

Stratégie sur l'immigration des Territoires du Nord-Ouest

RAPPORT TECHNIQUE SUR LA MESURE DES
RÉSULTATS DE 2017 À 2022

Août | 2023

Table des matières

Présentation.....	3
Programme des candidats des Territoires du Nord-Ouest	3
Économie, population et marché du travail aux TNO	3
Incidence de la COVID-19.....	5
Méthodologie.....	5
Aperçu des résultats.....	6
But 1	7
Objectif 1 a).....	7
Mesure des résultats.....	7
Pourquoi mesurer cette activité?	8
Que révèlent les résultats de cette mesure?	9
Objectif 1 b).....	9
Mesure des résultats.....	9
Pourquoi mesurer cette activité?	10
Que révèlent les résultats de cette mesure?	10
But 2.....	10
Objectif 2 a).....	11
Mesure des résultats.....	11
Pourquoi mesurer cette activité?	11
Que révèlent les résultats de cette mesure?	11
Objectif 2 b).....	12
Mesure des résultats.....	12
Pourquoi mesurer cette activité?	12
Que révèlent les résultats de cette mesure?	12
Objectif 2 c)	13
Mesure des résultats.....	13
Pourquoi mesurer cette activité?	13
Que révèlent les résultats de cette mesure?	13
But 3	13
Objectif 3	14
Mesure des résultats.....	15
But 4.....	15
Objectif 4 a).....	16

Mesure des résultats.....	16
Pourquoi mesurer cette activité?	16
Que révèlent les résultats de cette mesure?	17
Objectif 4 b).....	17
Mesure des résultats.....	17
Pourquoi mesurer cette activité?	17
Que révèlent les résultats de cette mesure?	18
But 5	18
Objectif 5	18
Mesure des résultats.....	18
Pourquoi mesurer cette activité?	19
Que révèlent les résultats de cette mesure?	19
Mesure des résultats.....	19
Pourquoi mesurer cette activité?	19
Que révèlent les résultats de cette mesure?	19
Annexe A	21

Introduction

Le présent document rend compte de l'atteinte des buts et objectifs de la [Stratégie sur l'immigration des Territoires du Nord-Ouest 2017 à 2022 : constituer une main-d'œuvre qualifiée et dynamiser l'économie](#) (ci-après « la Stratégie »). Axée sur la croissance de la population, le soutien aux employeurs pour remédier aux besoins criants liés au marché du travail et l'augmentation des investissements aux Territoires du Nord-Ouest (TNO), cette stratégie se divise en 5 buts, 8 objectifs et 18 mesures visant à créer une main-d'œuvre qualifiée et à diversifier l'économie, tout en définissant l'orientation des programmes, politiques et services en matière d'immigration.

Ces mesures ont été pensées pour répondre aux besoins du marché du travail, favoriser la croissance de la population et bonifier le nombre d'entreprises de services pour les Ténos. Est aussi présenté dans la Stratégie le Programme des candidats des Territoires du Nord-Ouest (PCTNO), un outil pour aider les employeurs à recruter et à retenir des ressortissants étrangers dans le but de constituer une main-d'œuvre qualifiée et d'améliorer les perspectives économiques aux TNO. Le PCTNO est aux activités d'immigrations du territoire ce que la Stratégie est à l'amélioration et à la bonification des programmes et services d'immigration du territoire.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), qui continue d'être à l'écoute des besoins de formation et d'emploi de la population ténos, voit l'immigration comme une façon complémentaire de répondre aux besoins du marché du travail et de stimuler l'économie. L'encouragement et l'augmentation de l'immigration s'inscrivent dans le cadre des objectifs de croissance du marché de l'emploi et de l'économie et sont nécessaires pour répondre aux besoins en main-d'œuvre. Enfin, l'immigration est essentielle au renforcement de notre main-d'œuvre et à la croissance de notre économie à long terme.

Programme des candidats des Territoires du Nord-Ouest

L'immigration est une responsabilité partagée entre le gouvernement du Canada et le GTNO. Le gouvernement du Canada assume l'entière responsabilité de choisir à qui permettre l'entrée au pays, d'établir les catégories d'immigration et de fixer les niveaux d'immigration annuels. Le PCTNO est un moyen pour les TNO d'aider les ressortissants étrangers ayant les compétences, la formation et l'expérience nécessaires pour contribuer à l'économie et souhaitant s'installer définitivement dans le territoire à obtenir la résidence permanente.

Il s'agit du seul programme d'immigration du GTNO. Dirigé par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) – bien que cette responsabilité soit partagée avec le ministère de l'Industrie, du Tourisme et de l'Investissement (MITI) –, le PCTNO se décompose en trois volets : le volet Employeur, le volet Francophone (MÉCF) et le volet Entrepreneur (MITI).

Économie, population et marché du travail aux TNO

Au fil du temps, la conjoncture des divers secteurs économiques du territoire a connu des hauts et des bas. En 2019 et 2020, le produit intérieur brut (PIB) a radicalement chuté (plus de 11 %) en raison de la perturbation des activités économiques, mais a connu une forte remontée en 2021. On s'attend à ce qu'il continue de croître dans les prochaines années, même si cela se fera plus progressivement : grosso modo à un rythme de 1 % par année. Sachant qu'une économie résiliente et durable passe par la diversité, le

GTNO entend soutenir et faire fructifier les secteurs déterminants, notamment en attirant des investisseurs étrangers, ce qui sera bénéfique pour la population.

La démographie d'un territoire fluctue en fonction des naissances et des décès, mais aussi de l'immigration et de l'émigration. Par le passé, la majorité des immigrants provenaient de l'Alberta, ou de l'Ontario dans une moindre mesure. Même si la population a connu une croissance graduelle et continue entre 2017 et 2022, le nombre d'immigrants n'est pas suffisant pour contrebalancer le grand nombre de gens qui quittent les TNO. Selon les projections, on ne prévoit pas de grande croissance démographique dans les 10 prochaines années si aucune mesure positive n'est prise pour freiner l'émigration et stabiliser la population.

Tableau 1. Migration interprovinciale et immigration de 2018 à 2022

Année	Population	Solde migratoire interprovincial net	Solde international net
2022	45 605	-517	255
2021	45 597	-176	123
2020	45 346	-169	125
2019	45 070	-469	184
2018	44 981	-429	134

Source : Bureau de la statistique des TNO

Bien que chaque endroit doive composer avec ses propres réalités et enjeux, au Canada et aux TNO, le marché de l'emploi est serré. Autrement dit, il n'y a pas suffisamment de travailleurs disponibles pour pourvoir les postes vacants. Ce phénomène est en partie dû au départ à la retraite de la population vieillissante. Une solution pour améliorer les perspectives économiques et bâtir une main-d'œuvre forte et diversifiée consiste à adopter des politiques et des stratégies visant à attirer des immigrants qualifiés dans la région. Au cours des cinq dernières années, on a enregistré une baisse du taux de participation en 2020, situation qui s'est résorbée en 2022, et quelques fluctuations du taux de chômage. Toujours durant cette période, le taux d'emploi des TNO est resté relativement stable, toujours au-delà de celui du Canada. Enfin, entre 2017 et 2020, le taux de chômage des TNO a été relativement plus volatile que celui du Canada, mais est demeuré au-dessus de la moyenne canadienne.

Les conditions du marché de l'emploi du territoire ne sont pas les mêmes dans la capitale et dans les petites collectivités. Même si, selon les indicateurs de 2021, la tendance est positive pour l'emploi à l'extérieur de Yellowknife, il n'en reste pas moins que ceux des petites collectivités sont plus faibles, l'activité économique – et par ricochet les emplois – y étant moindre.

Tableau 2. Comparaison des taux de participation, de chômage et d'emploi entre les TNO et le Canada

Année	Territoires du Nord-Ouest			Canada		
	Participation	Chômage	Emploi	Participation	Chômage	Emploi
2017	71,8 %	6,6 %	67,1 %	65,8 %	6,3 %	61,6 %
2018	72,7 %	6,9 %	67,7 %	65,4 %	5,8 %	61,6 %
2019	72,2 %	7,8 %	66,6 %	65,7 %	5,7 %	62 %
2020	69,6 %	8,5 %	64 %	64,1 %	9,5 %	58 %
2021	73,2 %	5,2 %	69,4 %	65,1 %	7,5 %	60,2 %
2022	75,7 %	5,5 %	71,6 %	65,4 %	5,3 %	62 %

Sources : Bureau de la statistique des TNO et Statistique Canada

Incidence de la COVID-19

Au début de 2020, le monde entier a été frappé par la pandémie de COVID-19, qui a donné lieu à des mesures de confinement et de distanciation physique qui ont lourdement perturbé les activités socioéconomiques. La circulation des personnes entre les pays étant restreinte, les éventuels candidats du volet Entrepreneur du PCTNO n'ont pas pu se rendre en personne aux TNO, comme le requiert le processus de demande. Par conséquent, le traitement des dossiers de ce volet a été mis sur pause d'avril 2020 à avril 2022. Ce hiatus n'a pas vraiment eu d'incidence sur le nombre de candidats recevant la désignation puisque ceux-ci doivent attendre 18 mois après l'établissement de l'entente sur le rendement de l'entreprise pour pouvoir recevoir leur certificat de désignation. Cela dit, on s'attend à ce qu'il y ait moins de désignations en 2023-2024.

Côté main-d'œuvre, la pandémie a posé de nombreux défis aux ressortissants étrangers cherchant à obtenir la résidence permanente, mais leur a aussi ouvert des portes. En effet, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a mis en place des politiques temporaires pour permettre aux résidents temporaires occupant déjà un emploi au pays de demander la résidence permanente. Au début de la pandémie, la demande sur le marché de l'emploi s'est inversée, certains secteurs prenant de l'essor (services d'assainissement, de sécurité, de livraison, de logistique) et d'autres souffrant grandement du confinement (hôtellerie, tourisme, restauration, construction, transports). Dans le cadre du PCTNO, ont été déployées des mesures temporaires, comme la mise sur pause des demandes des candidats ne pouvant pas travailler et la promotion d'autres programmes auprès des employeurs cherchant à recruter des ressortissants étrangers.

Méthodologie

But 1 : Attirer aux TNO des ressortissants étrangers qui possèdent des compétences correspondant aux besoins actuels du marché du travail.

Les données sont tirées du nombre de demandes reçues et approuvées pour le volet Employeur et le volet Francophone d'après les dossiers du MÉCF.

But 2 : Attirer des investisseurs étrangers qui contribueront à l'économie.

Les données sont tirées des résultats du volet Entrepreneur, consignés par le MITI.

But 3 : Soutenir les nouveaux arrivants et répondre à leurs besoins en matière d'établissement et d'intégration.

Le niveau de satisfaction des parties prenantes quant à l'attention portée par le GTNO à leurs besoins a été établi à la lumière des commentaires reçus lors des forums sur l'établissement et l'intégration, comme le groupe de travail sur l'établissement et l'intégration aux TNO.

Les réunions semestrielles de ce groupe de travail sont l'occasion pour les fournisseurs de services (FS) de faire part au GTNO des lacunes dans l'offre de services d'aide à l'établissement, ainsi que des activités en cours et des résultats de ce secteur. Le groupe de travail est aussi à l'écoute des suggestions d'amélioration et de mesures que pourrait adopter le GTNO pour aider les FS à promouvoir le territoire auprès des ressortissants étrangers.

But 4 : Soutenir la main-d'œuvre en renseignant les ressortissants étrangers et les employeurs des TNO sur les droits et responsabilités des travailleurs.

Pour évaluer leurs connaissances avant et après leur participation au PCTNO, nous avons interrogé les candidats retenus entre 2017 et 2022 sur les droits des travailleurs, et les employeurs retenus entre 2017 et 2022 sur leurs responsabilités dans le milieu de travail. Les questions du sondage sont reproduites à l'[annexe A](#).

But 5 : Coordonner les efforts administratifs entre le MÉCF et le MITI.

En février 2022, le GTNO a entamé un examen du PCTNO en vue d'orienter les priorités en matière d'immigration et les éventuels changements à l'administration et à la prestation du programme, désireux notamment savoir s'il devrait en centraliser la gestion dans un seul ministère. En mars 2022, il a mandaté un consultant externe pour recueillir des suggestions d'amélioration. Il s'est ensuite servi des résultats de cet examen externe, réalisé en mai 2022, pour évaluer le degré de satisfaction des parties prenantes concernant la prestation du programme.

Aperçu des résultats

La présente analyse montre que la plupart des buts et objectifs de la Stratégie ont été atteints.

But 1 : Attirer aux TNO des ressortissants étrangers qui possèdent des compétences arrimées aux besoins actuels du marché du travail.

Le PCTNO a attiré des ressortissants étrangers aux TNO, comme en témoigne le volume sans cesse grandissant de demandes reçues et approuvées de 2017 à 2022. Durant cette période, c'est plus de 363 demandes qui ont été approuvées dans le volet Employeur. Pour ce qui est du volet Francophone, même si le nombre de candidatures reste bas, on a quand même observé une légère augmentation : ce sont 16 demandes qui ont été approuvées de 2017 à 2022.

But 2 : Attirer des investisseurs étrangers qui contribueront à l'économie.

Le PCTNO a attiré des investisseurs étrangers aux TNO, comme en témoigne le nombre de demandes approuvées de 2017 à 2022 pour le volet Entrepreneur. Durant cette période, un peu plus de 4,5 millions

de dollars ont été investis par des ressortissants étrangers dans le cadre du programme, 17 candidats et leurs familles s'étant installés à Yellowknife et à Hay River. Se sont majoritairement installées des entreprises des domaines de l'hébergement et des services de restauration, du tourisme, des arts, du divertissement et des loisirs, et du commerce de détail.

But 3 : Soutenir les nouveaux arrivants et répondre à leurs besoins en matière d'établissement et d'intégration.

Le GTNO a été à l'écoute des besoins en matière d'établissement et d'intégration des ressortissants étrangers, comme en témoigne sa participation à des forums sur le sujet et les ressources créées pour les nouveaux arrivants.

But 4 : Soutenir la main-d'œuvre en renseignant les ressortissants étrangers et les employeurs des TNO sur les droits et responsabilités des travailleurs.

Le GTNO a réussi à sensibiliser aux droits et responsabilités des travailleurs les ressortissants étrangers et les employeurs ayant pris part au PCTNO. Selon les sondages réalisés, les deux groupes connaissaient mieux les droits et responsabilités après avoir suivi le programme.

But 5 : Coordonner les efforts administratifs entre le MÉCF et le MITI.

Pour coordonner les efforts administratifs du MÉCF et du MITI, le GTNO a notamment lancé en 2020 un portail de candidatures en ligne conjoint. Il a également créé un plan de communication conjoint pour promouvoir le programme et veillé à ce que les lignes directrices des différents volets soient cohérentes et complémentaires.

But 1 : Attirer aux TNO des ressortissants étrangers qui possèdent des compétences correspondant aux besoins actuels du marché du travail.

Entre 2017 et 2022, ont été approuvées dans le cadre du volet Employeur les candidatures de 363 personnes, qui se sont installées aux TNO avec leurs personnes à charge, soit 141 personnes, pour un total de 504 nouveaux habitants. Pour atteindre ce but, deux objectifs ont été fixés.

Objectif 1 a) : Augmenter le nombre de candidats approuvés par année.

Mesure des résultats – Nombre de candidatures au PCTNO, par volet

Tableau 3. Nombre de demandes reçues et approuvées dans le volet Employeur du PCTNO de 2017 à 2022

Année	Demandes reçues	*Demandes approuvées (candidats désignés)
2017	61	39
2018	45	28
2019	65	47
2020	67	77
2021	141	67
2022	142	105

**Total	521	363
----------------	------------	------------

* L'approbation d'une demande équivaut à la délivrance d'un certificat de désignation.

** Motifs de l'écart entre le nombre de demandes reçues et approuvées : rejet ou retrait de la demande, ou encore transfert de la demande à l'année suivante.

*** Le volet Francophone a été lancé en septembre 2022.

Ce but était également assorti de la cible suivante : faire augmenter le nombre de demandes approuvées de 25 % par année de 2017 à 2019. En 2017, 39 demandes ont été approuvées, fixant ainsi les cibles à 49 et 61 demandes pour 2018 et 2019, respectivement.

Principales mesures prises pour atteindre l'objectif 1 a) :

- Partenariat avec les organisations communautaires faisant la promotion des offres d'emplois aux TNO et promotion continue du PCTNO.
- Participation du personnel à des groupes de travail, dans le cadre du Forum des ministres responsables de l'immigration (FMRI), pour étudier les mises à jour des politiques, les pratiques exemplaires en matière d'intégrité du programme et les idées d'amélioration, et échanger à ce sujet, de sorte que le PCTNO se démarque par rapport aux programmes similaires des autres provinces et territoires et soit adapté au marché du travail des TNO.
- Mise en place en 2019 d'une stratégie de communication et de marketing globale pour promouvoir le PCTNO auprès des employeurs et des ressortissants étrangers à l'échelle locale, nationale et internationale. La stratégie de marketing prévoyait :
 - la mise à jour du site Web www.immigrationtno.ca pour en améliorer la convivialité;
 - la création de témoignages vidéo des clients du PCTNO;
 - l'élaboration de matériel promotionnel (FAQ, fiches d'information, guide *Bienvenue aux TNO*);
 - la création de comptes de médias sociaux et le maintien d'une présence sur ces plateformes;
 - l'organisation de séances d'information pour les employeurs;
 - la tenue de webinaires pour les ressortissants étrangers (Destination Canada en France, en Belgique et au Maroc).
- Promotion du programme de 2019 à 2022 par la publication, deux fois par semaine, sur Instagram et Facebook, de contenu présentant ce que c'est de vivre, de travailler et d'être propriétaire ou dirigeant d'une entreprise aux TNO. Création d'un compte LinkedIn en 2021 pour joindre un nouveau public.
- Étude des options pour mettre à jour les lignes directrices du PCTNO, concevoir de nouveaux volets et améliorer les processus pour mieux aider les employeurs à répondre aux besoins du marché du travail et élargir le bassin de ressortissants étrangers admissibles.

Pourquoi mesurer cette activité?

Le fait de comparer le nombre de demandes reçues et approuvées de 2017 à 2022 permet d'évaluer l'efficacité des campagnes de marketing et de l'ajout de nouveaux volets. Il est important de souligner que le succès du PCTNO dépend du nombre de demandes reçues et approuvées, qui est influencé par des facteurs externes, comme les politiques temporaires d'IRCC, la mobilité de la main-d'œuvre et la pandémie de COVID-19.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

Malgré la légère baisse de demandes due à la politique d'intérêt public temporaire d'IRCC en 2021 et en 2022, le volet Employeur a connu une croissance soutenue durant la période visée par la Stratégie.

Les critères d'admissibilité de ce volet ont été modifiés en juillet 2017, en réponse aux commentaires des clients, dans une optique d'intégrité et conformément aux nouvelles exigences réglementaires du gouvernement du Canada. Ce changement a provoqué une chute importante du nombre de demandes en 2018.

La baisse du nombre de désignations en 2021 est attribuable à la mise sur pied par IRCC d'un programme temporaire en réponse à la pandémie. Comme la quasi-totalité des candidats du PCTNO était admissible à ce programme temporaire – qui leur permettait d'obtenir la résidence permanente –, bon nombre d'entre eux ont retiré leur candidature ou refusé leur certificat de désignation en 2021 et en 2022, si IRCC n'avait pas déjà révoqué leur candidature ou certificat.

Des modifications ont été apportées aux lignes directrices du PCTNO en 2017, 2018, 2020 et 2022 à la lumière des commentaires des clients, des changements apportés aux politiques par IRCC et des besoins du marché du travail. Enfin, soulignons que durant la période visée par la Stratégie, le nombre de demandes rejetées a diminué.

Objectif 1 b) : Augmenter le nombre de candidats francophones approuvés par année.

Mesure des résultats – Nombre de candidatures au PCTNO, par volet

Tableau 4. Nombre de demandes de francophones reçues et approuvées dans le volet Employeur du PCTNO de 2017 à 2022

Année	Demandes de francophones* reçues	Demandes de francophones approuvées
2017	3	0
2018	1	1
2019	4	0
2020	4	5
2021	9	3
2022	5	7
**Total	26	16

* Sont considérées comme des demandes « de francophones » les candidatures de ressortissants étrangers soumises en français.

** Motifs de l'écart entre le nombre de demandes reçues et approuvées : rejet ou retrait de la demande, ou encore transfert de la demande à l'année suivante.

Ce but était également assorti de la cible suivante : faire augmenter le nombre de demandes de candidats francophones approuvées de 5 % annuellement d'ici 2022. Même si cette cible n'a pas été atteinte, on a néanmoins enregistré une augmentation durant la période visée par la Stratégie.

Principales mesures prises pour atteindre l'objectif 1 b) :

- Élaboration de matériel promotionnel en français (FAQ, fiches d'information, lignes directrices du programme, publications pour les médias sociaux), traduction du site Web www.immigrationtno.ca et du portail de candidatures.
- Préparation d'un guide *Bienvenue aux TNO* en français.
- Participation à la Semaine nationale de l'immigration francophone et à la Tournée de liaison.
- Partenariat avec des organisations communautaires qui assistaient au salon de l'emploi de Destination Canada pour promouvoir le PCTNO auprès des ressortissants étrangers francophones.
- Participation au salon virtuel de l'emploi de Destination Canada durant la pandémie.
- Création d'un volet pour les ressortissants étrangers francophones : le volet Francophone.

Pourquoi mesurer cette activité?

Pour cette mesure, les données de référence sont le nombre de demandes de francophones reçues et approuvées annuellement de 2017 à 2022 (tableau 2). En comparant l'évolution d'une année à l'autre, on voit si les mesures prises ont bien contribué à promouvoir le PCTNO auprès des ressortissants étrangers francophones et à désigner plus de candidats d'expression française.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

Même si les demandes de francophones sont peu nombreuses, il est important de mesurer cet indicateur dans le contexte de l'immigration canadienne et vu le statut de langue officielle du français aux TNO. Le gouvernement du Canada, par différentes initiatives, promeut et soutient l'établissement d'immigrants francophones en dehors du Québec. Le GTNO profite des programmes et événements ciblant ce bassin d'immigrants en s'associant à des organisations communautaires francophones, comme le Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest (CDÉTNO), la Fédération franco-ténoise et le Collège nordique francophone. Grâce à ces partenariats, il crée des synergies et maximise les ressources visant à promouvoir les TNO auprès des ressortissants étrangers francophones.

But 2 : Attirer des investisseurs étrangers qui contribueront à l'économie.

Depuis 2015, dans le cadre du volet Entrepreneur, 17 candidats et leur famille ont démarré et exploitent une entreprise à Yellowknife et à Hay River, contribuant ainsi à l'économie locale. Ces 17 personnes ont été désignées comme candidates pour la résidence permanente. Par ailleurs, 44 proches ont accompagné les demandeurs principaux, ce qui porte le nombre total d'immigrants attribuables à ce volet à 61 personnes.

Toutes les grandes mesures prises pour augmenter le nombre global de candidatures pour ce volet visaient à réaliser les trois objectifs du deuxième but :

- Mise à jour continue des lignes directrices pour le dépôt de candidatures au titre du volet Entrepreneur du PCTNO pour un processus simple et axé sur le client.
- Élaboration et déploiement d'un plan de marketing triennal.

- Distribution de trousse d'information sur le volet Entrepreneur pour faire valoir l'attrait du PCTNO aux ressortissants étrangers.

Objectif 2 a) : Augmenter les investissements étrangers grâce à l'établissement ou à l'acquisition d'entreprises par des ressortissants étrangers.

Mesure des résultats – Montant en dollars des investissements étrangers aux TNO faits grâce au volet Entrepreneur

Tableau 5. Montant en dollars des investissements étrangers aux TNO faits grâce au volet Entrepreneur

Année de désignation	Montant investi en dollars
2018	635 767
2019	947 486
2020	802 486
2021	1 668 507
2022	481 310
Total	4 535 556

Pourquoi mesurer cette activité?

Le fait d'investir dans des entreprises contribue non seulement à créer de l'emploi, mais aussi à résorber les lacunes en matière de biens et de services. L'argent dépensé aux TNO profite directement aux entreprises locales. L'arrivée de nouvelles entreprises crée des emplois, diversifie le choix pour les consommateurs, comble les lacunes dans les services, stimule l'économie locale et est l'occasion de former le capital humain, traditionnellement ou par transfert de compétences. L'objectif a été atteint puisque, dans l'ensemble, la valeur des investissements étrangers a augmenté de 2017 à 2022.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

- Les investissements aux TNO se chiffraient en moyenne à un peu moins d'un million de dollars par année pour la période visée par la Stratégie.
- Le montant d'investissement moyen par candidats retenus a diminué en 2022, puisque plus d'investissements ont été faits en dehors de Yellowknife, où les sommes exigées par le programme sont moindres.
- En moyenne, un candidat immigré avec deux ou trois membres de sa famille.

Objectif 2 b) : Diversifier davantage l'économie.

Mesure des résultats – Nombre d'entreprises approuvées dans le cadre du PCTNO par secteur économique

Tableau 6. Nombre d'entreprises approuvées dans le cadre du PCTNO par secteur économique

Secteur économique	Nombre d'entreprises de candidats du volet Entrepreneur
Hébergement et services de restauration	5
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	1
Arts, divertissements et loisirs	3
Services de nettoyage à sec et de blanchissage	1
Industries de l'information et de la culture	1
Commerce de détail	3
Tourisme	3

Pourquoi mesurer cette activité?

Qui dit économie dynamique et diversifiée dit économie forte et résiliente et assises solides pour les TNO. Le fait de ventiler par secteurs les investissements étrangers nous permet de voir lesquels sont les plus attractifs et éventuellement de diriger les futurs investissements vers des secteurs prioritaires. Au titre du volet Entrepreneur, ce sont sept secteurs économiques qui ont bénéficié des investissements étrangers. On peut donc dire qu'il y a eu une certaine diversification.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

- La majorité des investissements visaient des entreprises dans les domaines de l'hébergement et des services de restauration.
- Ont aussi connu une certaine popularité les secteurs du tourisme; des arts, du divertissement et des loisirs; et du commerce de détail.
- Les investissements étrangers faits jusqu'ici contribuent à la diversification économique, mais seulement dans certains secteurs, comme le montre le tableau 6 ci-dessus.

Objectif 2 c) : Augmenter le nombre de candidats entrepreneurs approuvés.

Mesure des résultats – Nombre de candidats du volet Entrepreneur ayant signé une entente sur le rendement de l'entreprise

Tableau 7. Nombre de candidats approuvés dans le volet Entrepreneur ayant signé une entente sur le rendement de l'entreprise, par année

Année de désignation	Nombre de candidats (ayant signé une entente sur le rendement de l'entreprise)
2018	2
2019	3
2020	4
2021	5
2022	3
Total	17

Pourquoi mesurer cette activité?

L'entente sur le rendement de l'entreprise prévoit les conditions d'exécution du plan d'activités approuvé. En signant ce document, le candidat s'engage à installer et à exploiter son entreprise aux TNO. Généralement, il faut prévoir un délai de deux ans entre la signature de cette entente et la désignation du candidat pour la résidence permanente, période durant laquelle le personnel du PCTNO suit les activités et les progrès de l'entreprise. Jusqu'ici, tous les candidats retenus ont été désignés comme candidats pour la résidence permanente.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

Les 17 candidats du volet Entrepreneur ont démarré leur entreprise et l'ont exploitée pour toute la durée du programme. Depuis, ils ont tous reçu un certificat de désignation.

Le nombre de candidats retenus a globalement augmenté de 2017 à 2021. On enregistre néanmoins une légère baisse en 2022, le processus ayant été mis sur pause en 2020 en raison de la pandémie.

But 3 : Soutenir les nouveaux arrivants et répondre à leurs besoins en matière d'établissement et d'intégration.

Les nouveaux arrivants aux TNO, qu'il s'agisse d'employés ou d'entrepreneurs, ont beaucoup de défis à relever quant à leur établissement et leur intégration. Ils doivent notamment trouver un logement, inscrire leurs enfants à l'école, améliorer leurs compétences linguistiques et se familiariser avec la culture.

IRCC finance des services d'aide à l'établissement et à l'intégration auprès de divers FS ténois, dans le but d'aider les résidents permanents à s'intégrer et à s'épanouir dans la société canadienne. Au nombre de ces services, mentionnons les Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), la préparation à l'emploi et la communication d'information sur les services communautaires et les systèmes d'éducation

et de santé. En répondant ainsi aux besoins des nouveaux arrivants, nous les aidons à se sentir chez eux aux TNO et faisons en sorte qu'ils contribuent pleinement à la vie dans le Nord.

Le troisième but était assorti d'un seul objectif.

Objectif 3 : Améliorer les partenariats entre le gouvernement fédéral et les intervenants territoriaux pour s'assurer que les TNO répondent aux besoins des ressortissants étrangers et des employeurs ténos.

Principales mesures prises pour atteindre l'objectif 3 :

- Création en 2019 d'un groupe de travail sur l'établissement et l'intégration aux TNO, qui se réunit deux fois par année avec les FS. Ce groupe a pour objectif de créer un espace de discussion, de collaboration et de partenariats pour tout ce qui touche à l'immigration aux TNO, mais surtout pour réfléchir à des moyens d'attirer des immigrants et de les aider à s'établir et à s'intégrer dans les collectivités ténos et pour concrétiser les mesures établies dans la Stratégie.
- Création du guide bilingue *Bienvenue aux TNO* sur la vie, l'emploi et l'établissement dans le territoire, destiné aux personnes qui s'y sont installées ou envisagent de le faire. Ce document a également été diffusé auprès des FS comme outil de référence dans le cadre de leur travail avec leurs clients et aux salons de l'emploi pour promouvoir les TNO.
- Participation du personnel du PCTNO à plusieurs forums et événements en lien avec l'établissement et l'intégration, dans le but de rester au fait des besoins des intervenants, des employeurs et des ressortissants étrangers :
 - Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest (RIFTNO) : Mise en commun des ressources et du savoir-faire de différents intervenants et secteurs d'une région pour aider les nouveaux arrivants à s'installer dans la collectivité francophone de leur choix. Le Réseau réunit des organisations communautaires francophones, des intervenants souhaitant embaucher des ressortissants étrangers d'expression française, IRCC et le GTNO.
 - Partenariat local en immigration de Yellowknife (PLI) : Partenariat communautaire axé sur la mise au point de stratégies d'établissement pour les nouveaux arrivants, lesquelles réunissent les services à cet effet et contribuent à leur prestation, tout en mettant de l'avant les relations positives, les ouvertures et l'utilisation efficace des ressources locales. Les membres sont issus de différents secteurs de la collectivité, par exemple les conseils scolaires, les groupes professionnels, les services d'aide à l'établissement, le marché du travail, les organisations de santé, les groupes culturels et différents ordres de gouvernement.
 - Sommet nordique sur l'immigration : Réunissant des fournisseurs de services d'aide à l'établissement, les gouvernements territoriaux et IRCC, cet événement annuel vise l'amélioration de la prestation des services d'aide à l'établissement dans les trois territoires.
- Signature en décembre 2020 d'une entente de financement pluriannuelle avec le Collège nordique francophone (CNF) pour la prestation de tests linguistiques à Yellowknife dans le cadre du Programme canadien d'évaluation des compétences linguistiques en anglais (CELP). Par la suite, le CNF a ajouté à son offre le Test d'évaluation de français (TEF). Ce service a beaucoup été utilisé puisqu'une évaluation linguistique est obligatoire pour tous les candidats du PCTNO et pour certaines demandes d'immigration fédérales. En date de mai 2023, 342 personnes ont fait le test du CELPIP au CNF et 12 personnes, le TEF.

- Participation au groupe de travail fédéral-territorial sur l'établissement et l'intégration, dont le mandat est d'encourager et de bonifier la collaboration et les partenariats pour l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.

Mesure des résultats – Niveau de satisfaction des parties prenantes (fournisseurs de services, employeurs et ressortissants étrangers) quant à l'attention portée à leurs besoins

Le niveau de satisfaction des parties prenantes quant à l'attention portée par le GTNO à leurs besoins a été établi à la lumière des commentaires reçus lors des forums sur l'établissement et l'intégration, comme le groupe de travail sur l'établissement et l'intégration aux TNO.

Pourquoi mesurer cette activité?

L'établissement de liens et le maintien d'un dialogue ouvert visant à mieux évaluer les besoins des nouveaux arrivants en matière d'établissement et d'intégration concourent à la création d'un milieu propice à la sensibilisation aux enjeux d'immigration et au soutien du secteur par le gouvernement. Dans ce contexte, le GTNO est ainsi mieux à même de définir son rôle, le cas échéant, dans l'accueil des nouveaux arrivants.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

D'après leurs commentaires, les membres du groupe sont globalement satisfaits du GTNO et de l'attention qu'il porte aux besoins en matière d'établissement. Durant les réunions du groupe de travail, les FS ont fait remarquer que les résidents temporaires ne sont pas admissibles aux services d'aide à l'établissement financés par le gouvernement fédéral. Même si cette demande n'a pas été abordée directement par le GTNO, différentes mesures ont été prises. Par ailleurs, le GTNO soulève souvent ce point lors des réunions mixtes et des consultations avec IRCC, à l'occasion du FMRI. Mentionnons également que depuis l'ouverture à Yellowknife du Centre interculturel des TNO – le guichet unique pour presque tous les services d'aide à l'établissement – à côté du Carrefour Carrières financé par le GTNO, tous les services pour les nouveaux arrivants sont rassemblés au même endroit.

But 4 : Soutenir la main-d'œuvre en renseignant les ressortissants étrangers et les employeurs des TNO sur les droits et responsabilités des travailleurs.

Il demeure nécessaire de renseigner la population ténoséenne sur la sécurité et les droits des travailleurs. Les employeurs et les travailleurs sont protégés par la *Loi sur les normes d'emploi* et son règlement d'application.

Au Canada et aux TNO, les droits des travailleurs sont encadrés par la loi. Tant les employeurs que les ressortissants étrangers doivent être au fait de leurs droits et responsabilités.

Le Bureau des normes d'emploi sert les intérêts des employeurs et des employés en les renseignant sur les droits des employés et les responsabilités des employeurs en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

N.B. : La Loi ne s'applique ni au personnel des gouvernements fédéral ou territorial, ni à celui des entreprises de secteurs sous réglementation fédérale, comme les transporteurs aériens, les banques et la plupart des sociétés de télécommunications, qui elles sont régies par le *Code canadien du travail*.

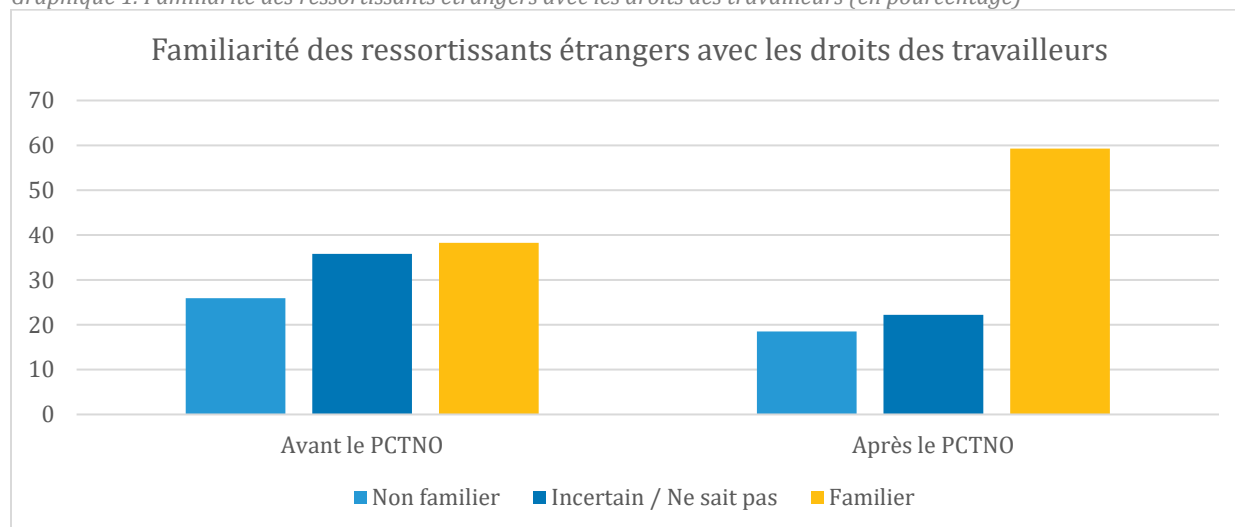
Objectif 4 a) : Sensibiliser les ressortissants étrangers à la sécurité et aux droits des travailleurs.

Principales mesures prises pour atteindre l'objectif 4 a) :

- Aiguillage actif vers le Bureau des normes d'emploi des ressortissants étrangers s'informant de leurs droits au travail auprès du personnel du PCTNO.
- Signature d'une entente d'échange de renseignements sur la protection des travailleurs étrangers temporaires avec Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Mesure des résultats – Familiarité des ressortissants étrangers avec les droits des travailleurs

Graphique 1. Familiarité des ressortissants étrangers avec les droits des travailleurs (en pourcentage)



Pourquoi mesurer cette activité?

C'est le gouvernement fédéral qui donne le droit aux ressortissants étrangers de travailler temporairement au Canada. La plupart des ressortissants étrangers qui candidatent au PCTNO travaillent déjà aux TNO avec un permis temporaire. Sinon, un candidat obtient un permis temporaire après avoir reçu un certificat de désignation, ce qui l'autorise à travailler aux TNO en attendant la décision concernant sa demande de résidence permanente. Ce permis est lié à un employeur donné, c'est-à-dire que son titulaire ne peut travailler pour aucun autre employeur.

Il est d'autant plus important d'informer les travailleurs étrangers sur leurs droits et responsabilités, car ce permis « fermé » les place souvent en position de vulnérabilité, le déséquilibre des pouvoirs étant plus grand qu'à la normale puisqu'ils ne peuvent travailler ailleurs et que leur demande de résidence permanente dépend de cet emploi.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

Selon le sondage, la plupart des candidats connaissaient mieux leurs droits après avoir participé au PCTNO. En effet, avant le programme, 38 % se disaient familiers avec leurs droits, 36 %, incertains et 26 %, non familiers. Après, ce sont 59 % qui se disaient familiers, 22 %, incertains et 18,5 %, non familiers.

Une question ouverte permettait également aux répondants de faire des commentaires. Si la plupart n'y ont pas répondu, une petite proportion d'entre eux (16 %) a mentionné le déséquilibre des pouvoirs entre les travailleurs étrangers et les employeurs. Certains ont même clairement dit qu'ils avaient l'impression que leur employeur se servait de la désignation pour leurs propres intérêts.

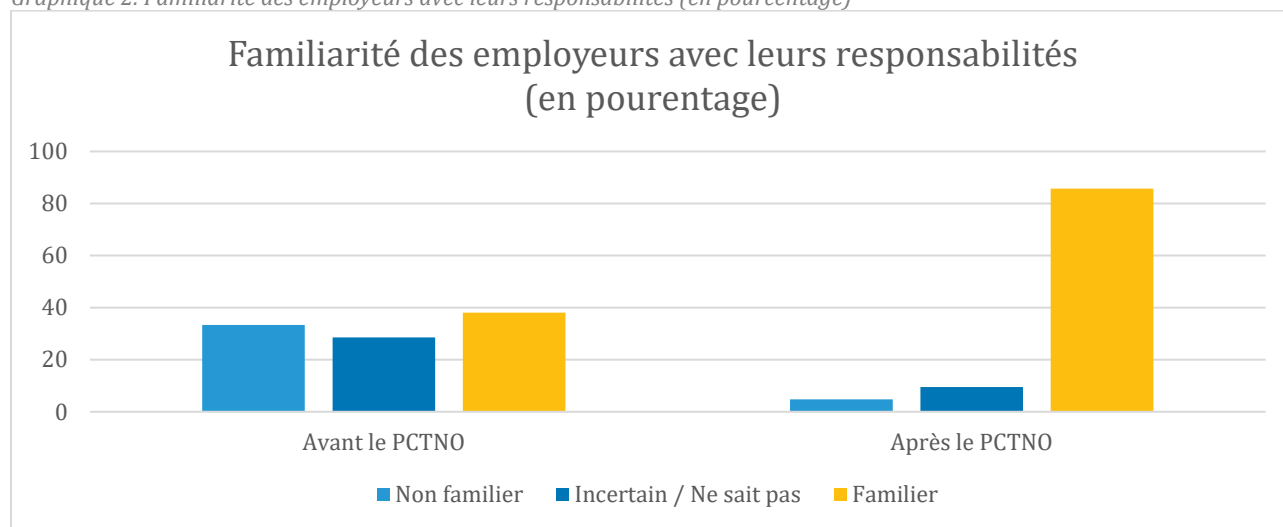
Objectif 4 b) : Sensibiliser les employeurs à la sécurité et à leurs responsabilités.

Principales mesures prises pour atteindre l'objectif 4 b) :

- Organisation de séances d'information pour les employeurs, notamment ceux qui participent au PCTNO. Ces séances du Bureau des normes d'emploi présentent l'essentiel de la *Loi sur les normes d'emploi* et de son règlement d'application (contrats de travail, paiement du salaire et déductions, heures de travail, salaire minimum, licenciement, repas, pause-café et autres réalités du travail aux TNO).

Mesure des résultats – Familiarité des employeurs avec leurs responsabilités

Graphique 2. Familiarité des employeurs avec leurs responsabilités (en pourcentage)



Pourquoi mesurer cette activité?

Il est essentiel que les employeurs soient au courant de leurs responsabilités, surtout s'ils embauchent des travailleurs étrangers temporaires, parce que le statut de ces derniers au Canada dépend souvent directement de leur relation d'emploi, ce qui crée un déséquilibre des pouvoirs et vulnérabilise l'employé. Pour garantir l'équité de cette relation d'emploi et le respect des normes du travail minimales, les

employeurs doivent impérativement connaître et comprendre les lois auxquels ils sont assujettis, comme la *Loi sur les normes d'emploi* ou le *Code canadien du travail*.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

Lors du sondage, beaucoup plus d'employeurs ont affirmé connaître leurs responsabilités envers les travailleurs étrangers après avoir participé au PCTNO. En effet, avant le programme, 38 % des répondants se disaient familiers avec leurs responsabilités, 29 %, incertains et 33 %, non familiers. Après, ce sont 86 % qui se disaient familiers, 9,5 %, incertains et 5 %, non familiers.

Ces résultats montrent que le travail d'aiguillage vers les séances d'information du Bureau des normes d'emploi a permis d'informer les employeurs à ce sujet.

But 5 : Coordonner les efforts administratifs entre le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation et le ministère de l'Industrie, du Tourisme et de l'Investissement.

Le PCTNO est conçu pour aider les employeurs et les investisseurs étrangers à rassembler de la main-d'œuvre et à diversifier l'économie. Si les services administratifs étaient harmonisés, on gagnerait en efficacité. Des intervenants ont par ailleurs souligné la nécessité de passer régulièrement en revue les lignes directrices des programmes existants afin de prévenir les obstacles systémiques.

Objectif 5 : Améliorer la coordination de la prestation du Programme des candidats.

Principales mesures prises pour atteindre l'objectif 5 :

- Création d'un portail de candidatures en ligne conjoint, servant aussi de base de données Web.
- Coordination d'une stratégie de marketing globale, prévoyant la création de comptes de médias sociaux et la mise à jour du site Web.
- Mise à jour des lignes directrices du programme pour uniformiser le contenu et la présentation des volets.
- Tenue de réunions trimestrielles sur le PCTNO avec les deux ministères.
- Examen du programme pour orienter les priorités en matière d'immigration et les éventuels changements à son administration et à sa prestation.

Mesure des résultats – Degré de satisfaction du personnel du MÉCF et du MITI quant à la prestation coordonnée du programme

En février 2022, le GTNO a entamé un examen du PCTNO en vue d'orienter les priorités en matière d'immigration et les éventuels changements à l'administration et à la prestation du programme, désireux notamment savoir s'il devrait en centraliser la gestion dans un seul ministère. En mars 2022, il a mandaté un consultant externe pour recueillir des suggestions d'amélioration. Il s'est ensuite servi des résultats de cet examen externe, réalisé en mai 2022, pour évaluer le degré de satisfaction des parties prenantes concernant la prestation du programme.

Pourquoi mesurer cette activité?

Puisque le GTNO exécute le PCTNO par le truchement de deux ministères, il est capital d'en coordonner l'administration pour des raisons d'efficacité. Il faut également savoir ce qui fonctionne bien et moins bien pour améliorer l'expérience des parties prenantes internes et externes.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

L'examineur externe a conclu que le personnel des deux ministères semblait généralement satisfait du modèle de prestation actuel. Même si certains employés voyaient un certain intérêt à la centralisation, le modèle actuel présente les avantages suivants :

- Le MÉCF est le mieux placé pour administrer le volet Employeur et le volet Francophone puisqu'il connaît bien les conditions de travail actuelles et attendues.
- Le MITI est le mieux placé pour administrer le volet Entrepreneur vu son solide réseau dans le secteur privé, sa connaissance des possibilités d'investissement dans le territoire et son expérience en promotion à l'international.

Mesure des résultats – Degré de satisfaction des employeurs et des ressortissants étrangers à l'égard des lignes directrices du PCTNO

Les lignes directrices du volet Employeur ont été mises à jour en 2017, 2018, 2020 et 2022.

Celles du volet Entrepreneur l'ont été en 2018, 2020 et 2022.

L'évaluation du degré de satisfaction des clients quant à la prestation du PCTNO est fondée sur les résultats de l'examen interne de mai 2022.

Pourquoi mesurer cette activité?

Si les directives sont claires, les candidats comprendront bien ce qui est attendu, ce qui accélérera le traitement de leur demande. Les lignes directrices du PCTNO ont été modifiées en réponse aux commentaires des clients, dans une optique d'intégrité, dans la foulée de la mise à jour des politiques d'IRCC et devant l'évolution du marché du travail aux TNO. Celles du volet Entrepreneur l'ont été pour favoriser la promotion du développement des affaires, encourager la diversification et la croissance économiques et attirer des ressortissants étrangers.

Que révèlent les résultats de cette mesure?

D'après les conclusions du rapport, les ressortissants étrangers candidats au volet Employeur connaissent les exigences et estiment le processus simple. Certains d'entre eux se sont plaints du fait que ce sont les employeurs qui doivent déposer la demande au nom du candidat : il est arrivé que des employeurs mettent du temps à le faire et que les documents d'immigrations expirent.

La plupart des employeurs participant au volet Employeur ont aussi trouvé le processus simple. Certains ont dit qu'il y avait trop de paperasse. En revanche, on a aussi souligné que le système de candidatures en ligne était une nette amélioration par rapport à l'ancien processus papier. Les employeurs ont dit que certains critères d'admissibilité compliquaient le processus, surtout celui sur la campagne d'affichage. Cet aspect est rectifié dans la nouvelle mouture de septembre 2023 du volet Employeur, qui laisse une plus grande marge de manœuvre sur ce point.

Les ressortissants étrangers candidats au volet Entrepreneur connaissent les critères d'admissibilité obligatoires du programme. Ils trouvent toutefois le processus long, comme les étapes sont nombreuses. Concernant les exigences linguistiques, certains les trouvaient trop élevées, tandis que d'autres ont rapporté avoir eu de la difficulté à communiquer avec leurs clients et fournisseurs parce que le niveau exigé était trop faible. Globalement, les candidats étaient satisfaits du personnel du programme et du niveau de service reçu.

Annexe A : Question des sondages pour l'évaluation du quatrième but

Sondage auprès des candidats

Nous aimerions savoir si votre participation au Programme des candidats des TNO vous a permis de mieux connaître vos droits en milieu de travail.

Sur une échelle de 1 à 3, où 1 correspond à « Pas du tout »; 2, à « Je ne suis pas sûr », et 3, à « Je connaissais mes droits », veuillez évaluer les éléments suivants :

- À quel point connaissiez-vous vos droits en milieu de travail avant de participer au Programme des candidats des TNO?
- À quel point connaissiez-vous vos droits en milieu de travail après avoir participé au Programme des candidats des TNO?
- Avez-vous d'autres commentaires sur les droits en milieu de travail pour les personnes qui participent au programme des candidats des TNO? [open field]

Sondage auprès des employeurs

Nous aimerions savoir si votre participation au Programme des candidats des TNO vous a permis de mieux connaître vos responsabilités d'employeur en milieu de travail.

Sur une échelle de 1 à 3, où 1 correspond à « Pas du tout »; 2, à « Je ne suis pas sûr », et 3, à « Je connaissais mes responsabilités », veuillez évaluer les éléments suivants :

- Lors de l'embauche d'un ressortissant étranger avant de participer au Programme des candidats des TNO, à quel point connaissiez-vous vos responsabilités en milieu de travail?
- Après avoir embauché un ressortissant étranger et participé au Programme des candidats des TNO, à quel point connaissiez-vous vos responsabilités en milieu de travail?
- Avez-vous d'autres commentaires sur les responsabilités en milieu de travail pour les employeurs qui participent au programme des candidats des TNO? [open field]