

CONSULTATION AVEC LES INTERVENANTS SUR L'UTILISATION DES PROGRAMMES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS PARMIS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

Juin 2018

Introduction

Le gouvernement du Canada s'emploie à attirer et à retenir les plus grands talents du milieu universitaire pour que le pays puisse demeurer un chef de file dans l'enseignement, la recherche et l'innovation de calibre mondial. Pour ce faire, il sollicite les commentaires des intervenants sur les mesures offertes en ce moment au secteur pour faciliter le recrutement de travailleurs étrangers temporaires, et sur les besoins à venir au chapitre des talents étrangers. Le présent document donne un aperçu des dispositions actuellement en vigueur et aux termes desquelles les ressortissants étrangers peuvent intégrer le milieu universitaire pour y travailler ainsi que les principales questions à débattre.

Mesures de facilitation existantes

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son règlement d'application régissent l'entrée des travailleurs étrangers au Canada. Les professeurs et les chercheurs peuvent être admis au Canada pour travailler dans le milieu universitaire au titre du Programme de mobilité internationale (PMI) ou du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Programme de mobilité internationale

Aux termes du PMI, certains universitaires et chercheurs peuvent intégrer le marché du travail canadien sans que soit menée une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Les dispenses relatives à l'EIMT sont établies en fonction du principe de réciprocité, des politiques publiques ou de considérations au chapitre de la concurrence. Habituellement, les universitaires et les chercheurs étrangers obtiennent un permis de travail au titre des catégories du PMI décrites ci-dessous.

Les conférenciers invités, les professeurs invités et les enseignants aux niveaux primaire et secondaire dans le cadre d'un échange sont admis en vertu du principe de réciprocité, selon l'hypothèse voulant que les Canadiens et les résidents permanents puissent se voir offrir un poste similaire dans un établissement à l'étranger (C20 et C22). Habituellement, les permis de travail délivrés au titre de la catégorie des professeurs invités (C22) sont pour une période couvrant deux années universitaires, et ce, pour renforcer le caractère « temporaire » de ces emplois et pour s'assurer que des Canadiens puissent eux aussi avoir accès à des postes universitaires, tandis que les permis de travail de la catégorie des conférenciers invités sont émis pour une durée plus courte. Les permis de travail émis en vertu d'ententes de réciprocité officielles entre les établissements ou les pays correspondent normalement à la durée du contrat d'emploi (C20).



CONSULTATION AVEC LES INTERVENANTS SUR L'UTILISATION DES PROGRAMMES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS PARMIS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

Juin 2018

Les détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral et les titulaires d'une bourse de recherche sont admis pour des raisons en rapport avec la compétitivité des établissements universitaires du Canada (C44). Cette catégorie permet aux détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral et les titulaires d'une bourse d'accepter un poste d'une durée limitée au Canada pour mener des recherches ou pour enseigner dans leur domaine. Si les détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral peuvent accepter un poste dans une institution publique ou une entreprise commerciale, l'admission des titulaires de bourse de recherche vise plutôt ceux qui ne travaillent que dans les établissements publics. Cette catégorie est axée sur les diplômés détenteurs d'une bourse et sur les détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral, mais les enseignants au premier cycle peuvent aussi être admis au cas par cas.

La **catégorie des programmes de recherche désignés** (C31) admet les universitaires effectuant des travaux en lien avec les programmes de recherche désignés par le ministre. Ceux-ci sont financés par les conseils subventionnaires du Canada, comme le Conseil national de recherches du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines et les ministères qui participent au programme de Ressources naturelles Canada, et s'adressent aux scientifiques ou universitaires de renom. Les titulaires de chaire de recherche dans une université canadienne et les scientifiques parrainés par le Centre de recherches pour le développement international et Énergie atomique du Canada limitée font aussi partie de cette catégorie. Les universitaires et les chercheurs peuvent également être admis aux termes **d'ententes internationales** signées par le Canada (T23) et au titre de **la catégorie des avantages importants** (C10), lorsqu'il y a suffisamment d'éléments de preuve à l'appui de leur admission.

Par ailleurs, les chercheurs admis au Canada pour mener des recherches à court terme dans un établissement décernant des diplômes et financés par l'État ou un institut de recherche affilié peuvent également être dispensés de l'obligation de détenir un permis de travail aux termes de **la nouvelle dispense de permis de travail de courte durée pour les chercheurs**, introduite en vertu de la Stratégie en matière de compétences mondiales.

Programme des travailleurs étrangers temporaires

Les universitaires qui ne peuvent être admis aux termes du PMI peuvent l'être au titre du **PTET** lorsqu'ils sont munis d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Le processus de l'EIMT vise à mesurer les efforts qu'a déployés l'employeur pour embaucher un Canadien et à s'assurer que l'impact sur le marché du travail au pays découlant de l'embauche d'un étranger est positif ou neutre. L'EIMT comporte des exigences propres au recrutement et aux plans de transition (entre autres choses) que doivent respecter tous les employeurs.



CONSULTATION AVEC LES INTERVENANTS SUR L'UTILISATION DES PROGRAMMES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS PARMIS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

Juin 2018

Variations de l'étude d'impact sur le marché du travail

Des exigences de recrutement adaptées, qui reflètent le processus d'embauche dans le secteur universitaire, sont en place et tiennent compte des principales différences ayant trait à la durée du mandat et à la publicité. Ces dispositions prennent en compte le fait que les universités doivent recruter les meilleurs et les plus brillants candidats dans un marché mondial, et que le processus d'embauche des universités est particulier (compte tenu des dispositions de conventions collectives, des structures de financement public et de la durée du mandat).

Ajoutons que ce secteur bénéficie également du fait que les **autres exigences liées aux plans de transition** sont adaptées à sa situation. Le plan de transition fait état des efforts déployés par l'employeur pour dépasser les méthodes de recrutement habituelles pour attirer, retenir et enrichir l'effectif au pays. Les universités qui souhaitent embaucher des professeurs ou des chercheurs étrangers peuvent choisir de contribuer annuellement à un cadre d'établissement de rapports sur le recrutement, coordonné par Universités Canada, au lieu de présenter un plan de transition, une variante qui tient compte de l'environnement d'embauche propre à ce secteur.

Sujets de discussion

1. Compte tenu des **besoins actuels** dans le milieu universitaire, quels sont les éléments du programme donnant de bons résultats et quels sont ceux sur lesquels il faudrait se pencher, surtout en ce qui concerne :
 - a. La disponibilité des renseignements sur les options possibles quant aux autorisations de travail;
 - b. Les critères du programme en lien avec l'EIMT et les dispenses d'EIMT;
 - c. Demande d'EIMT et de permis de travail, durée, prolongement ou documents nécessaires;
 - d. Étapes que doivent suivre les universitaires étrangers pour l'obtention du statut de résident permanent;
 - e. Autres considérations pertinentes pour l'élaboration du programme.
2. De façon plus générale, quelles sont les **tendances à moyen terme** dans le secteur susceptibles de recouper l'immigration ou les politiques et les programmes touchant les permis de travail, notamment :
 - a. Dans les prochaines années (p. ex., trois à cinq ans) quels seront les besoins en matière de talents (corps professoral, chercheurs) susceptibles de ne pas être comblés au moyen des ressources disponibles ici? Dans quels champs d'études et à quel degré d'ancienneté (début de carrière, milieu de carrière, beaucoup d'ancienneté)?



CONSULTATION AVEC LES INTERVENANTS SUR L'UTILISATION DES PROGRAMMES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS PARMIS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

Juin 2018

- b. Comment le secteur parvient-il à trouver l'équilibre entre le développement des talents d'ici *versus* la nécessité de recruter des talents étrangers pour soutenir le prestige de ses établissements? Faut-il de plus en plus chercher à l'étranger pour pourvoir les postes de premier échelon au sein du corps professoral?
- c. Dans quelle mesure les limites entre les études, la recherche et le travail sont-elles en train de changer? Quelles possibilités et quelles difficultés cette situation présente-t-elle sur le plan du recrutement et du maintien en poste des personnes de talent?
- d. Les objectifs du Canada sur le plan de l'innovation sont axés sur l'importance de la collaboration multidisciplinaire en recherche et sur la commercialisation et l'internationalisation de la recherche canadienne. Quelle en est l'incidence sur le secteur universitaire, plus précisément en ce qui concerne le corps professoral et les chercheurs?
- e. Est-ce que le profil des chercheurs est en train de changer? Est-ce que le niveau de scolarité, les années d'expérience et l'étendue de la concurrence pour un projet donné doivent être pris en compte dans l'évaluation de l'apport d'un chercheur? Quelles seraient les autres caractéristiques à appliquer?
- f. Les projets de recherche effectués en collaboration avec le secteur privé sont de plus en plus populaires et fructueux sur le plan de l'innovation et de la commercialisation de la recherche. Quels sont les principaux débouchés et quelles sont les principales difficultés de ces partenariats pour le secteur? Quelles sont les répercussions de ces partenariats sur les programmes touchant l'immigration et le marché du travail?
- g. Compte tenu des tendances liées à l'internationalisation des institutions canadiennes et celles axées sur l'apprentissage expérientiel, quels sont les répercussions anticipées sur les besoins en matière de talents?

