canada, recentrer la tranche d'âge privilégiée à 18-35 ans (la baisse du minimum au 18 ans pour se concorder à l'âge de la majorité). Également, nous considérons excessifs et peu représentatif de la main-d'œuvre canadienne des prochaines années de ne plus accordé de points à un requérant ayant plus de 49 ans. Les requérants de 50 à 55 ans devraient se voir accorder des points d'appréciation au critère de l'âge.

5) Compétences linguistiques

Bien que nous reconnaissons la pertinence des compétences linguistiques en français ou en anglais d'un requérant, nous nous sommes très critique à plusieurs des suggestions faites au sujet de ce critère et nous nous opposons à ce que l'absence d'une certaine connaissance d'une des deux langues officielles du Canada puisse être un facteur éliminatoire.

De plus, nous considérons inutile, excessif et nuisible à l'atteinte des objectifs de recrutement de nouveaux arrivants le maintien comme critère privilégié au sujet des compétences linguistiques la maîtrise parfaite de l'un ou l'autre des langues officielles

(français ou anglais courant). Cette exigence maximale a malheureusement entraîné plusieurs erreurs manifestes d'évaluation de la part d'agents des visas et est trop difficile à évaluer objectivement et équitablement. De plus, certaines études parrainées par le Ministère ne semblent pas soutenir la thèse que la parfaite connaissance d'une langue officielle du Canada est un facteur pertinent à la réussite de l'immigrant à long-terme.

Pour reconnaître un niveau de compétences linguistiques supérieur à cette nouvelle norme proposé, nous suggérons d'accorder des points d'appréciation additionnels pour les requérants qui ont démontré, par leurs expériences académiques ou professionnelles passées ou présente, une maîtrise plus avancée du français ou de l'anglais. À titre d'exemple, des points additionnels pourraient être accordés aux requérants ayant reçu une partie significative de leur éducation secondaire ou post-secondaire en français ou en anglais ou encore, ayant travaillé au sein de professions et emplois exigeants l'usage d'une de ces langues.

Au niveau de l'évaluation des compétences linguistiques d'un requérant, nous nous opposons à l'adoption de toute procédure formelle et obligatoire d'évaluation de celles-ci.

Des critères objectifs d'évaluation des capacités linguistiques autres que des tests devraient être également prévus au règlement (le fait d'avoir reçu son éducation secondaire dans une des deux langues officielles ou une partie de son éducation post-secondaire ou une attestation de travail pour un emploi exigeant l'usage d'une des deux langues officielles, reconnaissance de certaines qualifications linguistiques crédibles (TOEFL, certificat de formation supérieure des Alliances françaises ou British Councils, etc.)

Nous considérons utiles que des outils d'évaluation externes soit à disponibilité des agents des visas lorsque ceux-ci juge nécessaire d'y avoir recours. Ces tests ne devraient être utilisés que si l'agent responsable de la demande juge ne pas pouvoir autrement évaluer favorablement les compétences linguistiques d'un requérant. En cas de doute, la possibilité de passer le test de compétences linguistiques devrait être offerte au requérant et celui-ci devrait libre de s'y soumettre ou non.

La connaissance de la deuxième langue officielle devrait être favorisée et appréciée en conséquences mais pas devenir une exigence pour certaines professions.

Finalement, nous considérons que le critère des compétences linguistique doit être considéré en soit et indépendamment des autres facteurs de sélection. Nous nous opposons à la suggestion à l'effet que le niveau de compétences linguistiques devrait être évalué différemment selon l'expérience professionnelle du requérant.

6) Adaptabilité

Malgré les difficultés rencontrées dans le passé relativement à l'évaluation questionnable de certains agents de visas de ce critère, nous croyons que l'adaptabilité d'un requérant est un facteur important dans son potentiel d'établissement avec succès au Canada et qu'un tel critère devrait être maintenu.

Nous soumettons cependant qu'il existe des critères et éléments objectifs qui puissent permettre de juger de celle-ci et nous recommandons d'en retenir formellement dans la réglementation afin de réduire d'autant la part de subjectivité dans le processus d'évaluation de ce facteur.

Nous croyons et proposons que des faits objectifs tel que les séjours passés au pays (pour études, travail ou même à titre de visiteur) et liens personnels d'un requérant avec des personnes résidant au Canada (ami(e)s et parents plus ou moins proches) soient retenus. Les études démontrent que le fait d'avoir fait des études au Canada ou d'avoir travaillé au Canada sont des atouts importants sur le marché de travail. L'évaluation du candidat devrait en tenir compte.

De plus, dans les cas de requérants ayant un conjoint, nous croyons que le profil socioprofessionnel de ce dernier est également un indicateur du potentiel d'établissement avec succès au Canada. Des critères objectifs d'évaluation de ce profil pourraient être similaires à ceux retenus pour le requérant (scolarisation, bien sûr, mais aussi âge, formation, expérience professionnelle, compétences linguistique) sans cependant être appliqués de la même manière, ni formellement. Bien évidemment, la possibilité de points d'appréciation supplémentaires pour un requérant avec conjoint devrait être équilibrée par un seuil minimal requis plus élevé sur la grille de sélection.

7) Démographie

Considérant les réalités démographiques canadiennes (faible taux de natalité, courbes démographiques déséquilibrées vers le haut et vieillissement grandissant de la population) et des enjeux importants que ces questions représentent pour le développement économique et social du Canada, nous sommes étonnés et déçus du peu d'importance donnée dans le modèle suggéré à ce facteur démographique. Traditionnellement, l'immigration au Canada est un moyen de développement économique et son incidence sur la population (la démographie) du Canada un effet recherché en faveur de ce développement.

Les suggestions du ministère proposent l'élimination pure et simple de ce facteur et son remplacement par un simple outil favorisant l'atteinte des objectifs de recrutement. Nous considérons erronée et dangereuse une telle approche de cette question.

Si le ministère est préoccupé par son incapacité actuelle à atteindre les objectifs de recrutement du Canada, nous croyons qu'il devrait plutôt considérer les possibilités d'augmenter la qualité et la rapidité de ses standards de services et l'amélioration des relations avec ses partenaires objectifs dans la promotion du Canada comme terre d'accueil pour les personnes désireuses de l'établir dans un pays neuf, en plus de

rechercher un réinvestissement des ressources humaines et matérielles dans ses services et bureaux à l'étranger

Nous affirmons que la politique canadienne d'immigration doit retenir comme objectif les besoins démographiques du pays et que cela doit faire l'objet d'actions spécifiques dans ses programmes de recrutement de nouveaux arrivants et particulièrement au niveau de la sélection des immigrants indépendants, y compris les travailleurs sélectionnés.

On peut répondre à ces besoins de différentes façons et pas nécessairement en donnant un bonus démographique universel à tous les requérants sans considérer leur situation spécifique à cet égard. À titre d'exemple, on peut privilégier une certaine tranche au critère de l'âge du requérant et aussi que de son conjoint en considération à leur participation potentielle à l'accroissement naturelle de la population du Canada et attribuer des points d'appréciation supplémentaires en considération du nombre et de l'âge des enfants à charges accompagnant le requérant.

De plus, on pourrait reconsidérer les barèmes actuels pour les fonds disponibles à l'établissement exigés et limiter les coûts économiques important pour les familles nombreuses désirant soumettre une demande de résidence permanente en réduisant les frais de traitement de dossier et en abolissant les droits exigibles pour l'établissement.

8) Usage des pouvoirs discrétionnaires

Le meilleur système de pointage humainement concevable ne pourrait jamais suffire pour évaluer toutes les situations possibles. Nous considérons qu'il doit toujours exister des moyens réglementaires permettant au ministère de traiter une situation qui ne peut justement et équitablement être évalué par l'application régulière des critères de sélections retenus.

Dans le passé, il est l'utilisation des pouvoirs discrétionnaire prévus à la réglementation a malheureusement donné lieu à des inconsistances ou n'a pas réussi à admettre des personnes qui auraient pu très bien contribuer au développement social et économique du Canada.

De l'expérience de nos membres, nous concluons que les agents fédéraux de l'Immigration ont utilisé trop peu souvent leurs pouvoirs discrétionnaires de façon positive et n'ont pas été encouragés à le faire. Considérant l'incapacité du ministère dans les dernières années à atteindre les objectifs de recrutement retenus, nous croyons que les pouvoirs discrétionnaires devraient non seulement mieux être encadrés mais utilisé beaucoup plus régulièrement pour accepter un nombre plus important de demandes méritoires.

Afin de limiter la part d'arbitraire dans la détermination si un dossier devrait faire l'objet d'une considération sous les pouvoirs discrétionnaire, nous recommandons d'établir un minimum de points d'appréciation pour d'une demande puisse faire l'objet d'un tel examen. Nous recommandons également que toutes les demandes qui n'atteignent pas le nombre requis de points pour se qualifier mais qui ont plus que le seuil établi pour un examen sous pouvoir discrétionnaire soit effectivement et systématiquement considérées sous cette disposition.

Lorsqu'une demande réunirait ces conditions, nous considérons que l'évaluation et la décision d'accepter une demande sous les pouvoirs discrétionnaire devraient revenir à un agent supérieur des visas sur rapport de l'agent responsable initialement du dossier et non à ce dernier. Si le premier agent était lui-même agent supérieur, l'évaluation devrait être confiée à un autre agent supérieur.

Par mesure d'équité procédurale, le requérant devrait être informé que sa demande serait refusée à moins de considération sous les pouvoirs discrétionnaire, qu'il obtient le nombre minimal requis pour pouvoir profiter de ces pouvoirs et qu'il peut soumettre des informations supplémentaires à cette fin, sans avoir nécessairement droit à un second entrevu.

Une procédure similaire d'équité procédurale devrait être prévue lorsqu'un agent envisage d'utiliser la discrétion négative pour refuser une demande.

9) Commentaires sur la gestion du programme et le traitement des demandes par CIC

Comme nous l'avons dit en début de notre document, nous croyons que le recrutement des travailleurs sélectionnés serait plus adapter aux besoins des diverses régions et plus efficace de manière générale si les provinces étaient plus impliquées dans celle-ci.

Une première mesure pour favoriser cette participation des provinces serait ne plus pénaliser financièrement les requérants qui choisissent de présenter des demandes de sélection à une autorité provinciale, tel que c'est présentement le cas pour les requérant désirant s'établir au Québec.

Pour les provinces qui désirent assumer le travail la sélection des requérants se destinant à leur province, le gouvernement fédéral devrait éviter la double imposition de frais de traitement de demandes. Cela pourrait se faire soit en harmonisant et réduisant ses propres frais pour les dossiers sélectionnés par une province ou en percevant l'ensemble des frais de traitement de dossier et en remboursant une partie de ceux-ci à la province ayant effectivement sélectionné un requérant.

De plus, il ne faudrait pas alourdir et allonger inutilement le temps de traitement des dossiers des requérants sélectionnés par les provinces, Nous recommandons d'adopter pour l'ensemble des postes à l'étranger (et au Canada pour les cas pouvant s'y prêter)

la pratique de l'ouverture simultanée des dossiers provincial et fédéral et le début des vérifications sur l'admissibilité durant le processus de sélection fait par la province.

De plus, compte tenu de l'importance des provinces dans la gestion et le financement des soins de santé et sociaux, nous considérons que les provinces intéressées par un candidat et ayant sélectionné ce dernier devrait avoir une part de la décision de refuser ou d'accepter une personne qui, de l'évaluation du fédéral, pourrait constituer « un fardeau excessif pour les services sociaux et de santé » et pour lesquels il s'agit du seul motif de refus potentiel. Nous considérons que cette procédure ne devrait pas seulement se limiter aux seuls cas présentant des considérations humanitaires, comme c'est présentement surtout le cas dans le contexte de la coopération Québec-Canada.

Nous considérons qu'il faudrait impliquer et responsabiliser les provinces participantes à la sélection dans le suivi, le respect et la levée des conditions d'obtention du visa pour les travailleurs qui auraient été acceptés sous le programme Emploi assuré tel que nous le proposons.

Pour finir, nous soumettons que permettre la présence des avocats lors des entrevues de sélection serait un atout certain pour le système de traitement des demandes de résidence permanente. L'AQAADI et l'Association du Barreau Canadien ont conclu une entente avec le M.R.C.I. autorisant ses membres à être présents lors des entrevues de sélection. Nous estimons que le bilan de l'expérience a été globalement très positif. La présence de l'avocat peut éviter des malentendus entre agent et client et permet aux avocats de faire valoir leurs points de vue sur-le-champ et d'ainsi régler bon nombre de différends. De plus, la participation de l'avocat à l'entrevue permet au client de mieux comprendre le processus de sélection et d'accroître son estimation de l'équité du résultat. Il est à noter qu'il y a très peu de demandes de contrôle judiciaire à l'encontre des décisions des agents de la Service d'immigration du Québec, ce qui témoigne des avantages du « partenariat » qui existe entre le M.R.C.I. et les membres du Barreau du Québec.

ANNEXE 1

Liste des recommandations :

1) Profession et emploi

- 1- Maintenir un critère Emploi, dans la grille de sélection des requérants et y intégrer trois programmes distincts : Emploi assuré, Professions en demande et Employabilité générale.
- 2- Accorder un nombre de points d'appréciations différent à l'un ou l'autre de ces trois différents programmes afin de refléter leur importance respective tant qu'aux chances d'établissement avec succès au Canada mais en s'assurant que le programme le moins bien noté représente le seuil minimal au niveau du critère Emploi pour qu'un requérant se qualifie sous cet aspect. Le programme Emploi assuré devrait attribuer le plus de points d'appréciation, le programme Emploi en demande, un nombre moins élevé de points d'appréciation mais supérieure au programme Employabilité générale.
- 3- Aux critères de sélection pertinents (facteur Emploi et facteur Expérience de travail), accorder un même traitement aux professions de niveaux de compétence A, B, et C tel que définis par la Classification nationale des professions.

Emploi Assuré :

- 4- Abandonner le principe général de validation d'une offre d'emploi pour que celle-ci puisse satisfaire au critère Emploi d'une demande de résidence permanente.
- 5- Limiter le nombre de professions admissibles au programme Emploi assuré en exigeant que la profession du requérant soit supérieure un certain niveau de compétences selon la Classification nationale des professions ou en établissant soit une liste large de professions admissibles à ce programme ou une liste (restrictive) de professions inadmissibles à celui-ci.
- 6- Continuer à exiger que l'employeur démontre son besoin actuel et concret d'engager un nouveau travailleur au sein de son entreprise et que le requérant répond à ces besoins spécifiques.
- 7- Intégrer le programme actuel d'offre d'emploi dans une entreprise familiale au Canada au programme Emploi assuré proposé.

Emploi en demande :

- 10- Maintenir un programme identifiant les professions en demande au Canada par le biais d'une liste courte et régulièrement modifiée mentionnant celles-ci.

- 11- Exempter les professions identifiées comme en demande au Canada du processus de validation d'une offre d'emploi faite au requérant.

Employabilité générale :

- 12- Adopter un programme au critère Emploi évaluant les capacités globales d'employabilité d'un requérant et lui permettant de satisfaire les exigences minimales au critère Emploi.
- 13- S'inspirer pour les critères d'évaluation de ce programme puisse s'inspirer de ceux du Québec, tous en les adaptant au contexte canadien et ne privilégiant pas les compétences linguistiques dans une des deux langues officielles du Canada par rapport à l'autre.
- 14- Limiter l'accès à ce programme par le biais d'une liste d'inadmissibilité ou l'exigence d'expérience de travail dans une profession exigeant un certain niveau de compétence, tel qu'établit par la Classification nationale des professions (niveaux de compétence A, B, et C).

2) Formation ou scolarité

- 15- Établir un ensemble progressif de points d'appréciation pour reconnaître l'importance de la formation des requérants.
- 16- Accorder des points d'appréciations en supplémentaires pour certaines formations reconnues privilégiées sur le marché du travail canadien.
- 17- Accorder des points d'appréciations supplémentaires aux requérant ayant une deuxième formation.
- 18- Ne pas adopter toute modification de règlement qui ferait de l'absence d'un diplôme d'étude secondaire ou d'une formation professionnelle formelle un critère éliminatoire.
- 19- Accorder des points sur la base des années de scolarité et non pas les diplômes obtenus.

3) Expérience professionnelle

- 20- Considérer dans l'évaluation du facteur expérience de travail toute expérience de travail acquise dans les professions de niveau de compétence A, B et C.

- 21- Ne pas retenir la suggestion d'accorder plus de points d'appréciation au niveau de l'expérience professionnelle selon le niveau de compétence requis pour une profession.
- 22- Réduire à 6 mois l'expérience de travail minimale requise et y inclure l'expérience acquise en cours de formation en autant qu'elle soit de niveau A, B ou C.

4) Âge

- 23- Établir à 19-35 ans la tranche d'âge privilégiée par les critères de sélection.
- 24- Accorder des points d'appréciation en vertu de l'âge aux requérants de 50 à 55 ans.

5) Compétences linguistiques

- 25- Ne pas retenir la suggestion de faire de l'absence d'une certaine connaissance d'une des deux langues officielles du Canada un facteur éliminatoire.
- 26- Ne plus considérer comme critère privilégié d'appréciation au sujet des compétences linguistiques la maîtrise parfaite de l'un ou l'autre des langues officielles (français ou anglais courant).
- 27- Accorder des points d'appréciation additionnels pour les requérants ayant reçu une partie significative de leur éducation secondaire ou post-secondaire en français ou en anglais ou ayant travaillé au sein d'emplois exigeants l'usage d'une de ces langues.
- 28- Ne pas retenir la suggestion d'adopter des procédures formelles et obligatoires d'évaluation des compétences linguistiques des requérants.
- 29- Introduire dans l'évaluation des compétences linguistiques des requérants des critères objectifs d'évaluation des capacités linguistiques autres que des tests tel que le fait d'avoir reçu une éducation secondaire dans une des deux langues officielles ou une partie de son éducation post-secondaire ou une attestation de travail pour un emploi exigeant l'usage d'une des deux langues officielles ainsi que la reconnaissance de certaines qualifications linguistiques crédibles déjà existantes. (TOELF, certificat de formation supérieure des Alliances françaises ou British Councils, etc.)
- 30- Mettre sur pied des outils d'évaluation internes soit à disponibilité des agents des visas lorsque ceux-ci juge nécessaire d'y avoir recours. Ces tests ne devraient être utilisés que si l'agent responsable de la demande juge ne pas pouvoir autrement évaluer favorablement les compétences linguistiques d'un requérant. En cas de doute, la possibilité de passer le test de compétences linguistiques devra être offerte au requérant et celui-ci devrait être libre de s'y soumettre ou non.

- 31- Réaffirmer la responsabilité de l'agent responsable de la demande d'évaluer les compétences linguistiques d'un requérant.
- 32- Favoriser et accorder des points d'appréciation supplémentaire pour la connaissance et la maîtrise de la deuxième langue officielle
- 33- Ne pas retenir la suggestion d'exiger la connaissance d'une ou l'autre des langues officielles pas pour certaines professions.
- 34- Considérer le critère des compétences linguistiques en soit et indépendamment des autres facteurs de sélection.
- 35- Ne pas retenir la suggestion d'évaluer le niveau de compétences linguistiques différemment selon l'expérience professionnelle du requérant.

6) Adaptabilité

- 36- Accorder des points d'appréciation pour les séjours passés au pays (pour études, travail ou même à titre de visiteur) et pour liens personnels d'un requérant avec des personnes résidant au Canada (ami(e)s et parents plus ou moins proches) lors de l'évaluation du facteur Adaptabilité.
- 37- Adopter l'évaluation du profil socioprofessionnel (âge, formation, expérience professionnelle, compétences linguistique) du conjoint d'un requérant comme élément objectif d'appréciation de l'adaptabilité de ce dernier et accorder des points en conséquences.
- 38- Établir un seuil de passage plus élevé pour une demande présentée par un requérant avec conjoint que pour requérant n'en ayant pas.

7) Démographie

- 39- Retenir les besoins démographiques du Canada comme composante de la grille d'évaluation des travailleurs sélectionnés.
- 40- Pour favoriser les transformations positives et souhaitables à la démographie du Canada, étudier la possibilité de développer certains mécanismes intégrés à la grille d'évaluation des travailleurs sélectionnés tel que privilégier en terme de points d'appréciation une certaine tranche au critère de l'âge du requérant et aussi que de son conjoint en considération à leur participation potentielle à l'accroissement naturelle de la population du Canada et attribuer des points d'appréciation supplémentaires en considération du nombre et de l'âge des enfants à charges accompagnant le requérant.

- 41- Reconsidérer les barèmes actuels pour les fonds disponibles à l'établissement exigés et limiter les coûts économiques important pour les familles nombreuses désirant soumettre une demande de résidence permanente en réduisant les frais de traitement de dossier et en abolissant les droits exigibles pour l'établissement.

8) Usage des pouvoirs discrétionnaires

- 42- établir un minimum de points d'appréciation pour qu'une demande puisse faire l'objet d'un tel examen. Nous recommandons également que toutes les demandes qui n'atteignent pas le nombre requis de points pour se qualifier mais qui ont plus que le seuil établi pour un examen sous pouvoir discrétionnaire soit effectivement et systématiquement considérées sous cette disposition.
- 43- Confier aux seuls agents supérieurs des visas l'évaluation et la décision d'accepter une demande sous les pouvoirs discrétionnaire. Cette décision de l'agent supérieur devrait se faire sur rapport de l'agent responsable initialement du dossier et non à ce dernier. Si le premier agent était lui-même agent supérieur, l'évaluation devrait être confiée à un autre agent supérieur.
- 44- Adopter une procédure d'équité procédurale par laquelle un requérant, à qui la situation s'applique, doit être informé que sa demande serait refusée à moins de considération sous les pouvoirs discrétionnaire, qu'il obtient le nombre minimal requis pour pouvoir profiter de ces pouvoirs et qu'il peut soumettre des informations supplémentaires à cette fin, sans avoir nécessairement droit à un second entrevue.
- 45- Adopter une procédure similaire d'équité procédurale lorsqu'un agent envisage d'utiliser la discrétion négative pour refuser une demande.

10) Commentaires sur la gestion du programme et le traitement des demandes par CIC

- 46- favoriser l'implication des gouvernements provinciaux dans la sélection des travailleurs sélectionnés.
- 47- Lorsqu'une province assume le travail de la sélection des requérants se destinant à leur province, éviter la double imposition de frais de traitement de demandes en harmonisant soit en réduisant les frais exigés par le gouvernement du Canada pour les dossiers sélectionnés par une province ou en percevant l'ensemble des frais de traitement de dossier et en remboursant une partie de ceux-ci à la province ayant sélectionné un requérant.
- 48- adopter pour l'ensemble des postes à l'étranger (et au Canada pour les cas pouvant s'y prêter) la pratique de l'ouverture simultanée des dossiers provincial et fédéral et débiter les vérifications sur l'admissibilité durant le processus de sélection fait par la province.

- 49- Permettre à une province d'accepter la demande d'un requérant sélectionné par celle-ci lorsque le requérant concerné ou un membre de sa famille, est inadmissible à cause du un fardeau excessif pour les services sociaux et de santés que sa condition médicale peut causer lorsque cela est le seul motif de refus potentiel.
- 50- Permettre la présence des avocats lors des entrevues de sélection.