

Actualité juridique

Le Canada lance une nouvelle Stratégie en matière de compétences mondiales

Juin 2017

Immigration des gens d'affaires et mobilité internationale

Le gouvernement du Canada a lancé récemment sa nouvelle Stratégie en matière de compétences mondiales (stratégie) en vue de promouvoir l'investissement mondial au Canada et de procurer un accès au Canada plus rapide et plus facile pour les meilleurs talents internationaux. Annoncée initialement en novembre 2016, cette stratégie a été mise au point avec la collaboration de différents ministères pour que les employeurs canadiens disposent d'un processus plus rapide et plus prévisible pour attirer des talents de calibre mondial et inciter des personnes possédant des compétences particulières à venir au Canada.

Sur le plan de la mobilité internationale, la Stratégie en matière de compétences mondiales comporte quatre changements importants :

- deux nouvelles dispenses de permis de travail pour les affectations de courte durée au Canada;
- délai de traitement de deux semaines pour les demandes de permis de travail dans le cas des travailleurs hautement qualifiés admissibles dans le cadre du Programme de mobilité internationale en vigueur;
- mode de service réservé pour les employeurs qui font d'importants investissements au Canada; et
- création d'un Volet des talents mondiaux pour les postes spécialisés pour lesquels il y a pénurie de main-d'œuvre et pour les employeurs qui ont besoin de talents particuliers.

Nouvelles dispenses de permis de travail

Deux nouvelles dispenses de permis de travail sont mises en œuvre par suite du lancement de la Stratégie en matière de compétences mondiales.

La première vise les travailleurs hautement spécialisés qui entrent au Canada pour des affectations de très courte durée. Il s'agit de toutes les personnes dont la profession figure sur la liste des types de compétences 0 (poste de gestion) ou A (poste professionnel) de la Classification nationale des professions (CNP). Les travailleurs admissibles sont maintenant autorisés à séjourner au Canada pendant 15 jours consécutifs sans permis de travail une fois tous les 6 mois OU pendant 30 jours consécutifs sans permis de travail une fois tous les 12 mois.

La seconde dispense vise les chercheurs participant à des projets de recherche de courte durée menés au Canada. Ces chercheurs sont maintenant autorisés à séjourner pendant 120 jours une fois tous les 12 mois sans détenir de permis de travail lorsqu'ils participent à un projet de recherche dans un établissement public autorisé à décerner des diplômes ou un institut de recherche affilié.

Bien que ces nouvelles dispenses soient intéressantes, les employeurs doivent les utiliser avec précaution, car la durée de séjour du travailleur étranger au Canada ne peut être prolongée.

Délai de traitement de deux semaines aux bureaux des visas pour les travailleurs hautement qualifiés

La Stratégie en matière de compétences mondiales vise à accélérer la venue des travailleurs au Canada. À l'heure actuelle, le délai de traitement des demandes de permis de travail dans les bureaux des visas peut parfois atteindre quatre mois.

La nouvelle stratégie propose de réduire ces délais de traitement à deux semaines dans le cas des travailleurs étrangers qui remplissent les exigences suivantes : 1) ils présentent leur demande depuis l'étranger; 2) ils sont dispensés de l'étude d'impact sur le marché du travail dans le cadre du Programme de mobilité internationale; 3) leur profession correspond aux genres de compétences 0 ou A de la CNP; ET 4) le permis de travail sera lié à un employeur en particulier et l'employeur a présenté une offre d'emploi par l'intermédiaire du portail des employeurs et a payé les frais relatifs à la conformité de l'employeur (230 \$ CA).

Bien que ce délai de traitement représente une grande amélioration pour les employeurs canadiens, il est important que les employeurs n'oublient pas de tenir encore compte du fait que le travailleur étranger aura besoin de temps pour rassembler tous les documents nécessaires à sa demande et, dans certains cas, pour obtenir un certificat de police et subir des examens médicaux.

Mode de service réservé pour les employeurs

Un mode de service réservé a été créé pour aider les employeurs à s'y retrouver tout au long du processus de présentation de demandes d'immigration de manière à contribuer à répondre à leurs besoins particuliers. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada choisira des employeurs qui font d'importants investissements au Canada et leur offrira de l'aide grâce à ce mode de service.

Le Volet des talents mondiaux

Dans le cadre de la stratégie, le nouveau Volet des talents mondiaux aidera les employeurs canadiens en leur procurant un accès accéléré aux talents mondiaux en forte demande. Le Volet des talents mondiaux comporte deux catégories distinctes :

- La Catégorie A s'applique aux employeurs qui sont orientés vers le Volet des talents mondiaux par l'un des partenaires désignés d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) ET qui embauchent des travailleurs possédant des compétences uniques et spécialisées afin d'accroître leurs activités ou de prendre de l'expansion.
- La Catégorie B s'applique aux employeurs qui cherchent à embaucher des travailleurs étrangers hautement qualifiés pour pourvoir des postes visant des professions figurant sur la [liste](#) des professions exigeant des talents mondiaux.

Pour être admissibles au Volet des talents mondiaux, les employeurs doivent payer des frais de 1 000 \$ CA par demandeur et collaborer avec EDSC afin d'établir un plan des avantages relatifs au marché du travail visant à démontrer leur engagement à l'égard d'activités qui auront des répercussions positives et durables sur le marché du travail canadien.

Étant donné que le Volet des talents mondiaux ne comporte pas d'obligation de recrutement minimum et qu'il n'exige pas de plan de transition, les employeurs canadiens peuvent s'attendre à obtenir une étude d'impact sur le marché du travail positive en 10 jours de la part d'EDSC et un permis de travail dans un délai supplémentaire de 10 jours de la part d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Quoi retenir

Si vous êtes un employeur et que vous songez à embaucher des travailleurs étrangers hautement qualifiés, vérifiez auprès de nos spécialistes en immigration si vous remplissez les critères d'admissibilité vous permettant de présenter vos demandes dans le cadre du Volet des talents mondiaux ou si vos travailleurs étrangers peuvent bénéficier d'une des nombreuses dispenses de permis de travail de manière à accélérer leur venue au Canada.

Christine Beltempo

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Chantal Arsenault	Montréal	+1 514.847.4958	chantal.arsenault@nortonrosefulbright.com
> Christine Beltempo	Montréal	+1 514.847.4941	christine.beltempo@nortonrosefulbright.com
> Pierre-Étienne Morand	Québec	+1 418.640.5067	pierre-etienne.morand@nortonrosefulbright.com
> Yusra Siddiquee	Toronto	+1 416.216.4062	yusra.siddiquee@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.