

Audit du rendement

Programme ontarien des candidats à l'immigration

// Rapport de l'auditeur indépendant

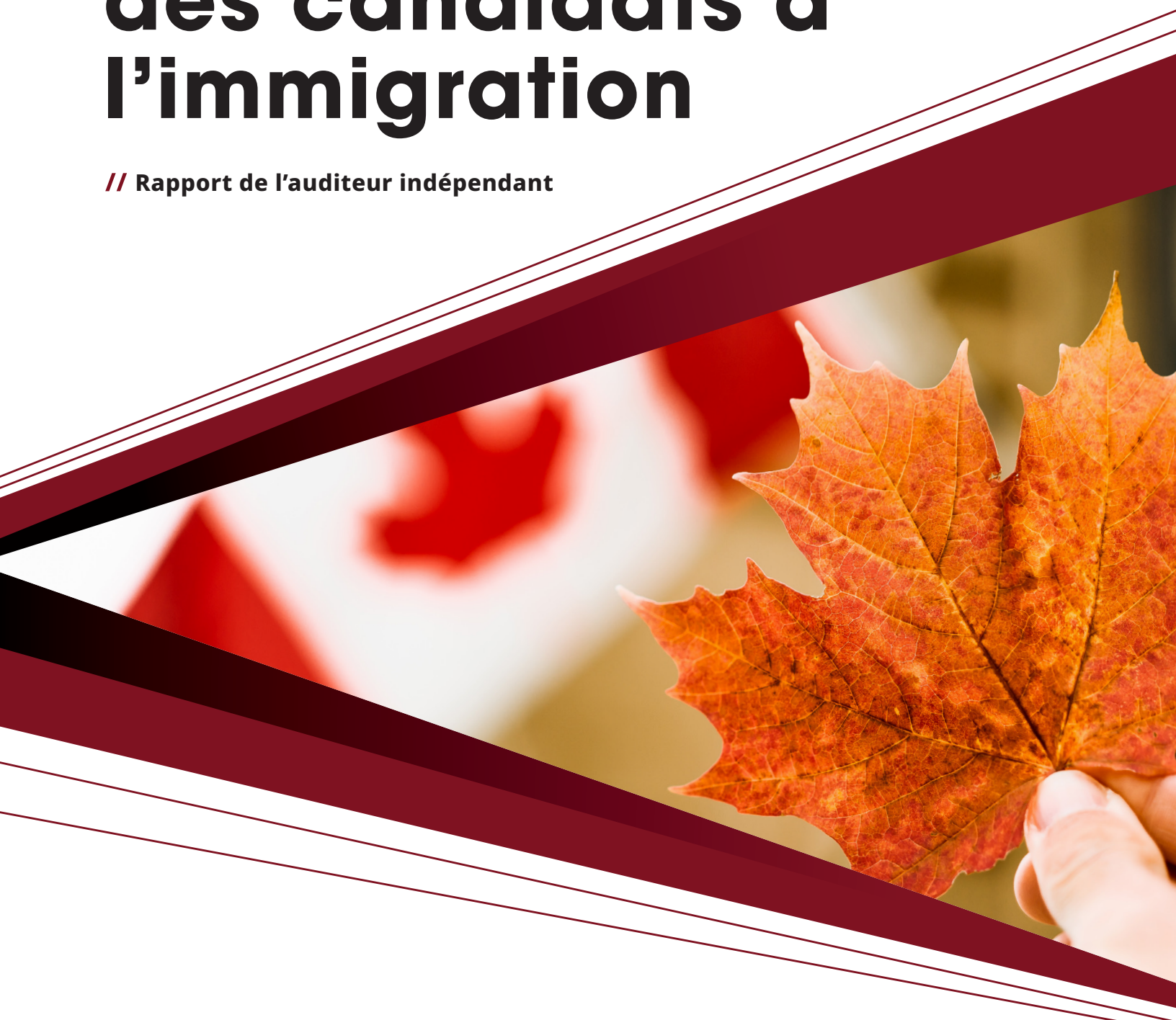


Table des matières

1.0 L'audit en bref	1
// Pourquoi avons-nous effectué cet audit?	1
// Notre conclusion	1
// Nos constatations	2
2.0 Contexte	9
2.1 Aperçu du programme	9
2.2 Catégories de demandeurs, volets et systèmes d'admission	13
3.0 Objectif et étendue de l'audit	14
4.0 Nos constatations	15
4.1 Conception du programme et limites de désignations	15
4.2 Harmonisation du programme avec les besoins du marché du travail	25
4.3 Détection des fausses déclarations et des abus potentiels dans le cadre du programme	34
4.4 Surveillance postérieure à la désignation	53
4.5 Coordination avec les autres parties responsables de l'immigration	61
4.6 Mesure du rendement et évaluation du programme	65
Recommandations et réponses de l'entité auditée	71
Critères d'audit	87
Approche d'audit	88
Opinion d'audit	89
Acronymes	90
Annexe 1 : Quotas et désignations de candidats pour l'Ontario, par volet, 2019-2023	91
Annexe 2 : Catégories, volets et systèmes d'admission du POCI	92

Annexe 3 : Critères d'admissibilité pour le système Entrée express et le système de déclaration d'intérêt	93
Annexe 4 : Processus de demande et de désignation du POCI	94
Annexe 5 : Professions comptant plus de 100 désignations du POCI, 2019-2023	95
Annexe 6 : Les 10 professions présentant le plus grand nombre de postes vacants en Ontario et désignations connexes du POCI, 2019-2023	101
Annexe 7 : Les 10 professions comptant le plus grand nombre de désignations du POCI, par rapport aux postes vacants, 2023 ...	103
Annexe 8 : Désignations de la catégorie Offre d'emploi du POCI, par région géographique et division de recensement, 2019-2023	105
Annexe 9 : Les 5 professions ayant connu la plus grande augmentation de postes vacants en Ontario, et les désignations correspondantes, par région géographique, 2019-2023	107



1.0 L'audit en bref

// Pourquoi avons-nous effectué cet audit?

- L'Ontario reçoit plus de nouveaux immigrants que toute autre province au Canada. Au cours des cinq dernières années (2019-2023), l'Ontario a reçu 45 % de tous les nouveaux immigrants qui ont obtenu la résidence permanente.
- Le gouvernement fédéral fixe des cibles en matière d'immigration et administre toutes les demandes de résidence permanente. Le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) est le principal moyen par lequel la province peut faire connaître au gouvernement fédéral son point de vue sur l'immigration économique en Ontario. Dans le cadre du programme, l'Ontario peut sélectionner des candidats dont les compétences et les professions permettent de répondre aux besoins locaux.
- Le POCI a connu une croissance importante depuis le dernier audit du programme par notre Bureau en 2014. Entre 2022 et 2023, le nombre de candidats à la résidence permanente auprès du gouvernement fédéral a augmenté de près de 70 %.

// Notre conclusion

Nous avons constaté que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (le Ministère) avait commencé à élaborer des processus plus efficaces pour s'assurer que les candidats satisfont à toutes les exigences de désignation et qu'ils n'ont pas fait de fausses déclarations. Toutefois, il reste plusieurs points à améliorer. Nous avons également constaté que les personnes désignées ne correspondent pas toujours aux professions et aux compétences que la province a indiquées comme étant les plus recherchées, compte tenu du nombre et de la croissance des postes vacants déclarés. De plus, ni les résultats pour les candidats ni leurs avantages économiques pour l'Ontario ne sont mesurés ou déclarés efficacement.

Le Ministère a accepté 21 recommandations.

// Nos constatations

Comparativement aux autres provinces, l'Ontario a proportionnellement moins de pouvoir dans la sélection des immigrants économiques admis à la résidence permanente, ce qui montre la nécessité de coordonner les activités avec le gouvernement fédéral pour répondre aux besoins provinciaux

- En 2023, les candidats au POCI représentaient 21 % des immigrants économiques et 10 % des immigrants totaux ayant obtenu la résidence permanente dans la province cette année-là. Ce pourcentage est nettement inférieur à ceux d'autres provinces, dont les désignations représentaient entre 42 % (Colombie-Britannique) et 93 % (Saskatchewan) des immigrants économiques.
- Compte tenu de l'ampleur de l'immigration économique à l'extérieur du POCI, il est important que l'Ontario travaille en collaboration avec le gouvernement fédéral pour veiller à ce que les besoins du marché du travail de la province soient pris en compte au moment d'accorder la résidence permanente aux personnes qui ne sont pas candidats au POCI.
- Le gouvernement fédéral (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada) n'a pas conclu d'arrangement avec l'Ontario ni avec aucune autre province pour leur permettre de déterminer les priorités du marché du travail, particulièrement les professions auxquelles le gouvernement fédéral devrait accorder la priorité lorsqu'il sélectionne des immigrants économiques.

» **Recommandation 1**

L'impact économique de la désignation de candidats sans offre d'emploi n'a pas été évalué

- Le nombre total de désignations attribuées à l'Ontario par le gouvernement fédéral a augmenté, tout comme le pourcentage de candidats étrangers titulaires d'un diplôme. Ces derniers sont désignés principalement parce qu'ils détiennent une maîtrise ou un doctorat de l'Ontario, mais ils ne sont pas tenus d'avoir une offre d'emploi. De 2022 à 2023, il y a eu une augmentation de 69 % du nombre total de désignations et de 227 % du nombre de désignations pour les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat. En 2023, il y a eu 3 408 (58 %) candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat de plus que de candidats détenant une offre d'emploi. Comparativement à il y a 5 ans (en 2019), les désignations pour les candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat ont augmenté de 461 % en 2023, tandis que celles pour les volets Offre d'emploi ont diminué de 7 %.
- Selon le Ministère, l'augmentation du nombre de désignations pour les candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat s'explique par le fait que ces demandes étaient moins risquées et complexes et nécessitaient moins de vérifications, de sorte qu'elles ont été traitées plus rapidement afin de respecter le quota de désignations. Toutefois, le Ministère n'a pas évalué l'impact économique de la désignation de candidats sans offre d'emploi plutôt que de ceux qui en détiennent une.

// Nos constatations

- De 2021 (année où le Ministère a commencé à recueillir des données normalisées) à 2023, 72 % des candidats des volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat provenaient des domaines du génie, de l'informatique et des sciences de l'information ou de l'administration des affaires, les études en génie représentant 43 % des candidats. Bien que les professions du secteur de la santé soient très recherchées et que le Ministère en fasse un domaine prioritaire, seulement 8 % des candidats titulaires de maîtrise et de doctorat provenaient d'un domaine d'études lié à la santé en 2022 et 2023.

» Recommandation 3

Peu de candidats détiennent un emploi ou de l'expérience de travail dans les professions affichant le plus grand nombre de postes vacants

- Le Ministère n'a pas toujours choisi des candidats dont les professions ont été désignées comme étant les plus demandées par une analyse des données. À la fin de 2023, les professions affichant le plus grand nombre de postes vacants étaient peu ciblées dans le cadre du programme. Ce phénomène était particulièrement perceptible chez les professions liées aux soins infirmiers, où le nombre de postes vacants était élevé : entre 0,3 % et 0,9 % seulement de toutes les désignations ont été faites dans ces professions.
- Lorsque nous avons déterminé les 10 professions ayant fait l'objet du plus grand nombre de désignations en 2023, nous avons constaté que les désignations du Ministère visaient en grande partie l'atteinte des objectifs prioritaires pour les professions liées à la technologie et aux métiers spécialisés, mais que ces professions présentaient pour la plupart une demande future moyenne, selon les projections du Ministère.

» Recommandation 4

Les candidats ont favorisé de façon disproportionnée la région du Grand Toronto

- Bien que la proportion de candidats détenant une offre d'emploi est répartie presque également à l'intérieur et à l'extérieur de la région du Grand Toronto (RGT), notre analyse a révélé que pour la période de 5 ans allant de 2019 à 2023, seulement 37 % des candidats détenant une offre d'emploi avaient l'intention de s'établir à l'extérieur de la RGT. Nous avons également constaté que certaines régions avaient reçu relativement peu de désignations; par exemple, le Nord de l'Ontario ne comptait que 3 % des candidats détenant une offre d'emploi. Le Ministère n'a pas de stratégie globale visant à répartir les candidats en fonction des besoins à l'échelle de la province, et particulièrement dans les régions situées à l'extérieur de la RGT.

// Nos constatations

- Notre analyse des données obtenues auprès de Statistique Canada a révélé qu'un pourcentage élevé de candidats au POCI qui ont obtenu la résidence permanente est demeuré en Ontario, soit 93 % en moyenne entre 2016 et 2020. Toutefois, un certain nombre d'années après leur arrivée, de nombreux résidents permanents arrivés en tant que candidats au POCI ont migré vers d'autres régions de la province, en particulier dans la région de Hamilton-Péninsule du Niagara et celle de Kitchener-Waterloo-Barrie. La majorité des candidats au POCI résidaient toujours dans la RGT 5 ans après avoir obtenu la résidence permanente (74 % des candidats entre 2016 et 2021).
- Sur une période de 5 ans prenant fin en 2021, près de 5 000 personnes provenant d'un autre programme de candidats des provinces avaient migré vers l'Ontario, et 63 % avaient déménagé dans la RGT. Au cours de la même période de 5 ans, seulement 175 candidats au POCI ont déménagé dans d'autres provinces, principalement en Alberta (37 %) et en Colombie-Britannique (37 %).
- Bien que le Ministère ait mené certaines initiatives pour encourager les candidats à s'établir dans des régions à l'extérieur de la RGT, nous avons constaté que d'autres provinces avaient intégré des mécanismes plus vigoureux à leurs programmes de candidats pour encourager l'immigration dans des régions moins peuplées. Par exemple, le Programme des candidats de l'Alberta comprend un volet spécialisé qui vise à attirer et à retenir les nouveaux arrivants dans les collectivités rurales de moins de 100 000 habitants à l'extérieur de Calgary et d'Edmonton afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre et de soutenir le développement économique.

» Recommandation 5

Pour réduire le nombre de fausses déclarations potentielles, les lacunes que comportent les procédures de vérification des demandes doivent être corrigées

- Nous avons relevé des secteurs où des processus de vérification plus rigoureux étaient nécessaires, en particulier lorsque les documents sont susceptibles de contenir des fausses déclarations ou d'être falsifiés. Ces processus prennent notamment la forme de vérifications directes auprès des institutions ou organismes suivants :
 - Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour les documents soumis par un candidat à l'appui de son statut juridique au Canada;
 - Emploi et Développement social Canada pour la légitimité d'une étude d'impact sur le marché du travail;

// Nos constatations

- Agence du revenu du Canada pour les documents soumis par un candidat à l'appui de son expérience de travail antérieure au Canada;
- l'institution financière (directement ou au moyen d'un affidavit) pour les relevés bancaires et les autres relevés de placement fournis par le demandeur à l'appui des fonds d'établissement requis.
- Les résultats des inspections ont révélé des lacunes dans les processus et mécanismes que le Ministère utilise pour prévenir et détecter les fausses déclarations avant qu'une demande soit approuvée et que des candidats soient désignés. Par exemple, dans 67 % des cas où les inspecteurs ont recommandé une sanction pécuniaire ou une exclusion, le programme avait déjà approuvé les demandes et désigné les candidats; et 54 % des mesures d'exécution recommandées par les inspecteurs en 2022 et 2023 ont été prises à la suite de renseignements fournis par le public, et non parce que le dossier avait été signalé dans le cadre de la vérification des demandes du programme.
- Bien que les lignes directrices sur les notes d'évaluation aient été mises en œuvre au début de 2024, nous avons relevé des secteurs où ces lignes directrices n'étaient pas assez détaillées, de sorte qu'il n'existait que peu ou pas de preuves que les procédures de vérification avaient été effectuées (par exemple, la vérification des recherches faites sur des sites Internet en libre accès, la confirmation qu'un poste devait être pourvu de toute urgence pour permettre la poursuite des activités de l'employeur, et la démonstration de l'intention du demandeur de résider en Ontario).
- Dans le cadre des procédures opérationnelles du POCI, le personnel chargé du traitement des demandes doit vérifier qu'un représentant en immigration est inscrit auprès du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté (le Collège). Toutefois, d'après notre examen des dossiers de demande dans le système de gestion des cas, rien n'indiquait que cette étape avait été effectuée dans 8 % des dossiers échantillonnés.

» Recommandations 6 et 7

// Nos constatations

L'analyse courante des renseignements contenus dans les demandes afin de détecter les tendances suspectes et les fausses déclarations potentielles n'a commencé qu'en 2023, soit 16 ans après la création du programme

- Le POCI n'avait commencé à effectuer une analyse *ponctuelle* des données qu'en avril 2023, notamment le triage des demandes qui étaient associées à des préoccupations concernant l'intégrité du programme, en se fondant sur des indicateurs qu'il avait définis à partir des rapports extraits du système de gestion des cas du programme. Par exemple, les demandes faisant référence à la même expérience de travail et au même représentant en immigration, ou les groupes de demandes associés à des employeurs ou à des représentants en immigration problématiques, pouvaient être signalées à des fins d'analyse. Avant avril 2023, le Ministère n'avait procédé à aucune analyse semblable.
- Le Ministère était limité dans sa capacité de détecter les fausses déclarations en recourant à l'analyse de l'information. Le personnel chargé de l'enquête effectuait son travail à l'extérieur du système de gestion des cas. Si l'information sur les inspections était intégrée au système de gestion des cas, le personnel pouvait analyser et filtrer les données pour voir s'il se dégagait des tendances paraissant suspectes ou si l'information était incohérente.

» **Recommandation 8**

Le programme n'a pas utilisé efficacement les mesures d'exécution disponibles

- De 2018 à 2021, la plupart des inspections ont pris la forme de vérifications sur place. Durant cette période, seules 7 ordonnances de sanctions pécuniaires totalisant 63 000 \$ et 8 ordonnances d'exclusion allant de 1 à 2 ans ont été rendues pour avoir fourni des documents falsifiés. Par exemple, le Ministère a découvert un cas où un représentant non autorisé était à l'origine d'un stratagème complexe qui utilisait des entreprises fictives (fausse entreprise créée dans le but d'obtenir des désignations) et de vraies entreprises pour créer des offres d'emploi falsifiées et inventer des antécédents professionnels dans des demandes présentées dans le cadre du programme.
- Dans ce cas-ci, le Ministère a découvert 38 demandes comportant des offres d'emploi et des antécédents professionnels falsifiés qui impliquaient 12 entreprises dans le même stratagème. Au moment de notre audit, le Ministère s'employait à imposer des exclusions et des sanctions administratives pécuniaires aux demandeurs, aux employeurs et au représentant concerné.

// Nos constatations

- À la fin de 2021, le programme a commencé à réaliser des inspections sur place; toutefois, le 1^{er} avril 2024, le programme n'avait donné suite qu'à 13 % des 328 sanctions pécuniaires recommandées par les inspecteurs et avait émis moins de 2 % des 117 ordonnances d'exclusion du programme recommandées par les inspecteurs.
- Au moment de notre audit, le Ministère n'avait encore accusé personne en vertu de la *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario* ou de la *Loi sur les infractions provinciales*. Le Ministère nous a indiqué que le programme se préparait à déposer des accusations contre trois parties.

» **Recommandation 11**

Le Ministère a effectué peu de suivi postérieur à la désignation pour vérifier que les conditions de désignation avaient été respectées

- La surveillance postérieure à la désignation est effectuée principalement au moyen d'« examens des dossiers à des fins d'assurance de la qualité » afin d'évaluer l'efficacité des processus de prestation des programmes et des pratiques en matière d'intégrité. Seuls 3 des 14 examens effectués à ce jour visaient à vérifier que les conditions de désignation continuaient d'être respectées, et ces 3 examens visaient uniquement l'un des 3 volets Offre d'emploi.
- Même si des problèmes importants ont été relevés dans les quelques examens effectués, dans l'ensemble, peu de dossiers ont fait l'objet d'un suivi : seulement 9,7 % des désignations pour le volet Offre d'emploi passé en revue avaient été examinées, ou 4,4 % des désignations pour les 3 volets Offre d'emploi combinés. Parmi les exemples de problèmes importants, notons que 49 % des candidats échantillonnés dans le cadre des examens ne travaillaient pas pour l'employeur ou n'occupaient pas le poste approuvé figurant sur leur offre d'emploi, et 42 % des candidats échantillonnés n'ont pas présenté de demande de permis de travail dans les 6 mois, comme cela est exigé.
- Selon les directives du Ministère de février 2022, les dossiers à risque élevé devraient être signalés et faire l'objet d'un suivi 10 mois après la date d'approbation. Toutefois, le suivi postérieur à la désignation des dossiers signalés avait commencé 28 mois après l'établissement des directives opérationnelles. Pour certains candidats, le suivi a eu lieu jusqu'à 22 mois après la désignation. En raison du retard dans le suivi postérieur à la désignation, 25 des candidats signalés (soit 40,3 %) avaient déjà obtenu leur résidence permanente, ce qui ne laisse pas au Ministère le pouvoir de révoquer leur désignation.

» **Recommandations 14 et 15**

// Nos constatations

L'échange de renseignements avec d'autres parties responsables de l'immigration améliorerait l'intégrité du programme

- Le Ministère n'a pas conclu d'entente d'échange de renseignements avec le Collège qui autorise et réglemente les représentants autorisés à aider les demandeurs et les employeurs à présenter des demandes dans le cadre du POCI. Une telle entente établirait un processus d'information mutuelle sur les cas confirmés et soupçonnés de fausses déclarations par des représentants autorisés et permettrait aux deux parties de prendre des mesures appropriées.
- De plus, comme le permis d'un représentant est valide partout au Canada, il est important d'aviser le Collège pour aider à préserver l'intégrité des programmes d'immigration dans les autres provinces et territoires.
- Bien que le Ministère ait conclu une entente d'échange de renseignements avec IRCC, cette entente pourrait être mieux mise à profit en échangeant plus régulièrement des renseignements sur les cas soupçonnés ou confirmés de fausses déclarations. L'entente n'établit aucune fréquence pour l'échange de ces renseignements, qui se fait plutôt à la discrétion de l'agent de traitement d'IRCC.

» **Recommandations 17 et 18**

Les résultats et les objectifs du programme ne sont pas mesurés

- Le Ministère a fait le suivi et a rendu compte d'une seule mesure du rendement : le nombre et le pourcentage d'immigrants qualifiés désignés pour l'obtention de la résidence permanente par le programme. La mesure actuelle n'évalue pas les objectifs du programme énoncés par le Ministère.
- À l'heure actuelle, l'accent est mis sur les cibles de désignations, ce qui pourrait encourager les comportements involontaires (par exemple, accorder la priorité à la quantité plutôt qu'à la qualité des candidats, ou approuver les demandes sans les étudier minutieusement pour accélérer le processus).
- Notre audit du programme en 2014 avait également révélé que le Programme des candidats de l'Ontario ne comportait aucun indicateur de rendement significatif pour mesurer les résultats des candidats résidant en Ontario ou pour déterminer si le programme répondait aux besoins du marché du travail; 10 ans plus tard, des mesures utiles n'ont toujours pas été établies.

» **Recommandation 19**



2.0 Contexte

2.1 Aperçu du programme

Il existe de nombreux programmes qui permettent aux immigrants de venir en Ontario, comme des programmes d'offres d'emploi, des programmes de parrainage familial et des programmes d'immigration en cas de circonstances particulières (par exemple, le statut de réfugié). Ces programmes sont tous administrés exclusivement par le gouvernement fédéral, à l'exception du Programme des candidats des provinces, qui permet aux provinces et territoires de répondre à leurs besoins économiques locaux. Le Programme des candidats des provinces a été instauré dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, à l'exception du Québec et du Nunavut, entre 1999 et 2009. L'Ontario a adopté le programme en 2007.

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* définit trois catégories potentielles d'immigrants pour l'obtention du statut de résident permanent :

- » Les immigrants de la catégorie économique sont sélectionnés en fonction de leur contribution économique potentielle.
- » Les immigrants de la catégorie du parrainage familial sont parrainés par des membres de leur famille immédiate qui sont des résidents permanents.
- » Les réfugiés sont parrainés par le gouvernement fédéral ou des groupes privés, ou demandent l'asile au Canada.

Au cours des cinq dernières années civiles (2019-2023), 53 % des résidents permanents admis en Ontario étaient des immigrants économiques, 25 % étaient des immigrants parrainés par leur famille, 19 % étaient des réfugiés, et 3 % ont été admis pour des raisons d'ordre humanitaire, comme le montre la **figure 1**. Les immigrants sélectionnés dans le cadre du Programme des candidats de l'Ontario sont considérés comme des immigrants de la catégorie économique.

Établi en vertu de la *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario*, le POCI est le programme de sélection des immigrants économiques de la province qui vise à donner aux travailleurs, aux entrepreneurs et aux étudiants étrangers la possibilité d'être désignés pour l'obtention de la

Figure 1 : Résidents permanents admis en Ontario, par catégorie, 2019-2023

Source des données : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Catégorie d'immigration	2019	2020	2021	2022	2023	Période de 5 ans	
						Nbre	%
Immigration économique	82 145	43 400	118 805	93 350	102 485	440 185	53
Parrainage familial	42 570	22 230	36 680	46 735	56 120	204 335	25
Réfugiés	25 520	15 065	36 445	39 055	39 135	155 220	19
Autre (raisons d'ordre humanitaire)	3 130	2 260	7 345	5 845	9 085	27 665	3
Total	153 365	82 955	199 275	184 985	206 825	827 405	100

Résidents permanents désignés par le POCI*	12 340	6 750	11 030	19 220	21 440	70 780
Part des résidents permanents désignés par le POCI parmi les immigrants économiques (%)	15	16	9	21	21	16
Part des résidents permanents désignés par le POCI parmi l'ensemble des immigrants (%)	8	8	6	10	10	9

* Les résidents permanents qui ont présenté une demande dans le cadre du POCI sont un sous-ensemble de la catégorie des immigrants économiques. Ils sont comptés au moment où la résidence permanente leur est accordée. Par conséquent, leur nombre ne sera pas égal au nombre de désignations au cours d'une année donnée en raison du délai entre la désignation et l'obtention de la résidence permanente.

Figure 2 : Objectifs du Programme ontarien des candidats à l'immigration

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

- » **Sélectionner** les immigrants économiques qui s'établiront en Ontario;
- » **Contribuer** à combler les besoins du marché du travail de l'Ontario;
- » **Améliorer** la compétitivité des employeurs de l'Ontario en les aidant à accéder à des talents internationaux;
- » **Soutenir** l'attraction d'entreprises et la création d'emplois dans la province;
- » **Aider à** répartir les avantages de l'immigration dans toutes les régions de la province;
- » **Soutenir** l'immigration francophone en Ontario.

résidence permanente en Ontario, tout en donnant aux entreprises ontariennes la capacité de recruter des talents internationaux pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. Les objectifs du Ministère pour le POCI sont présentés à la **figure 2**.

Les rôles et responsabilités du Canada et de l'Ontario relativement au Programme des candidats sont énoncés dans l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration. La plus récente entente entre le Canada et l'Ontario a été signée en 2017. Selon l'entente :

L'Ontario assume les responsabilités suivantes :

- » recruter et désigner des candidats des provinces en tenant compte de leur intention et de leur capacité de réussir leur établissement économique en Ontario et de s'y installer;
- » promouvoir le Programme des candidats des provinces de l'Ontario;
- » assurer l'intégrité du Programme des candidats des provinces de l'Ontario;
- » veiller à la mise en place de systèmes de surveillance et d'évaluation du rendement destinés à mesurer l'efficacité du programme.

Le Canada assume les responsabilités suivantes :

- » s'assurer que les candidats admis dans le cadre du Programme des candidats de la province répondent aux conditions d'admissibilité à la catégorie de l'immigration économique qui sont énoncées dans la loi fédérale et que leur candidature a été évaluée en fonction des critères d'admissibilité applicables à cette catégorie;
- » prendre la décision définitive en matière de sélection et d'admissibilité et délivrer des visas;
- » faire en sorte que des systèmes de contrôle et d'évaluation du rendement soient en place à l'échelon fédéral de manière à garantir que le Programme national des candidats des provinces continue d'atteindre ses objectifs économiques.

Chaque année, le gouvernement fédéral, par l'entremise d'IRCC, attribue un certain nombre de désignations à chaque province et territoire afin de lui donner le pouvoir de désigner des immigrants selon ses propres critères.

Le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du POCI, évalue les demandes et propose des candidats à la résidence permanente. Les candidats désignés par le POCI peuvent ensuite présenter une demande de résidence permanente par l'entremise d'IRCC. C'est IRCC qui prend la décision finale concernant chaque demande et qui attribue le statut de résident permanent aux demandeurs retenus.

Parmi toutes les provinces et tous les territoires, c'est l'Ontario qui reçoit la plus grande part des quotas de candidats fédéraux. Ce quota est passé de 19 % du total national en 2019 à 27 % en 2023. La **figure 3** présente les quotas par province ou territoire au cours de chacune des 5 dernières années.

En 2023, l'Ontario s'est vu attribuer 16 500 désignations, soit une augmentation d'environ 70 % par rapport à 2022, et a obtenu une hausse supplémentaire de 30 % de son quota de 21 500 en 2024.

L'Ontario a atteint sa limite de désignations au cours de chacune des 5 dernières années, de 2019 à 2023. L'**annexe 1** présente les désignations réelles accordées par volet ou système d'admission chaque année entre 2019 et 2023.

Figure 3 : Quotas de candidats dans les programmes de candidats des provinces à travers le Canada, 2019-2023*

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Province ou territoire	2019	2020	2021	2022	2023
Ontario	6 650	7 350	8 350	9 750	16 500
Alberta	5 750	6 000	6 000	6 500	9 750
Manitoba	5 750	5 875	6 025	6 325	9 500
Colombie-Britannique	6 500	6 500	6 500	7 000	8 000
Saskatchewan	5 750	5 750	5 750	6 000	7 250
Nouvelle-Écosse	1 350	1 650	2 100	2 700	3 570
Nouveau-Brunswick	1 050	1 250	1 515	1 916	3 000
Terre-Neuve-et-Labrador	1 050	1 150	1 050	1 100	2 100
Île-du-Prince-Édouard	850	950	1 010	1 310	1 600
Yukon	250	250	250	300	430
Territoires du Nord-Ouest	250	250	250	250	300
Total	35 200	36 975	38 800	43 151	62 000
Part de l'Ontario (%)	19	20	22	23	27

* En raison du délai entre la désignation par le POCI et l'octroi de la résidence permanente par le gouvernement fédéral, le nombre de désignations au cours d'une année donnée ne correspondra pas au nombre de résidents permanents admis cette année-là (figure 1).

2.2 Catégories de demandeurs, volets et systèmes d'admission

Le POCI comporte neuf volets ou parcours par lesquels les candidats peuvent se qualifier. Les volets sont répartis en trois catégories, chacune ayant des objectifs différents :

- 1 » Les cinq volets **Capital humain** ciblent les candidats qui ont un capital humain élevé (expérience de travail précieuse, études, compétences linguistiques) et qui peuvent contribuer au marché du travail de l'Ontario et à la croissance économique dans les collectivités de la province.
- 2 » Les trois volets **Offre d'emploi** fournissent des talents internationaux aux employeurs locaux qui ont des besoins en main-d'œuvre et aident à combler les pénuries de main-d'œuvre dans les collectivités de la province.
- 3 » Le volet **Entrepreneurs** cible les candidats qui souhaitent établir ou exploiter une entreprise nouvelle ou existante en Ontario.

Le POCI dispose de deux systèmes d'admission pour sélectionner les candidats. Le programme utilise le système **Entrée express** du gouvernement fédéral pour sélectionner les candidats qui présenteront une demande dans le cadre de trois volets (appelés volets Entrée express de l'Ontario). L'admission de demandeurs potentiels dans les six autres volets se fait par l'entremise du système de **déclaration d'intérêt** de la province.

Les critères de notation et de sélection ne comprennent pas le traitement de faveur fondé sur la race, le sexe ou d'autres facteurs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Voir l'[annexe 2](#) pour les catégories, les volets et les systèmes d'admission du POCI.

Chaque volet comporte son propre ensemble d'exigences d'admissibilité que les demandeurs doivent satisfaire avant que le Ministère ne les désigne pour l'obtention de la résidence permanente. Les critères d'admissibilité pour chaque volet des deux systèmes sont décrits à l'[annexe 3](#), et le cheminement d'une demande à travers les étapes du processus de désignation dans chaque système est présenté à l'[annexe 4](#).

Le POCI sélectionne les personnes et les invite à présenter une demande de désignation provinciale pour les divers volets tout au long de l'année. On parle alors de tirages, qui peuvent être généraux ou ciblés. Les tirages généraux classent tous les candidats qui ont enregistré un profil de déclaration d'intérêt ou un profil Entrée express, tandis que les tirages ciblés classent uniquement ceux qui ont des attributs correspondants aux besoins du marché du travail ou à la priorité basée sur le capital humain (par exemple, des professions ou des secteurs particuliers comme la santé ou la technologie).



3.0 Objectif et étendue de l'audit

Notre audit visait à déterminer si le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences avait mis en place des processus et des systèmes efficaces pour que le POCI :

- » veille à ce que seuls les candidats qualifiés qui possèdent des compétences qui correspondent aux besoins du marché du travail de l'Ontario soient désignés pour l'obtention du statut de résident permanent;
- » détermine si le programme produit le résultat attendu en désignant des candidats qui contribueront au développement économique de l'Ontario.

Notre audit était axé sur la pertinence et l'efficacité des processus utilisés par le Ministère pour repérer, vérifier et désigner des immigrants potentiels pour l'Ontario à travers les divers volets du POCI, ainsi que ceux utilisés pour veiller à ce que les immigrants qui possèdent les compétences ou l'expérience dont l'économie de l'Ontario a besoin soient mis de l'avant pour l'obtention de la résidence permanente. La portée de l'audit n'incluait pas les services d'immigration fournis par le gouvernement fédéral ni les services d'immigration provinciaux à l'extérieur du POCI (par exemple, ceux fournis par la Direction des services d'établissement pour aider les nouveaux arrivants et les réfugiés à trouver les services dont ils ont besoin pour s'établir en Ontario).

Pour plus de détails, voir nos [critères d'audit](#), notre [approche d'audit](#) et notre [opinion d'audit](#).



4.0 Nos constatations

4.1 Conception du programme et limites de désignations

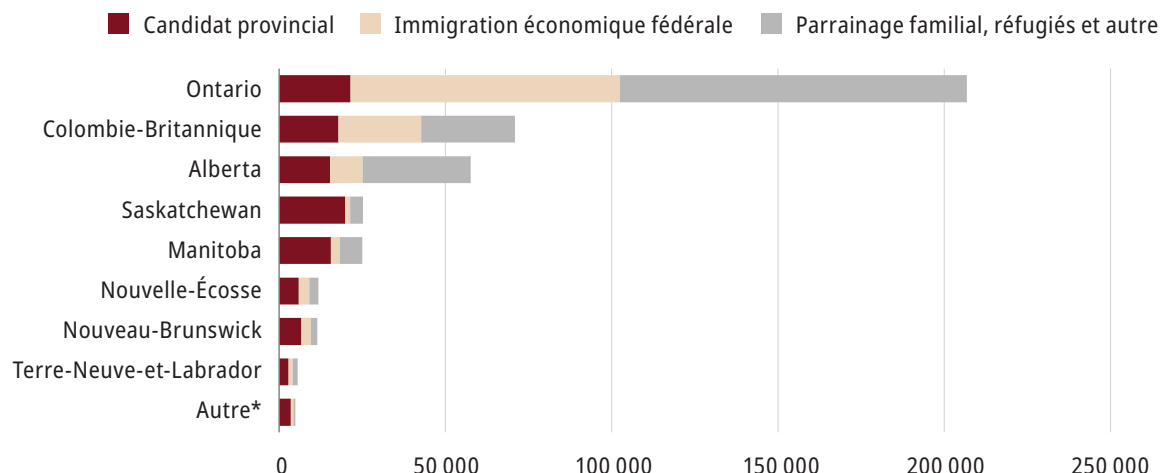
4.1.1 L'Ontario a proportionnellement moins de pouvoir dans la sélection des immigrants économiques admis à la résidence permanente que les autres provinces

En 2023, les candidats au POCI représentaient 21 % des immigrants économiques et 10 % des immigrants totaux ayant obtenu la résidence permanente dans la province cette année-là (voir la **figure 1**). Ce pourcentage est nettement inférieur à ceux d'autres provinces, dont les désignations représentent entre 42 % (Colombie-Britannique) et 93 % (Saskatchewan) des immigrants économiques. La **figure 4** montre le nombre de candidats des provinces ayant obtenu la résidence permanente par rapport à l'immigration économique et à l'immigration totale en 2023 pour les provinces ayant un programme de candidats des provinces.

Au cours de chacune des 5 dernières années (2019-2023), l'Ontario a été la province comptant le plus grand nombre de nouveaux immigrants qui ont obtenu la résidence permanente. Pendant ces 5 années, le Canada a admis 1,84 million de nouveaux résidents permanents, dont 45 % (827 000) se sont installés en Ontario. Voir la **figure 5** pour connaître la part ontarienne de l'immigration au Canada au cours de chacune des 5 dernières années.

Figure 4 : Nombre total d'immigrants, par province ou territoire, 2023

Source des données : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada



* La catégorie « Autre » comprend les provinces et territoires comptant moins de 5 000 personnes ayant obtenu la résidence permanente : Île-du-Prince-Édouard (3 620); Yukon (895) et Territoires du Nord-Ouest (325). Le Québec et le Nunavut n'ont pas de programme de candidats des provinces.

L'Ontario a également reçu plus d'immigrants de la catégorie de l'immigration économique que les autres provinces ou territoires au cours de chacune des 5 dernières années (2019-2023), et au total pour la période de 5 ans (440 185). Comme c'était également le cas lors du dernier audit de ce programme en 2014, presque toutes les provinces et tous les territoires autres que l'Ontario comptaient une proportion plus élevée de nouveaux immigrants de la catégorie de l'immigration économique (plutôt que des catégories du parrainage familial ou des réfugiés) afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre et à contribuer à la croissance de l'économie. Seuls l'Alberta et le Nunavut comptaient un pourcentage plus faible d'immigrants de la catégorie économique. Pour les 5 années allant de 2019 à 2023, seulement 53 % des nouveaux immigrants de l'Ontario appartenaient à la catégorie de l'immigration économique, comparativement à 91 % à l'Île-du-Prince-Édouard, à 75 % au Manitoba et à 63 % en Colombie-Britannique. La **figure 6** présente une comparaison des catégories de résidents permanents admis par province.

Figure 5 : Pourcentage de résidents permanents admis en Ontario et ailleurs au Canada, 2019-2023

Source des données : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

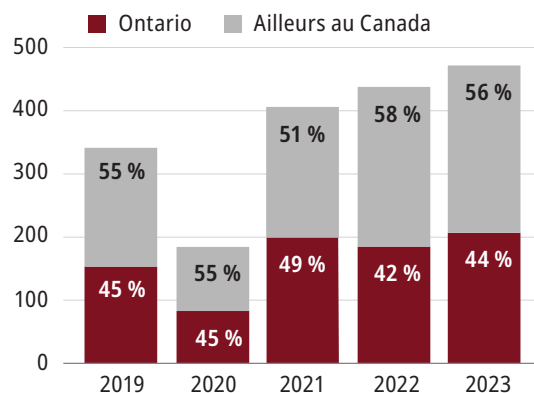


Figure 6 : Catégories de résidents permanents admis, par province, 2019-2023

Source des données : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Province ou territoire	Immigration économique	Parrainage familial	Réfugiés	Autre*	Total	% d'immigration économique
Ontario	440 185	204 335	155 220	27 665	827 405	53
Colombie-Britannique	177 320	73 170	25 290	4 475	280 255	63
Québec	144 490	54 575	31 970	6 570	237 605	61
Alberta	100 550	64 965	43 830	3 870	213 215	47
Manitoba	67 840	13 220	8 850	720	90 630	75
Saskatchewan	65 025	9 670	6 180	215	81 090	80
Nouvelle-Écosse	35 350	4 360	4 800	235	44 745	79
Nouveau-Brunswick	29 760	2 240	3 770	110	35 880	83
Terre-Neuve-et-Labrador	9 555	1 070	3 040	110	13 775	69
Île-du-Prince-Édouard	11 495	650	450	45	12 640	91
Yukon	2 035	425	50	5	2 515	81
Territoires du Nord-Ouest	755	360	70	–	1 185	64
Nunavut	70	110	10	–	190	37
Total	1 084 430	429 150	283 530	44 020	1 841 130	

* La catégorie Autre s'applique à l'immigration pour des raisons d'ordre humanitaire. Le système d'immigration offre une voie d'accès spéciale aux personnes qui ne satisfont pas aux critères d'immigration habituels, mais qui ont des raisons convaincantes d'ordre humanitaire de rester au Canada. Il est conçu pour les cas exceptionnels qui justifient une prise en compte en raison de difficultés ou de conditions défavorables.

4.1.2 Les besoins en main-d'œuvre communiqués au gouvernement fédéral sont trop généraux pour orienter efficacement la planification de l'immigration

L'Ontario utilise deux mécanismes principaux pour communiquer ses besoins en main-d'œuvre au gouvernement fédéral et ainsi influencer la planification de l'immigration économique. Ces mécanismes comprennent la participation au Forum des ministres responsables de l'immigration (le Forum) et des lettres de demande officielle au ministre fédéral d'IRCC.

L'Ontario a préconisé la formulation de commentaires plus précis pour guider le gouvernement fédéral dans la sélection des immigrants économiques de l'Ontario (voir ci-dessous). Au moment de notre travail sur le terrain, aucune entente n'avait été officialisée.

Le Forum est un organisme décisionnel fédéral, provincial et territorial dont l'objectif est d'appuyer un système d'immigration souple, rapide et efficace pour le Canada. Les membres du comité comprennent toutes les provinces et tous les territoires qui ont un Programme des candidats des provinces. Le comité est présidé par le ministre fédéral d'IRCC.

Le Forum est composé de tables de décideurs aux échelons des ministres, des sous-ministres, des sous-ministres adjoints et des directeurs généraux. Les membres de ces tables prennent des décisions au sujet des objectifs stratégiques et des résultats connexes énoncés dans le Plan stratégique pour l'immigration du Forum. Il existe également plusieurs groupes de travail pour appuyer les tables de planification, comme le groupe de travail sur la lutte contre la fraude et le groupe de travail sur la planification des niveaux d'immigration.

Pour déterminer dans quelle mesure l'Ontario a communiqué les besoins de son marché du travail au gouvernement fédéral par l'entremise du Forum, nous avons examiné la documentation fournie par l'Ontario aux groupes de travail et les procès-verbaux des réunions des groupes de travail et des tables entre 2021 et 2023.

Il ressort clairement des procès-verbaux des réunions des groupes de travail appartenant au Forum que le besoin de collaboration est reconnu. Par exemple, les sujets de discussion à la réunion du 17 novembre 2023 comprenaient des solutions visant à promouvoir des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux complémentaires de sélection des immigrants économiques. Le Forum a aussi discuté de l'importance des volets économiques fédéraux et des programmes des candidats des provinces pour répondre aux besoins du marché du travail et soutenir davantage les collectivités actuellement mal desservies par l'immigration économique.

Nous avons noté que le Ministère fournit des renseignements de haut niveau, par exemple les priorités provinciales et les industries ou secteurs où il existe une demande de main-d'œuvre, mais que ces renseignements ne sont pas suffisamment détaillés, par exemple des professions ou des besoins régionaux précis, bien qu'il ait accès à ces renseignements, comme l'indiquent les **sections 4.2.1 et 4.2.2**.

Nous avons également examiné les lettres que le Ministère a envoyées au ministre fédéral au sujet de ses demandes de quotas pour l'année à venir. À l'instar des commentaires sollicités que l'Ontario a fournis au gouvernement fédéral par l'entremise des groupes de travail du Forum, nous avons également constaté que les lettres de demande de quotas manquaient de renseignements détaillés, comme les professions précises pour chacun des secteurs où la demande est forte, le nombre d'offres d'emploi prévues (une combinaison de nouveaux emplois et d'emplois de remplacement) dans chacun des codes de la Classification nationale des professions (CNP) pour la province ou la région, et les besoins de chacune des cinq grandes régions (RGT, région du Centre, région du Nord, région de l'Est et région du Sud-Ouest).

Par exemple, dans la lettre de demande de quotas de 2024, l'Ontario a souligné qu'une hausse des désignations était nécessaire pour répondre aux demandes provinciales de main-d'œuvre générées par les investissements continus dans l'infrastructure (Bâtir l'Ontario) et pour appuyer des objectifs comme les soins de santé, la fabrication et la construction de 1,5 million de logements. Aucune discussion sur des professions ou des compétences particulières n'a été notée, ni aucun détail sur les besoins régionaux, bien que le Ministère ait accès à ces informations, comme il est indiqué aux **sections 4.2.1 et 4.2.2**.

En 2022, la province a entamé des discussions bilatérales avec IRCC, ce qui a mené à une entente visant à ajouter des dispositions à l'Entente Canada-Ontario sur l'immigration afin d'élaborer un processus officialisant l'échange de renseignements fondés sur des données probantes sur le marché du travail provincial afin d'éclairer les priorités fédérales en matière d'immigration économique.

En vertu de cette entente, l'Ontario soumettrait des rapports pour déterminer les priorités du marché du travail, particulièrement les professions auxquelles le gouvernement fédéral devrait accorder la priorité lorsqu'il sélectionne des immigrants économiques. IRCC fournirait une rétroaction sur la façon dont les commentaires des provinces et des territoires, y compris ceux de l'Ontario, ont éclairé les priorités fédérales en matière d'immigration économique.

Nous avons confirmé que les dispositions proposées ne sont pas incluses dans les ententes conclues entre IRCC et d'autres provinces ou territoires, et qu'aucune entente semblable n'existe avec d'autres programmes de candidats provinciaux ou territoriaux. L'arrivée d'un nouveau ministre fédéral en 2023 est survenue avant que les nouvelles dispositions soient approuvées, et l'entente existante a plutôt été prolongée jusqu'au 24 novembre 2024. Au moment de notre travail sur le terrain, le Ministère a obtenu l'approbation du Cabinet pour présenter à IRCC une proposition qui maintient ces dispositions déjà négociées.

Recommandation 1

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences collabore avec le gouvernement fédéral pour établir une entente d'échange de renseignements ou d'autres méthodes de communication officielles qui fourniront au gouvernement fédéral des renseignements précis sur les besoins du marché du travail de l'Ontario, à l'échelle tant provinciale que régionale.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

4.1.3 Le programme peut gérer les quotas actuels, mais la province a considérablement augmenté ses demandes de quotas, ce qui pourrait mettre à rude épreuve sa capacité opérationnelle actuelle et mettre l'intégrité du programme en péril

La majorité des immigrants économiques de l'Ontario sont sélectionnés au niveau fédéral par IRCC (79 % en 2023). En novembre 2023, le Ministère a demandé au gouvernement fédéral une augmentation importante de son quota. En principe, cela permettrait à l'Ontario de participer davantage à la sélection de tous ses immigrants économiques d'ici 2026. Toutefois, les demandes de quotas du Ministère ont largement dépassé son évaluation de la capacité opérationnelle pour les 3 prochaines années civiles, comme le montre la [figure 7](#).

Figure 7 : Demandes de quotas de désignations et capacité opérationnelle du POCI, 2024-2026

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

	2024 ¹	2025 ²	2026 ²
Demandes du POCI	25 370	55 815	117 490
Capacité du POCI3	18 500	25 000	35 000
Demandes dépassant la capacité	6 870	30 815	82 490
% de différence	37	123	236

1. Quota de 21 500 candidats approuvé par le gouvernement fédéral.

2. Les quotas peuvent être modifiés.

3. Quotas jugés réalisables sur le plan opérationnel par le Ministère selon la structure organisationnelle et les niveaux de dotation actuels.

Nous avons constaté que l'analyse du Ministère lui-même avait montré qu'il pouvait accepter des candidats supplémentaires, mais pas aux niveaux ultimement soumis au gouvernement fédéral. Pour 2026, la demande était 236 % plus élevée que ce que le Ministère avait jugé réalisable sur le plan opérationnel. Le Ministère n'était pas en mesure de fournir une analyse de la façon dont il arriverait à soutenir une augmentation aussi importante.

Le 21 mars 2024, le gouvernement fédéral a approuvé un quota de 21 500 candidats pour l'Ontario en 2024. Il s'agit d'une augmentation de 5 000 candidats (30 %) par rapport à 2023. Les quotas préliminaires de 2025 et 2026 resteraient également à 21 500.

Le 6 août 2024, le Ministère estimait qu'il faudrait embaucher 66 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires – en plus de l'effectif actuel de 167 ETP – pour remplir efficacement le quota approuvé par le gouvernement fédéral de 21 500 candidats. Toutefois, au 10 septembre 2024, le Ministère n'avait été autorisé à embaucher que 49 ETP supplémentaires en 2024-2025.

Bien qu'il y ait des avantages à augmenter le nombre de candidats que l'Ontario peut désigner pour l'obtention de la résidence permanente, l'ampleur de la hausse comporte des risques. Le Ministère l'a reconnu et a noté ce qui suit :

- » Si le personnel et les ressources ne sont pas disponibles, le programme pourrait ne pas atteindre ses cibles de désignations, ce qui désavantagerait les employeurs et les collectivités.
- » Une augmentation substantielle du quota en 2024 pourrait accroître le risque de fraude à l'immigration, étant donné que le programme n'aurait pas la capacité d'examiner tous les cas potentiels de fraude et que cette augmentation pourrait signaler aux demandeurs que le programme est vulnérable.

- » Si un grand nombre d'employés doivent être embauchés en même temps, le Ministère pourrait ne pas être en mesure d'attirer les meilleurs talents, et le traitement pourrait subir des retards. Le Ministère reconnaît qu'il faut du temps pour que les nouveaux employés soient pleinement efficaces, ce qui a une incidence sur le nombre de désignations que le programme effectue chaque mois. Un examen d'assurance de la qualité, effectué par le Ministère en novembre 2023, est venu corroborer ce point en indiquant que la capacité d'évaluer la crédibilité et la probabilité de fausses déclarations dépendent en grande partie de l'expérience.

Recommandation 2

Avant qu'il soumette au gouvernement fédéral sa demande annuelle de quotas de candidats, nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences analyse en profondeur et détermine la capacité opérationnelle nécessaire pour soutenir la demande, y compris le nombre d'employés requis, l'expérience du personnel, les processus de préservation de l'intégrité du programme et le respect du nombre d'admissions dans chaque volet.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

4.1.4 L'impact économique de la désignation de candidats sans offre d'emploi n'a pas été évalué

Au cours des 5 années allant de 2019 à 2023, 72 % des candidats ont été sélectionnés dans le cadre de volets qui ne nécessitaient pas d'offre d'emploi. Pour 2023 seulement, 85 % des candidats ont été sélectionnés dans le cadre de volets qui ne nécessitaient pas d'offre d'emploi.

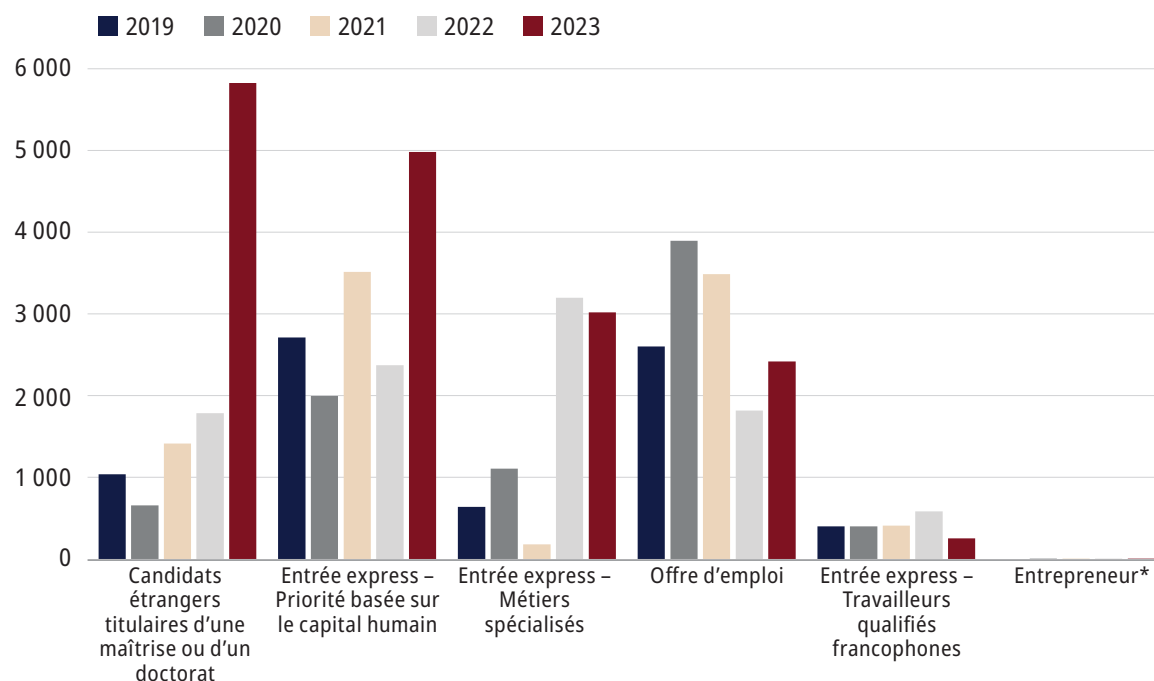
Les candidats sélectionnés à l'extérieur des volets Offre d'emploi étaient principalement les suivants :

- » les candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat d'une université ontarienne (35 % des désignations totales en 2023; 21 % de 2019 à 2023);
- » les candidats qui se sont qualifiés dans le cadre du volet Priorité basée sur le capital humain du programme fédéral Entrée express (30 % des désignations totales en 2023; 31 % de 2019 à 2023). Ce volet offre des tirages ciblés pour les demandes de travailleurs étrangers qui possèdent les compétences nécessaires pour répondre à un éventail de besoins du marché du travail.

La **figure 8** montre la tendance en matière de désignations, par volet, pour les années 2019 à 2023.

Figure 8 : Désignations du POCI par type de volet, 2019-2023

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences



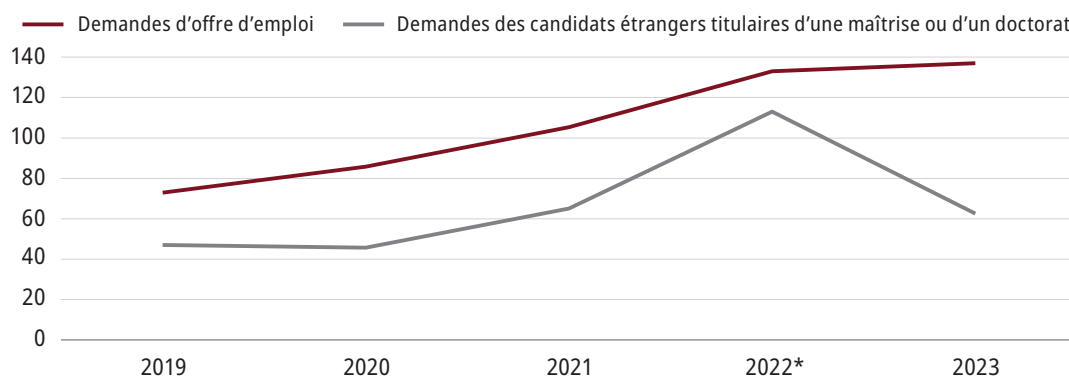
* Le nombre de désignations dans le volet Entrepreneurs (0 en 2019; 1 en 2020 et 2021; 3 en 2022 et 2023) est trop faible pour être représenté visuellement.

Certains candidats à l'extérieur des volets Offre d'emploi peuvent travailler en Ontario au moment de la désignation (par exemple, grâce à un permis de travail postdiplôme pour les étudiants étrangers). Toutefois, le Ministère n'a pas analysé les renseignements sur l'emploi actuel des candidats qui ne font pas partie du volet Offre d'emploi pour savoir s'ils comblent les besoins du marché du travail en Ontario.

Nous avons constaté qu'à mesure que le nombre de désignations augmente, le pourcentage de candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat augmente. En particulier pour l'année 2023, où il y a eu une augmentation de 69 % du nombre total de désignations par rapport à 2022, il y a eu une augmentation de 227 % du nombre de désignations pour les candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat. En 2023, il y a eu 3 408 (58 %) candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat de plus que de candidats détenant une offre d'emploi. Comparativement à il y a 5 ans (en 2019), les désignations pour les candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat ont augmenté de 461 % en 2023, tandis que celles pour le volet Offre d'emploi ont diminué de 7 %, comme le montre la **figure 8**.

Figure 9 : Nombre moyen de jours pour traiter les demandes des volets Offre d'emploi et des volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat, 2019-2023

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences



* Le Ministère nous a indiqué que les délais de traitement plus longs en 2022 étaient causés par la pression exercée sur le personnel à mesure que le nombre de désignations augmentait. En 2023, la question a été abordée en rationalisant la prise de décisions dans les volets à faible risque, notamment les volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat. Auparavant, les étapes de l'évaluation et de la prise de décisions pour ces volets étaient réalisées par deux employés chargés du traitement, mais à compter de 2023, les deux étapes ont été effectuées par un agent principal du traitement.

De 2021 (année où le Ministère a commencé à recueillir des données normalisées) à 2023, 72 % des candidats des volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat provenaient soit des domaines du génie, de l'informatique et des sciences de l'information, soit de l'administration des affaires, les études en génie représentant à elles seules 43 % des candidats. Comme il est mentionné à la **section 4.2.1**, à partir de 2022, le Ministère a mis l'accent sur les domaines d'études liés à la santé; toutefois, nous avons noté que seulement 8 % des candidats titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat provenaient de domaines liés à la santé en 2022 et 2023.

Le Ministère a indiqué que l'augmentation du nombre de désignations pour les diplômés étrangers s'explique par le fait que ces demandes étaient moins risquées et complexes et nécessitaient moins de vérifications, de sorte qu'elles ont été traitées plus rapidement afin de respecter le quota de désignations.

Nous avons analysé le temps qu'il a fallu au Ministère pour traiter les demandes de candidats détenant une offre d'emploi et de candidats titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat, et nous avons constaté qu'au cours de chacune des 5 dernières années, le temps requis pour traiter les demandes des candidats titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat était beaucoup plus court, comme le montre la **figure 9**.

Nous avons aussi analysé les plans opérationnels du Ministère (dont il est question à la **section 4.2.1**) et constaté qu'en 2023, lorsque le nombre de désignations a augmenté considérablement, le Ministère avait prévu de désigner 16 % de son quota à partir des volets

Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, pour atteindre la limite de son quota, le Ministère a présenté 35 % de ses désignations par l'entremise de ces volets.

Le Ministère n'a pas vérifié régulièrement si les candidats sans offre d'emploi admis en Ontario finissent par occuper un emploi. Une telle vérification pourrait démontrer si la désignation de personnes qui ne détiennent pas d'offre d'emploi, mais qui ont obtenu un diplôme d'études supérieures, donne des résultats économiques positifs. Cette question fait l'objet de discussions additionnelles à la **section 4.4.2**.

Au moment de notre audit, nous avons constaté que d'autres programmes des candidats des provinces désignaient également certaines personnes qualifiées qui ne détenaient pas d'offre d'emploi. Par exemple, la Colombie-Britannique cible les nouveaux diplômés titulaires d'une maîtrise dans des domaines précis des sciences naturelles, appliquées ou de la santé, ou titulaires d'un doctorat dans n'importe quel domaine si le diplôme a été obtenu dans un établissement postsecondaire admissible de la Colombie-Britannique. Les personnes doivent démontrer qu'elles ont la capacité et l'intention de vivre, de travailler et de s'établir économiquement en Colombie-Britannique, mais une offre d'emploi n'est pas exigée. Toutefois, à compter du début de 2025, les candidats titulaires de maîtrise ne seront plus admissibles s'ils ne détiennent pas d'offre d'emploi.

Au Manitoba, les candidats peuvent présenter une demande sans offre d'emploi s'ils peuvent démontrer un lien étroit avec la province par l'entremise de leur famille ou d'amis, d'études ou d'emplois antérieurs, et s'ils peuvent également satisfaire aux critères relatifs à la langue, aux études, à l'expérience de travail et à l'adaptabilité.

En revanche, le ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration de la Nouvelle-Écosse nous a indiqué qu'il avait cessé de désigner des candidats sans offre d'emploi ou expérience de travail valide en Nouvelle-Écosse, et qu'il avait réduit les approbations pour de tels cas en les faisant passer de 15,7 % en 2020 à 0 % en 2024 (au 15 octobre).

Recommandation 3

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- examine et évalue les données pertinentes pour établir la proportion de candidats qui devraient provenir des volets avec offre d'emploi et sans offre d'emploi afin de mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre de la province;
- surveille si les candidats sans offre d'emploi admis en Ontario finissent par occuper un emploi et ne touchent pas de prestations d'aide sociale, et prenne des mesures correctives au besoin.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

4.2 Harmonisation du programme avec les besoins du marché du travail

4.2.1 La demande dans les professions présentant le nombre le plus élevé de postes vacants n'est pas comblée au moyen des désignations du POCI en faveur d'autres priorités stratégiques

Divers facteurs influent sur le marché du travail de l'Ontario, comme les politiques éducatives, l'âge de la main-d'œuvre et l'économie. Les données de Statistique Canada montrent que les postes vacants en Ontario ont augmenté au cours de la période de 5 ans allant de 2019 à 2023. À la fin de 2023, il y avait 222 000 postes vacants en Ontario, soit 20 % de plus qu'en 2019. La gestion adéquate de l'immigration est une façon de répondre à une partie de la demande sur le marché du travail, ce qui est l'un des principaux objectifs du programme.

En 2022, le POCI a mis en œuvre un ensemble d'objectifs stratégiques précis et de niveaux de désignation ciblés (**figure 19**, dont il est question plus en détail à la **section 4.6.1**). Le programme a déterminé les professions particulières jugées applicables aux objectifs stratégiques en matière de technologie, de métiers spécialisés et de soins de santé (la construction a été ajoutée en 2024). Voir l'**annexe 5** pour toutes les professions pour lesquelles plus de 100 personnes ont été désignées, ainsi que leur harmonisation avec les objectifs prioritaires du Ministère pour la période allant de 2019 à 2023.

Bien que le Ministère ait généralement atteint ses objectifs stratégiques, il n'a pas toujours choisi des candidats dont les professions étaient désignées comme étant les plus recherchées selon les données. Nous avons comparé les 10 professions présentant le plus grand nombre de postes vacants en Ontario d'après Statistique Canada, au nombre de désignations que le Ministère a effectuées dans ces professions depuis 2019. L'**annexe 6** montre qu'à la fin de 2023, les professions comptant les plus grands nombres de postes vacants ont reçu peu d'attention dans le cadre du programme, variant entre 0,1 % des désignations (pour les travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires) et 2 % des désignations (pour les conducteurs/conductrices de camions de transport) pour la période 2019-2023.

Pour les désignations de 2024, le Ministère a inclus d'autres professions prioritaires à sélectionner dans les volets suivants : Offre d'emploi : Travailleurs étrangers, Offre d'emploi : Étudiants étrangers et Entrée Express : Priorité basée sur le capital humain. Le Ministère a choisi 22 professions prioritaires en fonction de leur pertinence pour le Plan d'action pour l'offre de logements (en vertu de la *Loi visant à accélérer la construction de plus de logements*) et 82 autres professions présentant des perspectives d'emploi positives dans certains secteurs. Nous avons comparé les autres professions prioritaires aux perspectives d'emploi prévues du Ministère pour l'Ontario et constaté que seulement 20,2 % des professions affichaient des perspectives d'emploi prévues supérieures à la moyenne, tandis que 12,5 % affichaient des perspectives d'emploi inférieures à la moyenne.

En revanche, lorsque nous avons déterminé les 10 professions ayant fait l'objet du plus grand nombre de désignations en 2023, nous avons constaté que les désignations du Ministère visaient

en grande partie les professions liées à la technologie et aux métiers spécialisés qui, selon l'aveu même du Ministère, présentent une demande future moyenne. L'**annexe 7** montre les 10 professions ayant fait l'objet du plus grand nombre de désignations dans le cadre du POCI en 2023, comparativement au nombre de postes vacants pour ces professions en Ontario, et les perspectives de demande d'emploi pour ces professions en Ontario, telles que déterminées par le POCI.

À l'automne de chaque année, le Ministère élabore un plan opérationnel pour déterminer quelles compétences les désignations cibleront au cours de la prochaine année. Le Ministère met la dernière main au plan une fois que le gouvernement fédéral a fourni les quotas finaux de désignations. Le plan opérationnel vise à établir l'objectif stratégique (comme les secteurs, les professions et les compétences en forte demande), le calendrier et le nombre d'invitations à présenter une demande pour chaque volet. Pour réaliser les priorités stratégiques du Ministère, le plan opérationnel indique également si la sélection sera effectuée à partir de tous les demandeurs admissibles dans un volet particulier ou ciblera les demandeurs admissibles qui ont également des professions précises.

Aucune méthodologie normalisée, aucun ensemble d'informations ou aucune analyse n'est utilisé pour déterminer quels seront les objectifs stratégiques et les compétences ciblées : la décision finale revient au cabinet du ministre.

Pour élaborer le plan opérationnel, le Ministère demande l'avis d'autres ministères au sujet des compétences et des emplois recherchés dans les secteurs dont ils sont responsables ou auxquels ils participent. Toutefois, les réponses formulées par les autres ministères ne respectent aucune structure formelle et ne contiennent pas de renseignements bien définis, ce qui donne lieu à des réponses contenant des renseignements incohérents et anecdotiques.

Par exemple, en 2023, le ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce a informé le POCI que de nombreuses grandes entreprises du secteur de la technologie effectuaient des mises à pied à l'échelle locale et mondiale, et bien que le ministère du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce ait également déclaré que le secteur de la technologie demeure une priorité, il n'a pas fourni de données sur le marché du travail ou d'autres analyses à l'appui de cette rétroaction.

Dans le cadre de l'élaboration de son plan opérationnel, le Ministère obtient également des informations et des commentaires sur le rendement et les tendances du marché du travail de la part de son Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail (URIMT), une ressource à la disposition de tous les ministères ontariens. Par exemple, l'URIMT fournit normalement des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre et les perspectives d'emploi en Ontario, des données de recensement et des données liées à l'emploi provenant de Statistique Canada, et des renseignements sur des compétences ou des secteurs particuliers. Il incombe au POCI d'interpréter et d'appliquer ces renseignements à son plan opérationnel.

Afin d'accroître le nombre de désignations dans le domaine prioritaire des soins de santé, à compter de juillet 2024, le Ministère, en consultation avec le ministère de la Santé et l'Ordre

des infirmières et infirmiers de l'Ontario, a renoncé aux exigences canadiennes en matière d'études pour le personnel infirmier et les professions connexes afin d'éliminer cet obstacle à la présentation d'une demande au programme. Auparavant, tous les infirmiers et toutes les infirmières des volets Entrée express devaient détenir au moins un baccalauréat canadien en sciences infirmières.

Après la modification, le POCI tiendra également compte des candidats titulaires d'un permis de catégorie avancée délivré par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, ce qui permettra à certains infirmiers et certaines infirmières formés à l'étranger dont le niveau de scolarité est plus faible d'être admissibles à la désignation. Le Ministère n'a pas déterminé combien de désignations attendues découleront de cette modification.

Recommandation 4

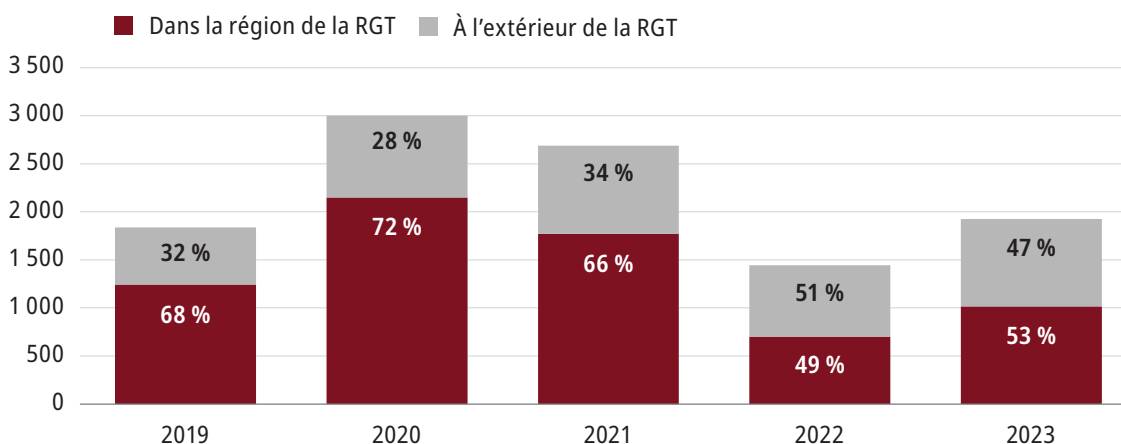
Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences désigne des candidats qui répondent aux besoins en main-d'œuvre immédiats et prévus :

- en officialisant le processus de collecte des commentaires formulés par les autres ministères afin d'énoncer clairement la demande sur le marché du travail selon le code de la Classification nationale des professions, avec les données à l'appui, si elles sont disponibles;
- en déterminant les professions qui comportent un grand nombre de postes vacants et en les incluant dans les tirages ciblés de demandes.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

Figure 10 : Nombre et pourcentage de candidats détenant une offre d'emploi, à l'intérieur et à l'extérieur de la région du Grand Toronto, 2019-2023*

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences



* 21 % des données géographiques sur les candidats de la catégorie Offre d'emploi n'étaient pas disponibles ou étaient incohérentes et ont été exclues.

4.2.2 Au cours des cinq dernières années, les candidats ont favorisé de façon disproportionnée la RGT, mais des améliorations sont observées

L'un des objectifs du programme est de répartir les avantages de l'immigration dans toutes les régions de la province et de contribuer à combler les besoins du marché du travail de l'Ontario. Nous avons toutefois constaté que le POCI n'a pas entièrement atteint cet objectif dans le cadre de ses processus actuels, car certaines régions reçoivent relativement peu de désignations. Malgré tout, la proportion de candidats détenant une offre d'emploi est répartie de manière presque égale à l'intérieur et à l'extérieur de la RGT.

Notre analyse a révélé que pour la période de 5 ans allant de 2019 à 2023, 37 % des candidats détenant une offre d'emploi avaient l'intention de s'établir à l'extérieur de la RGT. Comme le montre la **figure 10**, la proportion de candidats détenant une offre d'emploi qui ont l'intention de résider à l'extérieur de la RGT a généralement augmenté au cours de cette période de 5 ans. Nous avons constaté qu'aucune donnée fiable ne permet d'analyser le lieu où les candidats des volets sans offre d'emploi ont l'intention de s'établir.

Les variations régionales dans les endroits où les candidats de la catégorie Offre d'emploi ont l'intention de s'établir au cours de la période allant de 2019 à 2023 figurent à l'**annexe 8**. La RGT recevait 63 % des candidats détenant une offre d'emploi, le Centre de l'Ontario, 16 %, le Sud de l'Ontario, 10 %, l'Est de l'Ontario, 8 %, et le Nord de l'Ontario, seulement 3 % des candidats détenant une offre d'emploi.

Le Ministère n'a pas de stratégie globale visant à répartir les candidats à l'échelle de la province en fonction des besoins, particulièrement dans les régions situées à l'extérieur de la RGT. Toutefois, le Ministère a entrepris les initiatives suivantes pour encourager les candidats à s'établir dans d'autres régions que la RGT :

- » La méthode de notation du système provincial de déclaration d'intérêt, établie en 2018 pour classer les candidats cumulant le plus grand nombre de points, accorde des points supplémentaires aux personnes détenant des offres d'emploi à l'extérieur de la RGT ou à celles qui ont étudié en Ontario à l'extérieur de la RGT, afin d'encourager l'immigration dans d'autres régions de la province. Les candidats qui ont l'intention de résider dans le Nord de l'Ontario se voient attribuer le plus grand nombre de points liés au lieu d'établissement prévu.
- » En 2020 et 2021, il y a eu une initiative pilote régionale d'une durée de 2 ans visant à attirer 300 candidats dans les collectivités de Chatham-Kent, Cornwall et Quinte West/Belleville. Le projet pilote a donné lieu à 147 désignations. Toutefois, aucun suivi n'a été effectué pour évaluer dans quelle mesure les candidats ont réussi dans ces collectivités ou pour découvrir s'ils continuent d'y résider.
- » À compter de 2022, le Ministère a établi un objectif de régionalisation dans son plan opérationnel annuel stipulant que 50 % des désignations de la catégorie Offre

d'emploi doivent être attribuées à l'extérieur de la RGT. Cette proportion correspond approximativement à la répartition de la population dans la province. Le POCI a atteint cet objectif pour une des deux années précédentes, avec 51 % en 2022 et 47 % en 2023. Toutefois, cet effort serait plus efficace s'il comprenait des compétences et des professions particulières (codes de la CNP), ainsi que des cibles proportionnelles pour certaines régions situées à l'extérieur de la RGT.

- » Le 24 juin 2024, le Ministère a proposé un nouveau projet pilote d'une durée d'un an sur l'immigration régionale qui débutera le 1^{er} janvier 2025. Le projet pilote mettra de côté des désignations des volets Offre d'emploi du POCI pour trois à quatre collectivités partenaires sélectionnées qui ont démontré un besoin d'immigration régionale. Chaque collectivité devrait recevoir jusqu'à 200 désignations. Au moment de notre audit, une courte liste de 18 collectivités était à l'étude.

En août 2019, le Conference Board du Canada a publié un rapport soulignant que l'élaboration d'une stratégie d'immigration régionale de l'Ontario pourrait améliorer les efforts de la province visant à garantir une meilleure répartition des nouveaux arrivants afin de soutenir le développement économique partout en Ontario. Une stratégie concertée s'impose, car les immigrants peuvent vivre n'importe où au Canada en raison de la Charte canadienne des droits et libertés, qui protège leurs droits à la mobilité. Le rapport souligne également que le POCI est le principal levier stratégique que le gouvernement de l'Ontario peut utiliser pour améliorer la régionalisation.

Nous avons noté que d'autres provinces avaient intégré des mécanismes à leurs programmes de candidats pour encourager l'immigration dans des régions moins peuplées. Par exemple, le Programme des candidats de l'Alberta comprend un volet spécialisé qui vise à attirer et à retenir les nouveaux arrivants dans les collectivités rurales de moins de 100 000 habitants à l'extérieur de Calgary et d'Edmonton afin de combler les besoins en main-d'œuvre et de soutenir le développement économique. Les collectivités participantes collaborent avec les employeurs pour attirer, recruter et maintenir en poste de nouveaux arrivants, ainsi que pour sélectionner et approuver les candidats à la désignation.

Nous avons aussi remarqué qu'en 2019, le gouvernement fédéral a mis sur pied le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, un programme pilote de cinq ans visant à stimuler l'immigration économique dans les petites collectivités et à offrir aux travailleurs étrangers qualifiés une voie d'accès à la résidence permanente. Parmi les 11 collectivités participantes, 5 se trouvent dans le Nord de l'Ontario (North Bay, Sudbury, Timmins, Sault Ste. Marie et Thunder Bay). Le programme pilote est axé sur la collectivité, c'est-à-dire que les collectivités recommandent à IRCC des candidats à la résidence permanente.

Au 31 décembre 2023, près de 4 600 résidents permanents au Canada avaient participé à ce programme pilote. Pour remplacer ce programme, le gouvernement fédéral a annoncé deux nouveaux programmes pilotes pour l'automne 2024 (le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones), dont l'objectif est d'atteindre 5 500 demandes de résidence permanente par année.

Pour démontrer encore davantage la nécessité de l'immigration pour combler les besoins en main-d'œuvre à l'extérieur de la RGT, nous avons examiné les niveaux de postes vacants à l'échelle de la province et l'évolution des niveaux de postes vacants entre 2019 et 2023. Statistique Canada a indiqué qu'en 2023, il y avait environ 123 000 postes vacants à l'extérieur de la RGT, soit une augmentation de 30 % par comparaison à 2019, alors que la RGT a connu une hausse moins considérable de 8 % avec 107 000 postes vacants.

La demande de main-d'œuvre différait aussi à l'intérieur et à l'extérieur de la RGT. Au cours des cinq années allant de 2019 à 2023, les professions pour lesquelles la demande s'est le plus accrue à l'extérieur de la RGT se trouvaient dans la catégorie de la santé et dans celle de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Dans la RGT, les hausses les plus importantes ont été observées dans la catégorie de la santé et dans celle des métiers, du transport et de la machinerie.

Nous avons également examiné les professions affichant la plus grande variation de postes vacants dans chaque région géographique entre 2019 et 2023, et nous les avons comparées aux désignations du POCI dans les régions correspondantes. Dans tous les cas, très peu de désignations avaient été faites dans les professions affichant la plus forte croissance du nombre de postes vacants. Par exemple, les postes vacants d'infirmiers autorisés/infirmières autorisées et d'infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées (CNP 31301) ont augmenté considérablement dans toutes les régions de la province; toutefois, les désignations correspondantes n'ont pas aidé à répondre aux préoccupations croissantes en matière de main-d'œuvre.

Les augmentations de postes vacants sur cinq ans dans chaque région pour ces professions, et les désignations correspondantes reçues dans le cadre du POCI, n'ont pas été proportionnelles. Par exemple, les postes vacants d'infirmiers autorisés/infirmières autorisées et d'infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées ont augmenté de 1 730 dans le Centre de l'Ontario entre 2019 et 2023, alors qu'il n'y a eu que 11 désignations pour ces professions dans cette région pendant ces 5 ans. L'**annexe 9** donne plus de détails sur les professions pour lesquelles la demande s'est le plus accrue dans les régions de l'Ontario.

D'après notre analyse des renseignements fournis par Statistique Canada, les taux de rétention diffèrent considérablement d'une région à l'autre. Le taux de rétention des candidats de la province qui ont obtenu la résidence permanente en 2016 et qui sont demeurés dans la province a diminué au cours de chacune des cinq années suivantes pour l'ensemble des régions économiques de l'Ontario, comme le montre la **figure 11**.

Notre analyse a également montré que, plusieurs années après leur arrivée, de nombreux résidents permanents ayant immigré dans le cadre du Programme des candidats avaient déménagé de la région économique dans laquelle ils s'étaient établis initialement. Plus précisément, nous avons constaté une augmentation de la migration vers les régions de Hamilton-Péninsule du Niagara et de Kitchener-Waterloo-Barrie en provenance d'autres régions de la province. Toutefois, 83 % des candidats

arrivés dans le cadre du POCI résident toujours dans la RGT. La **figure 12** montre la variation nette en pourcentage de la migration à l'intérieur de la province en 2021, par région économique, pour les résidents permanents du POCI arrivés en 2016.

La **figure 13** montre les régions économiques de l'Ontario où ces candidats résidaient en 2021.

Nous avons aussi constaté que l'Ontario reçoit des immigrants provenant des programmes des candidats des autres provinces. En faisant le suivi des candidats ayant obtenu la résidence permanente en 2016, nous avons constaté qu'au cours de la période de 5 ans terminée en 2021, près de 4 800 personnes provenant d'un autre programme de candidats des provinces ont déménagé en Ontario, et 63 % ont déménagé dans la RGT.

La **figure 14** montre les provinces depuis lesquelles ont déménagé les immigrants provenant d'autres programmes des candidats des provinces. À titre de comparaison, nous avons constaté que seulement 175 candidats du programme ontarien ayant obtenu la résidence permanente en 2016 ont déménagé dans une autre province au cours de la période de 5 ans se terminant en 2021. La majorité d'entre eux se sont installés en Alberta (37 %) ou en Colombie-Britannique (37 %).

Figure 11 : Taux de rétention des candidats de l'Ontario qui ont obtenu la résidence permanente en 2016, par région économique¹

Source des données : Statistique Canada²

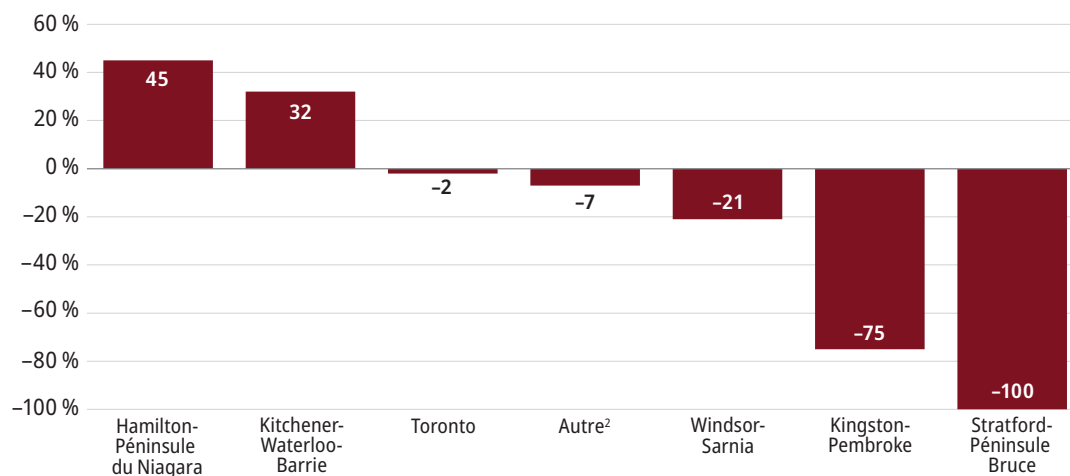
Région économique	2017 (%)	2021 (%)	Variation sur cinq ans (%)
Région du grand Toronto	90	83	(7)
Ottawa	73	69	(4)
Nord-Est	67	67	0
Windsor-Sarnia	60	58	(2)
Hamilton-Péninsule du Niagara	67	55	(12)
London	65	50	(15)
Kitchener-Waterloo-Barrie	57	46	(11)

1. Statistique Canada regroupe ses 49 divisions de recensement de l'Ontario en 11 régions économiques créées comme unités géographiques normalisées servant à l'analyse de l'activité économique régionale. Statistique Canada ne disposait d'aucune donnée pour les régions économiques de Kingston-Pembroke, de Muskoka-Kawartha, de Stratford-Péninsule Bruce et du Nord-Ouest.

2. Les données de cette analyse sont tirées d'éléments de la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM) et du recensement, et elles ont été obtenues au moyen d'une commande personnalisée à Statistique Canada.

Figure 12 : Variation nette en pourcentage de la migration à l'intérieur de l'Ontario pour les candidats du POCI qui ont obtenu la résidence permanente en 2016, par région économique, en 2021

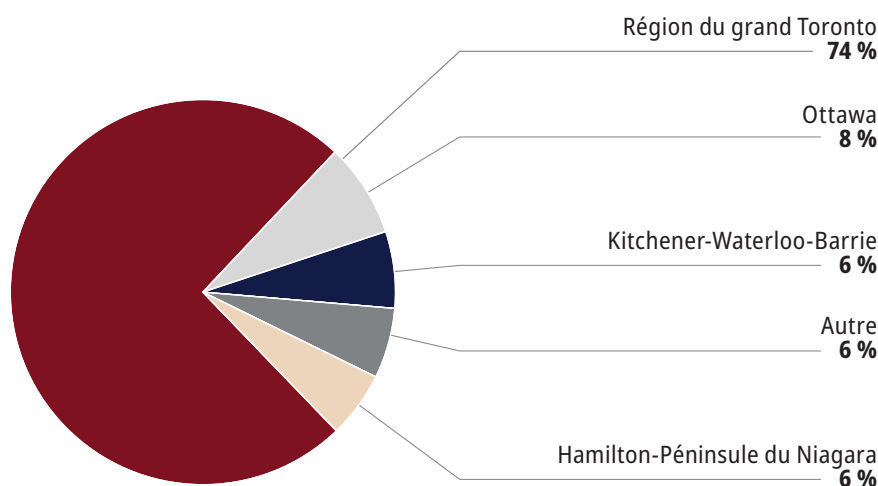
Source des données : Statistique Canada¹



- Basé sur le lieu de déclaration de revenus. Les données de cette analyse sont tirées d'éléments de la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM) et du recensement, et elles ont été obtenues au moyen d'une commande personnalisée à Statistique Canada.
- Voici d'autres régions économiques définies par Statistique Canada : London, Muskoka-Kawarths, Nord-Est, Nord-Ouest et Ottawa. Elles ont été regroupées parce que les totaux individuels sont petits (changement net de 10 déclarants fiscaux ou moins).

Figure 13 : Région économique de résidence en Ontario pour les candidats des provinces de l'Ontario qui ont obtenu la résidence permanente en 2016¹, en 2021

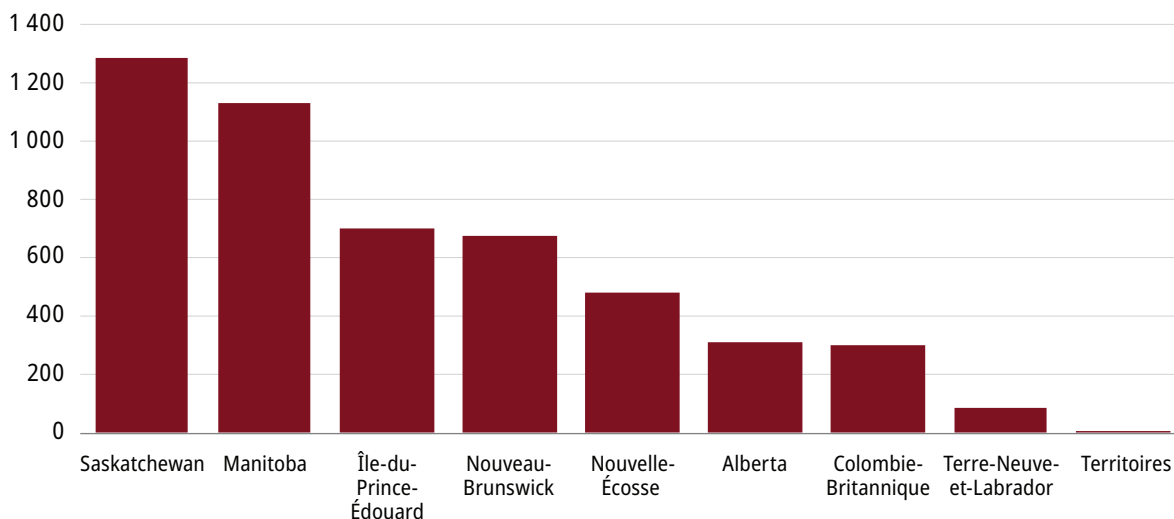
Source des données : Statistique Canada²



- D'autres régions économiques ont été regroupées parce que les totaux individuels sont petits (100 déclarants fiscaux ou moins). Les régions économiques regroupées dans « Autre » comprennent : Kingston-Pembroke; London; Muskoka-Kawarths; Nord-Est; Nord-Ouest; Stratford-Péninsule Bruce; Windsor-Sarnia.
- Les données de cette analyse sont tirées d'éléments de la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM) et du recensement, et elles ont été obtenues au moyen d'une commande personnalisée à Statistique Canada.

Figure 14 : Immigrants d'autres programmes de candidats des provinces qui ont obtenu la résidence permanente en 2016¹ et qui ont déménagé en Ontario au cours de la période de 5 ans se terminant en 2021

Source des données : Statistique Canada²



1. En raison du délai entre la désignation par les programmes de candidats des provinces et l'octroi de la résidence permanente par le gouvernement fédéral, l'année d'admission peut comprendre des candidats de plusieurs années de désignation.
2. Les données de cette analyse sont tirées d'éléments de la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM) et du recensement, et elles ont été obtenues de Statistique Canada.

Recommandation 5

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- recueille des renseignements sur le lieu d'établissement prévu des candidats pour tous les volets de candidats;
- prépare et mette en œuvre une stratégie à long terme, y compris des compétences et des professions ciblées, pour la répartition des candidats du Programme ontarien des candidats à l'immigration dans les diverses régions de la province en fonction des besoins en main-d'œuvre de celles-ci;
- surveille chaque année les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs régionaux et prenne des mesures correctives lorsque les objectifs de régionalisation ne sont pas atteints.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

4.3 Détection des fausses déclarations et des abus potentiels dans le cadre du programme

La résidence permanente est très recherchée et, comme il y a peu de places disponibles, cela crée un risque élevé de fausses déclarations dans le cadre du Programme des candidats à l'immigration. Il peut s'agir de falsifier des documents, de faire de fausses déclarations ou de fournir de faux renseignements sur les qualifications ou les circonstances, ou de recourir à d'autres formes de tromperie pour manipuler le processus d'immigration.

Il est essentiel de mettre en place des processus visant à prévenir et à détecter les fausses déclarations et de prendre des mesures pour s'assurer que les demandes ne font pas l'objet de fausses déclarations afin de protéger l'intégrité du programme. Les fausses déclarations dans le cadre du programme font en sorte que certaines personnes obtiennent la résidence permanente (et à terme la citoyenneté canadienne) et tous ses avantages sans y avoir droit; une fois accordée, la résidence permanente est difficile à retirer, même si la falsification est découverte par la suite.

Voici des exemples courants de fausses déclarations de la part de demandeurs, d'employeurs et de représentants :

- » la falsification d'antécédents professionnels pour satisfaire aux critères d'admissibilité;
- » la falsification d'offres d'emploi (par exemple, de vraies entreprises, mais de fausses offres d'emploi; de fausses entreprises; une entreprise créée par un représentant ou des parents, ou des amis d'un représentant uniquement dans le but de parrainer des travailleurs);
- » la falsification de résultats à des tests linguistiques;
- » le défaut d'occuper le poste approuvé dans la demande;
- » la préparation de demandes à l'insu des employeurs par des représentants.

// Exemples de fausses déclarations faisant l'objet d'une enquête par le POCI

Source : Dossiers d'enquête du Programme ontarien des candidats à l'immigration

Affaire 1

Le formulaire de l'employeur présenté dans le cadre de la demande au POCI indiquait que le demandeur travaillait à ce moment-là comme superviseur de la transformation des aliments et des boissons, et la demande comprenait aussi une lettre d'offre d'emploi pour le même poste. Lorsque l'employé du programme a téléphoné au signataire autorisé de l'entreprise (un employé de l'entreprise qui a signé le formulaire de l'employeur soumis au programme) pour confirmer les renseignements, il a été informé que le signataire autorisé ne travaillait plus pour l'entreprise. Cela a incité le programme à effectuer une inspection sur place. L'inspection a révélé que, bien que le demandeur ait déjà travaillé pour l'entreprise, il n'a jamais travaillé comme superviseur de la transformation des aliments et des boissons (le poste approuvé). Dans son poste actuel, le demandeur n'aurait pas satisfait aux critères d'admissibilité au programme et n'aurait pas été désigné. La demande a été refusée et l'inspection a recommandé d'imposer une sanction administrative pécuniaire et d'exclure le demandeur du programme. Aucune mesure n'a été prise contre l'employeur parce qu'il a été déterminé qu'un ancien employé de l'entreprise était à l'origine du stratagème et qu'il était responsable d'avoir soumis des lettres d'offre d'emploi et des renseignements falsifiés au programme.

Cette inspection a également révélé cinq autres demandes soumises par cet employeur, et le même représentant autorisé était impliqué dans toutes les demandes. Ces candidats avaient déjà été désignés par le programme. Dans chaque cas, l'inspection a révélé que les candidats n'occupaient pas ou n'avaient jamais occupé le poste approuvé pour lequel ils avaient été désignés. Le programme a annulé les désignations, mais dans deux cas, IRCC a avisé le personnel du programme que ces demandeurs avaient déjà obtenu la résidence permanente, de sorte qu'aucune mesure ne pouvait être prise. L'inspection recommandait d'imposer une sanction administrative pécuniaire et d'exclure le représentant autorisé du programme parce qu'il n'avait pas fait des efforts raisonnables pour s'assurer que les renseignements fournis par les demandeurs étaient précis, exacts et non trompeurs.

Affaire 2

Un représentant non autorisé était à l'origine d'un stratagème complexe qui utilisait des sociétés fictives (fausses entreprises créées dans le but d'obtenir des désignations) et de vraies entreprises pour créer des offres d'emploi falsifiées et inventer des antécédents professionnels dans des demandes soumises dans le cadre du programme. Dans ce cas-ci, le Ministère a découvert 38 demandes comportant des offres d'emploi et des antécédents professionnels falsifiés qui impliquaient 12 entreprises dans le même stratagème. Les documents falsifiés comprenaient des contrats de location, les états financiers de l'entreprise, des relevés bancaires, des formulaires d'impôt, des bordereaux de paie et des lettres d'emploi. Le programme a refusé ou annulé les demandes liées à ce stratagème. Au moment de notre audit, le Ministère s'employait à imposer des exclusions et des sanctions administratives pécuniaires aux demandeurs, aux employeurs et au représentant concerné.

4.3.1 Les procédures de vérification des demandes comportent des lacunes

Les demandes présentées dans le cadre du Programme des candidats à l'immigration passent par quatre étapes de traitement : la vérification de l'exhaustivité, l'évaluation, la décision et, si elles sont approuvées, la délivrance d'un certificat de désignation. À chacune des étapes, la demande est traitée par un membre du personnel de niveau différent, chaque niveau s'appuyant sur le travail effectué à l'étape précédente. À chaque étape, le personnel est responsable de vérifier divers détails figurant dans le formulaire de demande, qui serviront à prendre une décision finale concernant le dossier.

Les procédures de vérification par des tiers pourraient être utilisées à plus grande échelle

La forme de vérification la plus rigoureuse est la vérification par un tiers, au cours de laquelle les renseignements déclarés par le demandeur sont vérifiés en les comparant à une source externe. En l'absence d'une vérification par un tiers, le Ministère pourrait demander aux demandeurs de fournir des documents notariés, car cela améliore l'authenticité, la validité juridique, la prévention des fausses déclarations et la fiabilité globale, ce qui serait avantageux pour le Ministère lorsqu'il est difficile d'authentifier les copies numériques des documents fournis à l'appui.

Au moment de notre audit, nous avons constaté que le Ministère mettait en œuvre certaines procédures de vérification par des tiers pour certaines des informations contenues dans les demandes. Nous avons aussi relevé des domaines où des processus de vérification plus rigoureux étaient nécessaires, en particulier lorsque les documents pourraient être susceptibles de contenir des fausses déclarations. Voici certains de ces processus :

- » la vérification de l'authenticité de la photo et du passeport d'un demandeur en exigeant que les documents soient notariés;
- » la vérification directe auprès d'IRCC des documents soumis par un demandeur à l'appui de son statut juridique au Canada, comme les permis de travail ou d'études;
- » la vérification directe auprès de l'Agence du revenu du Canada des documents soumis par un demandeur à l'appui de ses antécédents professionnels au Canada, comme un feuillet T4 ou un avis de cotisation;
- » la vérification (directement auprès de l'institution financière ou au moyen d'un affidavit) des relevés bancaires et des autres relevés de placement fournis par le demandeur à l'appui des fonds d'établissement requis;
- » la vérification directe auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) de l'authenticité des études d'impact sur le marché du travail (EIMT).

Une EIMT favorable indique qu'il est nécessaire d'embaucher un travailleur étranger pour accomplir un travail et qu'aucun travailleur ou résident permanent canadien n'est disponible pour ce faire. Pour obtenir l'évaluation, l'employeur doit envoyer une demande au Programme des travailleurs étrangers temporaires administré par EDSC.

Les employeurs qui présentent des offres d'emploi aux demandeurs du POCI (y compris ceux qui sont entrés au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral) sont tenus de démontrer qu'ils ont fait des efforts raisonnables pour pourvoir un poste avec un résident permanent ou un citoyen canadien avant d'offrir le poste au demandeur. Cette exigence s'applique à moins qu'il existe une EIMT valide pour la profession et le poste ou que le demandeur détienne un permis de travail valide en Ontario.

Au moment de notre audit, il avait été signalé que certains employeurs et consultants en immigration falsifient ou vendent l'EIMT (dans certains cas, il se peut même qu'aucun emploi réel n'y soit rattaché) pour que les candidats obtiennent des notes plus élevées dans le système d'immigration Entrée express du Canada.

Le personnel du POCI a également confirmé que le programme avait découvert de possibles EIMT frauduleuses, mais qu'il ne vérifiait pas l'authenticité de l'EIMT auprès d'EDSC.

Afin d'atténuer le risque plus élevé de fausses déclarations dans les volets Métiers spécialisés et Offre d'emploi du programme Entrée express, le Ministère a conclu en juin 2024 un partenariat avec le ministère des Finances. Dans le cadre de ce partenariat, le ministère des Finances valide les renseignements sur les demandeurs et les employeurs fournis par le programme.

S'il y a lieu, le ministère des Finances effectue un examen secondaire des renseignements et signale les dossiers qui sont suspects et dont la crédibilité soulève des préoccupations. Les résultats de l'examen sont transmis au POCI pour qu'il en tienne compte dans sa prise de décisions quant aux demandes. Toutefois, les informations reçues du ministère des Finances sont très limitées : elles comprennent une réponse par oui ou par non aux validations de données et aux dossiers signalés en raison de doutes concernant leur crédibilité.

Au moment de notre audit, le ministère des Finances avait validé près de 1 600 dossiers du volet Métiers spécialisés du programme Entrée express et plus de 100 dossiers du volet Offre d'emploi, de mars à juin 2024, y compris un projet pilote du partenariat avant sa mise en œuvre complète en juin 2024.

Recommandation 6

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- cherche à élargir son partenariat avec le ministère des Finances afin d'établir un processus de vérification des données pour tous les volets au moyen d'une approche fondée sur le risque;
- mette en œuvre une vérification directe par un tiers des documents soumis par les demandeurs à l'appui de leur demande, comme les passeports, les feuillets T4, les avis de cotisation, les relevés bancaires et les études d'impact sur le marché du travail.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

Les procédures de vérification des applications ne sont pas bien documentées, ce qui réduit l'assurance que toutes les procédures de vérification nécessaires ont été effectuées

Il est important de bien documenter la vérification des demandes à chaque étape afin garantir un transfert harmonieux des dossiers d'une étape à l'autre et de s'assurer que toutes les procédures de vérification nécessaires ont été effectuées. Une documentation claire de la vérification est essentielle au maintien de la responsabilisation tout au long du processus afin de s'assurer que les notes au dossier contiennent suffisamment de détails pour appuyer les décisions relatives à la désignation. Elle crée également une piste de vérification et permet un contrôle de la qualité afin d'apporter des améliorations continues au processus et d'établir des pratiques exemplaires (voir la **section 4.3.4**).

Avant février 2024, les directives à l'intention du personnel pour documenter les procédures de vérification dans un dossier ne comprenaient pas de directives pour tous les critères pertinents. Cela a entraîné un manque d'uniformité dans le niveau de documentation et dans les preuves à l'appui du travail réalisé.

Nous avons examiné les dossiers antérieurs à février 2024 et constaté que seulement 27 % comprenaient une documentation détaillée pour tous les critères applicables examinés dans le cadre du processus de vérification. Dans certains dossiers, par exemple, la documentation exigée pour l'examen du critère relatif à la preuve du statut juridique au Canada comprenait des détails sur le statut et sa durée (permis de travail, permis d'études ou visa de visiteur et dates de validité), tandis que dans d'autres dossiers, il était seulement indiqué si le critère était respecté ou non.

Les lignes directrices sur les notes d'évaluation ont été mises à jour entre février et mai 2024 pour tous les volets et contiennent maintenant tous les critères d'évaluation applicables. Selon les lignes directrices récemment mises à jour, le personnel chargé du traitement doit indiquer si le demandeur satisfait ou non aux critères requis et, dans la plupart des cas, quels documents ont été fournis et examinés à l'appui de la décision pour chaque critère d'admissibilité.

Les lignes directrices comprennent des modèles de réponse à utiliser pour chaque critère d'évaluation, ainsi que des directives supplémentaires à suivre lorsque des renseignements supplémentaires peuvent être demandés. Par exemple, dans les volets Offre d'emploi, si le revenu brut ou le nombre d'ETP se situe à l'intérieur d'une fourchette précise, le personnel chargé du traitement doit obtenir des renseignements ou des documents supplémentaires pour satisfaire aux critères.

Nous avons examiné un échantillon de demandes approuvées et rejetées dans tous les volets pour déterminer si le personnel a suivi systématiquement les récentes lignes directrices sur les notes d'évaluation. Nous avons relevé les incohérences suivantes dans les lignes directrices, dont la correction pourrait accroître la responsabilisation, la transparence et l'efficacité :

- » Le personnel de traitement vérifie certains renseignements fournis dans la demande au moyen de recherches dans des sites Internet en libre accès (par exemple, les titres de compétence d'un représentant autorisé, les résultats à des tests linguistiques et les détails sur une entreprise) ainsi que de recherches dans des sources fermées (comme la vérification de la conformité réglementaire auprès du ministère du Travail et la vérification du Registre des entreprises de l'Ontario). Dans les demandes où il est nécessaire d'effectuer de telles recherches, le processus laisse le soin au personnel de faire preuve de la diligence raisonnable appropriée et de tirer des conclusions d'après les résultats de ses recherches. Le personnel n'est pas tenu de conserver la documentation du travail qu'il a effectué, à l'exception de la vérification d'un permis ou d'une certification valides, le cas échéant. La conservation des documents découlant des recherches permettrait de vérifier que le personnel a effectué les recherches en faisant preuve de diligence raisonnable au moment du traitement de la demande.
- » Les volets Offre d'emploi comportent le critère selon lequel les employeurs doivent démontrer que le poste doit être pourvu de toute urgence pour permettre la poursuite de leurs activités. Ce critère est évalué principalement par l'explication de l'employeur, les informations trouvées en libre accès sur Internet au sujet de l'entreprise, l'historique des demandes de l'employeur auprès du Programme des candidats à l'immigration, la taille de l'entreprise et la profession d'une offre d'emploi. Le personnel est uniquement tenu d'indiquer si la demande démontre ou non que le poste doit être pourvu de toute urgence pour permettre la poursuite des activités de l'employeur. Des explications supplémentaires ne sont exigées que lorsque la demande ne démontre pas l'urgence de pourvoir le poste, mais il serait avantageux pour d'autres membres du personnel qui examinent ou consultent le dossier de savoir quels éléments de preuve ont été utilisés pour confirmer que le critère a été respecté.
- » Les lignes directrices ne portent pas exclusivement sur le critère de l'« intention de vivre en Ontario », ce qui entraîne des incohérences quant au niveau de détail du dossier concernant l'examen qui a été effectué. Selon les lignes directrices, le personnel est uniquement tenu d'indiquer si la demande démontre de manière raisonnable que le demandeur a l'intention de vivre en Ontario; d'après le Ministère, cette intention est étayée par la présentation de la demande elle-même. Nous avons constaté à partir

d'un échantillon de dossiers que, dans 65 % des demandes, le personnel avait examiné la lettre d'intention ou le résumé de la demande et pris note des liens personnels, professionnels ou sociaux ainsi que de l'emploi, éléments qui indiquent clairement l'intention de vivre en Ontario, tandis que les dossiers restants indiquaient simplement que l'intention avait été démontrée, sans mentionner les éléments à l'appui de cette constatation.

- » Seulement 7 % des dossiers que nous avons examinés comprenaient une ventilation des points obtenus pour chaque catégorie. Bien que les lignes directrices ne l'exigent pas, la ventilation de la note est utile pour savoir si, au moment de l'attestation, la note a été rajustée par rapport à la note vérifiée, ce qui indique un risque potentiel de fausses déclarations.

Recommandation 7

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences examine et mette à jour régulièrement les lignes directrices sur les notes d'évaluation afin d'y inclure l'exigence d'une documentation plus poussée de la vérification effectuée, notamment une preuve de vérification par un tiers, des détails sur la façon dont l'employeur démontre qu'il doit combler le poste afin de poursuivre ses activités (pour les volets Offre d'emploi), des détails étayant l'intention de vivre en Ontario et une vérification de la notation de la déclaration d'intérêt.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.3.2 Les renseignements contenus dans les demandes ne sont pas analysés régulièrement afin de détecter les tendances suspectes

L'analyse régulière des données peut aider à détecter les tendances inhabituelles et les secteurs à risque élevé, ce qui permet une intervention précoce. Le Programme des candidats immigrants n'a que récemment commencé à effectuer une analyse ponctuelle des données (en avril 2023). Cette analyse comprenait le triage des demandes associées aux préoccupations concernant l'intégrité du programme, en se fondant sur des indicateurs définis à partir des rapports extraits du système de gestion des cas du programme. Par exemple, le personnel a analysé des données pour repérer les demandes qui comportaient la même expérience de travail et le même représentant en immigration, ou les groupes de demandes associés à des employeurs ou à des représentants en immigration problématiques, afin de déterminer si ces demandes étaient liées dans le cadre d'un stratagème. Avant avril 2023, le Ministère ne réalisait pas une telle analyse.

Nous avons constaté que l'analyse des données était limitée par le manque de fonctionnalité du système de gestion des cas du Ministère. Le système de gestion des cas contient tous les renseignements sur les demandeurs et est utilisé par le personnel chargé du traitement pour

effectuer les évaluations et les stocker. Ce système n'est pas intégré aux travaux du service des enquêtes du programme.

Le personnel chargé des enquêtes effectue et conserve son travail à l'extérieur du système de gestion des cas, de sorte qu'il est plus difficile pour le programme d'effectuer différents types d'analyses et que les renseignements recueillis lors des inspections, y compris les renseignements liés à l'exécution de la loi et à la conformité, font l'objet d'un suivi manuel à l'aide de feuilles de calcul Excel qui sont stockées dans un lecteur partagé distinct auquel le personnel du programme a accès.

Le personnel du programme nous a indiqué que l'intégration des renseignements contenus dans les demandes associées à des préoccupations concernant l'intégrité du programme permettrait d'analyser et de filtrer les demandes, les employeurs et les représentants de façon à détecter les tendances suspectes. Cette analyse et ce filtrage pourraient être effectués à l'aide de renseignements connexes, comme les adresses, les numéros de téléphone et d'autres renseignements d'identification.

En février 2024, le programme a reçu l'approbation d'une proposition de projet visant à intégrer et à documenter dans le système existant de gestion des cas les renseignements recueillis lors des enquêtes. Toutefois, au moment de notre audit, le projet avait été suspendu et l'estimation des coûts définitifs, les échéanciers de mise en œuvre et les fonctionnalités particulières d'un système intégré n'avaient pas été établis. Le programme envisageait également d'acheter des logiciels existants utilisés par d'autres ministères de l'Ontario à des fins de conformité et d'exécution de la loi.

Le personnel du programme et celui des technologies de l'information ont indiqué que l'intégration du système permettrait de réaliser des gains d'efficacité, par exemple en permettant de vérifier automatiquement si une demande est associée à une personne qui a déjà connu des problèmes de conformité.

À mesure que plus de renseignements sont recueillis et analysés, un système intégré pourrait être programmé pour signaler automatiquement toute demande présentant un risque accru de fausses déclarations, en fonction de critères prédéterminés et définis. Par exemple, ce système pourrait signaler un employeur ayant présenté un nombre élevé de demandes au cours d'une période donnée; signaler les adresses associées à une entreprise inexistante; signaler un employeur, un représentant ou un demandeur ayant déjà commis des infractions ou qui est actuellement exclu ou a déjà été exclu du programme par le passé.

En l'absence d'un système intégré, le programme tient à jour une feuille de calcul Excel distincte énumérant les représentants et les employeurs à risque élevé. Le personnel chargé du traitement reçoit pour consigne de consulter cette liste avant de commencer l'examen des dossiers. Les demandes associées à ces personnes doivent être dirigées vers une équipe spécialisée qui effectue une vérification supplémentaire des dossiers à risque élevé.

L'efficacité de ce processus dépend de la mise à jour continue de la liste des personnes à risque élevé et de la détection de ces dossiers par le personnel chargé du traitement, mais les politiques ou processus de tenue et de mise à jour de la liste n'avaient pas été élaborés. Un système intégré pourrait signaler automatiquement de tels dossiers, alertant ainsi le personnel chargé du traitement à propos des dossiers qui nécessitent un examen plus approfondi sans qu'il ait à consulter les listes de suivi.

Recommandation 8

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- compare les coûts et les avantages de l'achat de logiciels commerciaux par rapport à l'élaboration d'une solution interne qui intégrerait le travail de l'unité des enquêtes au système de gestion des cas du programme et qui comprendrait des capacités d'analyse des données;
- mette en œuvre un système intégré fondé sur l'analyse coûts-avantages;
- effectue régulièrement des analyses de données pour détecter les tendances suspectes et enquêter sur ces risques lorsque la situation le justifie.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.3.3 Les résultats des inspections du programme ont révélé des lacunes dans le traitement des demandes par le Ministère quant à la prévention et à la détection des fausses déclarations

Des inspections sont effectuées lorsque l'on soupçonne de fausses déclarations. Des inspections peuvent avoir lieu en tout temps entre le moment où un candidat présente une demande d'admission au programme (avant la désignation) et le moment où le candidat obtient la résidence permanente (après la désignation).

Le programme s'est principalement appuyé sur des inspections réactives, qui proviennent de deux sources principales : les renvois du personnel du POCI et les renseignements fournis par le public. En 2023, 3 % de toutes les demandes ont été inspectées (539 sur 17 970), et seulement 9 % des demandes des volets à risque élevé (volets Offre d'emploi et Métiers spécialisés d'Entrée express) ont été inspectées (539 sur 5 907). En 2023, 72 % des demandes inspectées visaient des désignations qui avaient déjà été approuvées. Les données n'étaient pas disponibles pour effectuer de telles analyses pour 2022, car le Ministère n'a pas fait de suivi détaillé des inspections.

Nous avons analysé les données relatives à l'exécution pour 2022 et 2023 et constaté ce qui suit :

- » Les inspections de demandes ont révélé un taux élevé d'utilisation abusive du programme. Dans 35 % des inspections effectuées en 2022 et 22 % des inspections effectuées en 2023, l'inspecteur a recommandé une sanction pécuniaire ou une exclusion du programme.
- » Une proportion élevée des cas d'abus du programme découverts par les inspecteurs se rapportaient à des demandes pour lesquelles les demandeurs avaient déjà été désignés pour l'obtention de la résidence permanente par le programme. Plus précisément, dans 67 % des cas pour 2022 et 2023 où les inspecteurs ont recommandé d'imposer une sanction pécuniaire ou une exclusion du programme, les demandes avaient déjà été approuvées et les personnes avaient été désignées.
- » De toutes les mesures d'exécution recommandées par les inspecteurs en 2022 et 2023, plus de la moitié (54 %) ont été initiées à la suite de renseignements fournis par le public, et non parce que le dossier avait été signalé dans le cadre des procédures de vérification des demandes du programme.

Du point de vue de la prévention, le scénario idéal est de détecter une demande falsifiée avant son approbation. Le Ministère a le pouvoir d'annuler une désignation après qu'un candidat a été désigné; toutefois, si le candidat obtient la résidence permanente par le gouvernement fédéral avant que le Ministère annule la désignation, le processus de révocation du gouvernement fédéral devient plus difficile, selon IRCC.

Nous avons constaté que dans 18 % des inspections effectuées en 2022 et 2023 au cours desquelles les inspecteurs ont constaté des cas d'abus ou de fausses déclarations dans le cadre du programme, le demandeur avait déjà obtenu la résidence permanente. Dans les autres cas où les inspecteurs ont constaté des abus ou de fausses déclarations, des sanctions pécuniaires ou des exclusions du programme ont été recommandées.

4.3.4 Des examens de surveillance plus nombreux et de meilleure qualité des dossiers de demande sont nécessaires pour déterminer si le personnel évalue la crédibilité, fait preuve de diligence raisonnable et prend des décisions étayées par des preuves

À partir de 2019, le programme a commencé à réaliser des examens des dossiers. Deux fois par année, un chef d'équipe des employés chargés du traitement choisit au hasard deux dossiers par agent de traitement. Nous avons examiné les plus récents examens (de février à avril 2024) et constaté que 88 % des employés chargés du traitement des dossiers avaient vu leurs décisions faire l'objet d'un examen en 2023 et au début de 2024. En 2023, des examens de surveillance n'ont été réalisés que pour 0,8 % des demandes traitées cette année-là.

L'examen exige que les chefs d'équipe évaluent le personnel en fonction de deux critères : (1) les notes sont claires, logiques, descriptives et conformes aux directives opérationnelles; et (2) le ton, le style et le contenu de la correspondance sont conformes aux directives opérationnelles. Les critères clés ne sont pas évalués. Ces critères clés comprennent la capacité du personnel chargé du traitement de déterminer, d'évaluer et de documenter les préoccupations concernant la crédibilité et l'intégrité du programme, et de déterminer si des conclusions appropriées sont tirées.

En novembre 2023, le POCI a effectué un examen ponctuel d'un petit échantillon (16) de demandes approuvées pour le volet Métiers spécialisés d'Entrée express. Une partie de l'évaluation portait sur la capacité du personnel d'observer et de documenter les préoccupations concernant l'intégrité du programme. L'examen a révélé que 25 % des dossiers approuvés qui ont été échantillonnés comportaient une préoccupation concernant l'intégrité du programme, plus précisément concernant la crédibilité de l'expérience de travail.

L'examen indiquait en conclusion que les notes aux dossiers étaient insuffisamment détaillées et qu'il était donc difficile d'établir clairement si les membres du personnel effectuaient régulièrement des vérifications supplémentaires dans le cadre de leurs évaluations, comme cela est exigé pour toutes les demandes à risque élevé. De plus, il n'était pas toujours aisé de savoir comment les employés chargés du traitement évaluaient les preuves permettant de déterminer si tous les critères étaient respectés. Ces constatations ont incité le programme à fournir des directives supplémentaires et une formation d'appoint pour permettre au personnel d'évaluer la crédibilité de l'expérience de travail mentionnée par les demandeurs de ce volet. Les directives clarifiaient également la façon dont les membres du personnel doivent documenter leurs évaluations.

Au cours de notre audit, nous avons aussi examiné un échantillon de demandes approuvées qui présentaient un risque élevé afin de déterminer si le personnel effectuait systématiquement des vérifications supplémentaires. Nous avons constaté que des vérifications supplémentaires avaient été notées dans la plupart des dossiers (93 %), mais que l'ampleur des vérifications supplémentaires effectuées ou la façon dont les décisions ont été prises n'étaient pas claires en raison du manque de détails documentés par les membres du personnel dans leurs notes aux dossiers. Pour la plupart des dossiers (80 %), le personnel chargé du traitement n'a pas mené d'entrevues téléphoniques avec les demandeurs ou les employeurs, comme l'exigent les directives du Ministère.

Recommandation 9 :

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- détermine une taille d'échantillon appropriée pour l'examen de surveillance des dossiers;
- inclue dans l'évaluation de l'examen de surveillance la capacité du personnel chargé du traitement de déterminer, d'évaluer et de documenter les préoccupations concernant la

crédibilité et l'intégrité du programme, et de déterminer si des conclusions appropriées sont tirées;

- évalue, dans le cadre de l'examen de surveillance, si le personnel du programme est en mesure de repérer des préoccupations concernant l'intégrité du programme et d'effectuer des vérifications supplémentaires;
- compile les tendances générales dans les résultats d'évaluation des examens de surveillance afin de déceler les faiblesses des processus du programme;
- prend des mesures correctives, comme fournir de la formation et des conseils en cas d'incohérences ou de non-conformité aux exigences de traitement.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [**Recommandations et réponses de l'entité audité.**](#)

4.3.5 Les limites aux pouvoirs d'enquête et les exigences du volet nuisent à la capacité du programme de détecter et de décourager les abus dans le volet Métiers spécialisés d'Entrée express

Les candidats des volets Offre d'emploi doivent occuper le poste approuvé à la date de leur désignation (s'ils travaillent déjà pour l'employeur) ou dans les 10 mois suivant la date de leur désignation (s'ils ne travaillent pas déjà pour l'employeur), et doivent conserver le poste approuvé jusqu'à ce qu'ils obtiennent la résidence permanente.

Toutefois, les candidats du volet Métiers spécialisés, qui représentent 16 % des désignations pour la période allant de 2019 à 2023, ne sont pas tenus d'exercer le métier approuvé au moment où ils présentent leur demande ou avant d'obtenir la résidence permanente. Le volet exige que le demandeur possède une année d'expérience de travail antérieure en Ontario. Selon les cadres supérieurs du programme, il est difficile de vérifier si les demandeurs ont déjà réellement exercé le métier approuvé, car l'expérience de travail peut être inventée.

Les enquêteurs ont le pouvoir légal d'effectuer des inspections sur place des employeurs dans le cadre des volets Offre d'emploi (parce que ceux-ci sont des demandeurs du programme), mais ils n'ont pas le pouvoir d'inspecter les employeurs dans le cadre du volet Métiers spécialisés. À moins qu'ils ne fassent l'objet de poursuites, les employeurs qui ont fourni des lettres de recommandation d'expérience de travail aux demandeurs qui présentent une demande au volet Métiers spécialisés ne peuvent pas se voir obligés de produire des renseignements par les enquêteurs. Ces employeurs ne sont pas non plus assujettis à la *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario* ni aux sanctions connexes.

Un récent examen d'assurance de la qualité effectué en juillet 2024 par le Ministère a également révélé les difficultés (dont il est question plus en détail à la **section 4.4.1**) que posent les exigences actuelles du volet Métiers spécialisés d'Entrée express en ce qui concerne la vérification

postérieure à la désignation. L'examen a révélé un certain nombre de difficultés, dont la difficulté pour le personnel du programme d'effectuer ce qui suit :

- » vérifier l'expérience de travail pour le poste approuvé, car les candidats n'ont pas à exercer le métier au moment de la désignation;
- » assurer le suivi et la vérification des renseignements après la désignation, car les candidats ne sont pas tenus d'exercer le métier spécialisé pour lequel ils ont été désignés;
- » contraindre les candidats à fournir des documents attestant leur statut d'emploi et de résidence en Ontario, car les candidats ne sont pas tenus de communiquer au programme tout changement de statut après leur désignation.

Recommandation 10

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences apporte au programme des changements qui exigent que les demandeurs du volet Métiers spécialisés d'Entrée express :

- détiennent, au moment de leur demande, une offre d'emploi dans un poste approuvé d'un employeur de l'Ontario pour être admissible à ce volet;
- occupent le poste approuvé au moment de leur désignation (s'ils travaillent déjà pour l'employeur) ou à l'intérieur d'un délai déterminé après leur désignation (s'ils ne travaillent pas déjà pour l'employeur);
- conservent le poste approuvé et fassent rapport périodiquement au Ministère, au moins jusqu'à l'obtention de la résidence permanente.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.3.6 Le Programme n'a pas utilisé les outils d'exécution disponibles et n'a commencé que récemment à donner suite aux ordonnances que les enquêteurs ont recommandées

La *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario*, qui régit le Programme des candidats à l'immigration, confère au Ministère le pouvoir de mener des inspections et des enquêtes, de même que de prendre des mesures d'exécution en émettant des ordonnances administratives et d'autres sanctions. L'objectif principal des inspections est de déterminer s'il y a eu infraction à la Loi et si des mesures d'exécution sont nécessaires. L'objectif principal des enquêtes est de déterminer s'il existe une possibilité de poursuites. Les inspections et les enquêtes sont menées par des enquêteurs.

Les mécanismes d'exécution disponibles comprennent les sanctions pécuniaires, l'exclusion du programme ou les poursuites. Ils peuvent être utilisés individuellement, ensemble ou de manière graduelle. Avant qu'une ordonnance puisse être rendue, la loi exige que la personne reçoive un avis indiquant que le programme a l'intention de rendre une ordonnance et décrivant les faits à l'origine de la contravention. En mai 2022, le Ministère a commencé à publier sur son site Web le nom des employeurs et des représentants qui ont fait l'objet de mesures de conformité.

De 2018 à 2021, la plupart des inspections ont pris la forme de vérifications sur place. Ces vérifications comprenaient des recherches en ligne et des examens dans le système de gestion des cas des renseignements contenus dans les demandes. Les inspecteurs ont demandé des documents ou des détails supplémentaires aux participants du programme pour corroborer les données contenues dans les demandes et ont mené des entrevues téléphoniques pour obtenir des clarifications et évaluer la crédibilité des renseignements soumis.

Le Ministère n'a pas pu fournir une liste complète des demandes qui ont fait l'objet d'une vérification sur place pour cette période. Toutefois, les données disponibles à ce sujet ont révélé que le programme avait pris peu de mesures d'exécution.

Au cours de cette période ont été rendues 7 ordonnances prévoyant des sanctions pécuniaires totalisant 63 000 \$ et 8 ordonnances d'exclusion d'une durée de 1 à 2 ans. Toutes les ordonnances d'exclusion ont été rendues pour avoir soumis des documents falsifiés au programme.

À la fin de 2021, le programme a commencé à effectuer des inspections sur place et, en 2022 et 2023, il a considérablement augmenté le nombre d'inspections. Le nombre d'inspections est passé de 67 en 2021 à 254 en 2022, puis à 539 en 2023. Nous avons toutefois constaté que le programme n'avait pas pris ou déclenché de mesures d'exécution quand des infractions étaient découvertes. À compter de 2022, le programme a plutôt fait le suivi des mesures d'exécution recommandées à la suite des résultats d'inspection en les consignait dans une feuille de calcul, mais il ne les a pas mis en œuvre une fois l'inspection terminée. L'année suivante, en mai 2023, le programme a commencé à examiner, à classer par ordre de priorité et à mettre en œuvre les ordonnances d'exécution qui avaient déjà été recommandées par les inspecteurs dans le cadre d'inspections effectuées en 2022 et 2023.

En mai 2024, le programme était toujours en train d'examiner et de prendre des mesures d'exécution à la suite des inspections effectuées en 2022 et 2023. Nous avons examiné la liste de suivi des ordonnances recommandées et les mesures d'exécution correspondantes prises par le programme et constaté qu'au 1^{er} avril 2024, le programme n'avait pas encore donné suite à la majorité des ordonnances recommandées par les inspecteurs. Comme le montre la **figure 15**, 87 % des sanctions pécuniaires recommandées n'ont toujours pas été imposées aux employeurs, aux demandeurs ou aux représentants autorisés. Ces sanctions pécuniaires recommandées, mais non imposées atteignaient environ 570 000 \$.

Seulement deux ordonnances d'exclusion du programme (ou un avis d'intention de rendre une ordonnance) avaient été rendues, bien que les inspecteurs aient recommandé qu'un total de

117 ordonnances d'exclusion soient émises en 2022 et 2023 (72 à des demandeurs, 28 à des employeurs et 17 à des représentants autorisés), comme le montre la **figure 16**.

Le Ministère a indiqué que les ordonnances d'exécution recommandées n'avaient pas été mises en œuvre dès la fin des enquêtes, car leur nombre était trop élevé et qu'il cherchait la meilleure façon d'aborder le processus d'exécution pour s'assurer que les sanctions pécuniaires et les exclusions du programme étaient appliquées de manière correcte et efficace. Le programme comptait peu d'enquêteurs qui détenaient une formation juridique (3 sur 13) et qui pouvaient rédiger des avis d'intention de rendre une ordonnance.

Figure 15 : Statut des ordonnances de sanctions pécuniaires recommandées par les inspections en 2022-2023, au 1^{er} avril 2024

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Délinquant	Recommandées	Signifiés		Non rendues		
	Ordonnances de sanctions pécuniaires	Ordonnances et avis de sanctions pécuniaires		Ordonnances de sanctions pécuniaires, au 1 ^{er} avril 2024		
	N ^{bre}	N ^{bre}	Montant (\$)	N ^{bre}	%	Montant (\$)*
Demandeur	72	9	18 000	63	88	126 000
Employeur	109	31	62 000	78	72	156 000
Représentant autorisé	147	3	6 000	144	98	288 000
Total	328	43	86 000	285	87	570 000

* Montant maximal estimé. À compter de juillet 2024, la sanction administrative pécuniaire (SAP) minimale est passée de 2 000 \$ à 5 000 \$ pour chaque infraction (mais est restée à 2 000 \$ pour les ressortissants étrangers).

Figure 16 : Statut des ordonnances d'exclusion recommandées par les inspections en 2022-2023, au 1^{er} avril 2024

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Délinquant	Recommandées	Signifiés	Non rendues	
			Ordonnances d'exclusion, au 1 ^{er} avril 2024	
	Ordonnances d'interdiction	Ordonnances et avis d'interdiction	N ^{bre}	%
Demandeur	72	2	70	97
Employeur	28	-	28	100
Représentant autorisé	17	-	17	100
Total	117	2*	115	98

* Une ordonnance d'exclusion de deux ans pour avoir soumis des documents d'emploi falsifiés. Un avis d'intention de rendre une ordonnance d'exclusion pour avoir fourni un rapport ou une note ou un rapport de test falsifiés.

La *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario* et ses règlements sont entrés en vigueur en 2015. Le Ministère n'a toutefois pas encore accusé qui que ce soit d'avoir enfreint la Loi. Au moment de notre audit, le Ministère nous a indiqué qu'il s'apprêtait à porter des accusations contre trois parties.

Recommandation 11

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- examine tous les dossiers où l'on a précédemment recommandé des mesures d'exécution, mais auxquels on n'a pas encore donné suite, et impose des sanctions, le cas échéant;
- élabore et mette en œuvre une politique précisant la période pendant laquelle des mesures d'exécution doivent être prises après la découverte d'infractions;
- surveille les mesures d'exécution recommandées et mises en œuvre pour garantir le respect des délais précisés dans la politique.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.3.7 Les exigences strictes en matière d'avis et de réponses prolongent considérablement le temps nécessaire pour appliquer les mesures d'exécution

Les exigences législatives allongent le délai nécessaire à l'exécution d'une ordonnance. Premièrement, un avis doit être envoyé pour informer le demandeur que le programme a l'intention de refuser la demande (si elle n'est pas encore approuvée) ou d'annuler la demande (si elle a déjà été approuvée). Les demandeurs ont 30 jours pour répondre à cet avis. Après ce délai, le programme peut émettre un refus ou une annulation, après quoi les demandeurs disposent de 30 jours supplémentaires pour réclamer un examen interne de la décision du programme de refuser ou d'annuler la demande.

À ce stade, le programme peut amorcer le processus d'émission d'une ordonnance si une enquête a déterminé que des mesures d'exécution sont justifiées. Le programme est tenu d'envoyer au demandeur un avis de son intention d'imposer une sanction pécuniaire ou une exclusion du programme, qui décrit les faits à l'origine de la contravention. Les demandeurs ont 60 jours pour répondre. Le programme émet ensuite l'ordonnance. Les personnes disposent de 30 jours supplémentaires pour soumettre un examen interne contestant l'ordonnance, et de 60 jours pour payer la sanction pécuniaire, le cas échéant.

Nous avons examiné le temps qu'il a fallu au programme pour traiter les ordonnances découlant des inspections effectuées en 2022 et 2023. Nous avons constaté qu'en moyenne, il a fallu plus de 1 an (12,9 mois) entre la date d'approbation du rapport d'inspection et la date d'émission

de l'ordonnance, la période pouvant varier entre un minimum de 5,9 mois et un maximum de 22,7 mois. Outre les délais prévus par la loi, ces chiffres tiennent compte des formalités procédurales, comme le temps nécessaire pour examiner les réponses des demandeurs, le temps accordé pour les consultations juridiques et le temps nécessaire aux approbations.

Le personnel du programme nous a indiqué que les délais prévus par la loi étaient établis à un moment où le programme fonctionnait selon un modèle de demandes sur papier et que, par souci d'équité, il accordait aux demandeurs un délai suffisant pour qu'ils puissent recevoir les avis par la poste et y répondre de la même façon. Étant donné que le programme accepte les demandes de personnes résidant à l'extérieur du Canada, des délais doivent également être ajoutés pour permettre la réception du courrier international.

Le personnel du programme a également indiqué que les délais posent des difficultés quant à l'application en temps opportun des mesures d'exécution. Par exemple :

- » De longs délais retardent l'arrivée du message au contrevenant et, entre-temps, ce dernier pourrait continuer à soumettre d'autres demandes au programme.
- » Les sanctions pécuniaires et les exclusions du programme sont publiées afin que le public puisse être informé des individus malveillants et éviter les mauvais représentants. Lorsque les délais sont longs, les informations ne sont pas transmises au public en temps opportun.
- » Il y a un risque à dépasser le délai de deux ans associé aux ordonnances.

Recommandation 12

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- analyse l'incidence des délais actuels et élabore des options pour réduire la durée de chaque étape du processus d'émission des ordonnances;
- propose des modifications législatives fondées sur l'analyse achevée qui permettront d'émettre des ordonnances de sanctions pécuniaires et d'exclusion en temps opportun.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.3.8 Le Ministère ignore si tous les employés chargés du traitement ont suivi la formation dont ils ont besoin

Depuis avril 2019, la formation des employés chargés du traitement et de l'exécution des procédures de vérification des demandes a lieu au moment de l'embauche, selon le rôle pour lequel ils ont été embauchés dans le processus de traitement.

Le programme compte une équipe de formation composée d'employés possédant entre trois et cinq ans d'expérience, qui est chargée d'offrir les modules de formation, de tenir à jour le matériel et les ressources de formation avec les mises à jour du programme et de soutenir le personnel du programme.

La durée de la formation varie entre deux et trois semaines selon le rôle. Une formation générale sur le programme est d'abord offerte à tous les employés, suivie d'une formation propre à chaque rôle. Après l'intégration, les nouveaux employés sont jumelés à des employés expérimentés, et l'équipe de formation examine un échantillon de dossiers remplis aux fins d'évaluation de la qualité.

Périodiquement, un sondage postérieur à la formation est mené auprès de tous les membres du personnel qui ont assisté aux séances de formation depuis le dernier sondage afin d'évaluer l'efficacité de la formation et de déterminer les points à améliorer. Les résultats des quatre derniers sondages, qui ont été menés entre mai 2022 et mars 2024 montrent qu'en moyenne 61 % des répondants ont indiqué avoir une bonne compréhension de la division. En moyenne, 92 % des répondants ont indiqué qu'ils recevaient suffisamment de rétroaction. Parmi les suggestions d'amélioration courantes, mentionnons un plus grand nombre de séances pratiques, l'utilisation d'un environnement d'essai et le regroupement des ressources de formation en une seule source pour en faciliter l'accès.

Au cours de notre audit, nous avons noté que le Ministère n'avait pas produit de manuel de formation sur le POCI indiquant les cours requis pour l'ensemble du personnel et ceux pour chacun des rôles; le moment où la formation devrait être suivie au cours du cheminement professionnel; et la raison d'être, les objectifs et les résultats d'apprentissage de chaque activité de formation.

Nous avons constaté que l'équipe de formation utilise un calendrier principal des activités de formation de type agenda pour planifier et consigner les dates de formation, le sujet des séances de formation (cours), les noms des employés qui ont reçu la formation et le nom du formateur qui donne la séance. En l'absence d'un dossier officiel ou d'un rapport sommaire, ce calendrier de type agenda constitue la seule documentation dont le programme dispose concernant la formation suivie par le personnel. Il n'est donc pas possible de vérifier de manière efficace le dossier de formation d'un employé ou de confirmer si tous les employés ont réellement assisté à un cours particulier qu'ils devaient suivre.

Pour déterminer si les employés chargés du traitement ont suivi une formation que le Ministère a jugée nécessaire pour leur poste, nous avons comparé un échantillon d'employés chargés du traitement à la formation qu'ils avaient indiqué avoir suivi dans le calendrier de formation. L'échantillon a été tiré des employés qui se sont joints au POCI entre septembre 2022 (moment le plus tôt à partir duquel le Ministère a disposé de renseignements complets) et mars 2024. Nous avons constaté que 76 % des employés échantillonnés avaient suivi certaines parties de la formation et que seulement 24 % avaient suivi toute la formation jugée nécessaire.

Des mises à jour fréquentes du programme sont effectuées pour des raisons telles que des changements aux procédures de traitement. Entre mai 2023 (moment auquel le Ministère a commencé à faire le suivi des mises à jour à un seul endroit) et février 2024, 62 mises à jour des directives, soit environ 1 par semaine en moyenne, ont été envoyées aux employés principalement par courriel ou lors de réunions du personnel.

Nous avons noté que la formation est offerte de façon ponctuelle après l'intégration afin de tenir le personnel au courant des principaux changements apportés au programme. Par exemple, lorsque la CNP a été mise à jour en 2021 et est entrée en vigueur en novembre 2022, une séance de formation a été organisée pour expliquer quels étaient les changements et comment les aborder lors du traitement.

Une formation périodique après l'intégration aiderait à garantir que tous les employés reçoivent des mises à jour uniformes et qu'ils sont au courant des pratiques et procédures du programme.

Recommandation 13

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- élabore et mette à jour, au moins deux fois par année, un manuel de formation décrivant la formation requise pour chaque poste, y compris la raison d'être, l'objectif et les résultats d'apprentissage de chaque activité de formation;
- offre une formation périodique après l'intégration pour garantir que tous les employés reçoivent des renseignements uniformes sur les mises à jour et soient au courant des changements apportés aux pratiques et aux procédures du programme;
- élabore un rapport de suivi qui indiquera les cours de formation que chaque membre du personnel doit suivre ainsi que sa progression;
- examine le rapport de suivi tous les trimestres et s'assure que tout le personnel est au courant de la formation requise.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

4.4 Surveillance postérieure à la désignation

Les candidats de tous les volets doivent démontrer de façon raisonnable leur intention de résider en Ontario afin de conserver leur désignation avant la résidence permanente. Après la désignation, les candidats désignés dans le cadre des volets Offre d'emploi et l'employeur associé sont assujettis à des conditions supplémentaires. Ces conditions stipulent ce qui suit : le candidat doit obtenir un permis de travail valide et occuper le poste approuvé, travailler pour l'employeur conformément aux conditions d'emploi (titre et fonctions du poste, salaire, heures de travail et lieu de travail) dans les 10 mois suivant la date de désignation (s'il n'y travaille pas déjà) et continuer d'occuper ce poste pendant la période de désignation. Le programme peut annuler une approbation si les conditions ne sont pas remplies.

4.4.1 Les examens de la qualité révèlent des lacunes importantes à corriger

La surveillance postérieure à la désignation est effectuée principalement au moyen d'examens des dossiers à des fins d'assurance de la qualité par l'unité chargée de l'intégrité du programme du Ministère. L'examen des dossiers permet d'évaluer les processus d'exécution et les pratiques d'intégrité du programme. Ces examens n'ont pas lieu régulièrement dans le cadre d'un processus défini, comme l'échantillonnage aléatoire de dossiers de candidats dans tous les volets Offre d'emploi à des fins de suivi. Les examens de suivi postérieurs à la désignation sont plutôt menés de façon ponctuelle et ont porté sur un seul volet ou une seule condition de désignation.

Au cours des 5 dernières années (2019-2023), 14 examens ont été entrepris, mais seulement 3 d'entre eux visaient à vérifier que les conditions de désignation continuaient d'être remplies après la désignation et à déceler les cas possibles de fausses déclarations parmi les candidats. Ces trois examens ont été effectués en 2022 et 2023 et portaient sur un seul des trois volets Offre d'emploi (volet Offre d'emploi : Travailleurs étrangers).

Dans l'ensemble, entre 2019 et 2023, peu de désignations ont été examinées dans le cadre des trois examens. Le personnel du programme a examiné un échantillon de 402 désignations, ce qui ne représentait que 9,7 % des désignations dans le cadre du volet Offre d'emploi : Travailleurs étrangers, ou 4,4 % des désignations dans les trois volets Offre d'emploi combinés (travailleurs étrangers, compétences recherchées et étudiants étrangers).

Le volet Offre d'emploi : Travailleurs étrangers était au cœur des activités d'assurance de la qualité en raison des préoccupations soulevées lors de l'évaluation des demandes par les agents de traitement, des renseignements fournis par le public et des résultats des inspections sur place.

Lors du premier examen, seulement 22 % des candidats ont été jugés conformes, c'est-à-dire qu'ils résidaient en Ontario et travaillaient pour l'employeur en occupant le poste approuvé pour leur désignation. Le niveau de conformité au sein du volet s'est amélioré à chaque examen subséquent, avec un niveau de conformité de 41 % au deuxième examen et de 72 % au troisième examen. Avant le troisième examen, les candidats ont reçu une communication explicite selon

laquelle le respect des conditions et des restrictions associées à leur certificat de désignation était obligatoire, y compris la présentation d'une demande de permis de travail. Le niveau de conformité a bondi à la suite de cette communication explicite.

Les problèmes importants suivants ont été relevés au cours des trois examens axés sur la vérification des conditions de désignation :

- » 49 % des candidats échantillonnés ne travaillaient pas pour l'employeur ou n'occupaient pas le poste approuvé figurant sur leur offre d'emploi;
- » 42 % des candidats échantillonnés n'ont pas présenté de demande de permis de travail dans un délai de 6 mois, comme exigé;
- » 10 % des demandes de permis de travail échantillonnées ont été refusées par IRCC au motif que les demandeurs n'étaient en mesure d'accomplir adéquatement le travail pour lequel ils avaient été approuvés, que leurs compétences linguistiques étaient insuffisantes, qu'ils n'avaient pas quitté le Canada à la fin de leur permis ou qu'ils n'avaient pas entretenu de liens importants à l'extérieur du Canada conformément aux exigences associées à leur permis de travail temporaire ou leur permis d'études;
- » 8 % des candidats ont obtenu la résidence permanente sans demander de permis de travail, comme l'exige le volet Offre d'emploi : Travailleurs étrangers.

La surveillance postérieure à la désignation a recommandé d'annuler la désignation de 194 dossiers (48,3 %) pour cause de non-conformité. Toutefois, dans 72 cas (37,1 %), les candidats avaient déjà obtenu leur résidence permanente, ce qui ne laissait pas au Ministère le pouvoir de révoquer la désignation.

Outre les examens de surveillance postérieure à la désignation, en février 2022, le programme a instauré à l'intention du personnel chargé du traitement des directives opérationnelles axées sur la détection et la surveillance postérieure à la désignation des dossiers des volets Offre d'emploi qui présentent un risque élevé de non-conformité aux conditions d'approbation. Par exemple, le programme exige que les dossiers soient signalés à des fins de suivi postérieur à la désignation lorsque le candidat est à l'étranger au moment de la désignation; lorsque les salaires ont été révisés après la présentation de la demande; lorsque de petits employeurs présentent une demande pour plusieurs postes de gestion; ou lorsque les employeurs ont de nombreux postes ou demandes en cours de traitement.

Les directives précisent que le suivi doit être effectué 10 mois après la date d'approbation, et que les chefs de l'équipe des opérations doivent récupérer chaque mois la liste des dossiers exigeant un suivi et attribuer ces dossiers au personnel.

Depuis que les nouvelles directives ont été instaurées en février 2022, 62 dossiers ont été signalés à des fins de suivi. Toutefois, les travaux de suivi postérieur à la désignation pour ces dossiers signalés n'avaient commencé qu'en mai 2024. C'était 28 mois après l'établissement des directives

opérationnelles. La première fois que la liste des dossiers a été récupérée pour examen remonte à avril 2024. Pour certains candidats, le suivi a eu lieu jusqu'à 22 mois après la désignation. En raison du retard dans le suivi postérieur à la désignation, 25 des candidats signalés (soit 40,3 %) avaient déjà obtenu leur résidence permanente.

Recommandation 14

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- détermine une taille d'échantillon appropriée pour enquêter sur les dossiers au moins deux fois par année en vue de s'assurer que les conditions de désignation sont remplies avant qu'un demandeur faisant partie des volets Offre d'emploi obtienne la résidence permanente;
- élargisse les efforts de surveillance dans tous les volets Offre d'emploi;
- fasse respecter les directives établies en matière de signalement des dossiers et de suivi des dossiers signalés dans les 10 mois suivant la date de désignation.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée](#).

4.4.2 Le Ministère effectue peu de suivi postérieur à la désignation des candidats pour déterminer les résultats obtenus

Le Ministère ne fait pas de suivi régulier auprès des demandeurs qui sont désignés par le programme, pour déterminer leurs résultats, notamment leurs antécédents professionnels et leur expérience de travail, leur historique d'établissement et leurs résultats économiques. Le Ministère ne recueille pas de renseignements pour déterminer si les candidats demeurent en Ontario, s'ils occupent les emplois pour lesquels ils ont été désignés, ou s'ils travaillent et dans quelles professions.

En 2019, le Ministère a mené auprès de tous les candidats désignés entre 2013-2014 et 2017-2018 ainsi qu'auprès de leurs employeurs un sondage qui mettait l'accent sur les résultats économiques et l'expérience client dans le cadre d'une évaluation interne obligatoire tous les cinq ans en vertu de l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration (ACOI). Au moment de l'évaluation, les évaluateurs internes du programme (avec l'aide d'un expert-conseil externe) ont recommandé que le Ministère continue de distribuer le sondage chaque année afin de recueillir des données régulièrement. Le Ministère n'avait pas réalisé de sondages annuels après celui de 2019.

En mai 2024, le Ministère a lancé un sondage auprès des candidats désignés et prévoit de distribuer un sondage correspondant auprès des employeurs en janvier 2025. Le Ministère nous a dit qu'il prévoyait de distribuer ces sondages chaque année à l'avenir. Voici les principaux résultats du sondage de 2019 :

- » 94 % des répondants ont déclaré qu'ils occupaient un emploi rémunéré ou exploitaient une entreprise en Ontario, et 48 % d'entre eux travaillaient pour le même employeur qu'au moment de leur désignation;
- » Le revenu annuel médian des répondants en 2018 était de 47 000 \$, ce qui était comparable au revenu médian des Ontariens;
- » 81 % des répondants ont déclaré occuper actuellement un emploi correspondant à leurs études et à leurs antécédents professionnels;
- » 2,5 % des répondants ont indiqué avoir reçu des prestations d'aide sociale, et les candidats ayant le plus faible recours à l'aide sociale (1 %) ont été désignés dans le cadre du volet Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise.

Le Ministère a indiqué qu'il n'a pas poursuivi les enquêtes annuelles après 2019 parce qu'il ne disposait pas du personnel nécessaire et parce qu'il n'est pas tenu d'entreprendre une évaluation continue en vertu de l'ACOI.

Dans le cadre du processus de demande avec les candidats, les exigences de consentement du programme permettent de mener des sondages de suivi auprès des clients jusqu'à cinq ans après la désignation. La collecte de données sur les résultats économiques et les expériences d'établissement à deux reprises pendant la période de consentement permettrait au Ministère d'étudier les expériences d'établissement et les antécédents professionnels des candidats et de donner un aperçu en continu de leur lieu de résidence dans la province et de leur participation économique. Cela pourrait aider à repérer les tendances ou à déterminer les points à améliorer.

Le programme peut également tirer parti des données longitudinales provenant de Statistique Canada, qui comprennent des renseignements obtenus par l'entremise d'IRCC et des données fiscales de l'Agence du revenu du Canada, comme les adresses, le revenu et le recours à l'aide sociale. À l'instar des sondages postérieurs à la désignation, le programme a obtenu ces données en 2019 dans le cadre de son examen interne quinquennal qui, bien qu'il ne porte pas sur des candidats individuels, fournit certains renseignements sur les immigrants par catégorie et séparément pour les immigrants du Programme des candidats de l'Ontario.

Nous avons obtenu de Statistique Canada des données supplémentaires sur le POCI et d'autres programmes des candidats des provinces que le Ministère n'a pas analysées, mais qui fournissent des renseignements utiles. Ces données supplémentaires comprenaient les taux de rétention, qui indiquent le pourcentage de candidats qui demeurent dans la province, ainsi que les déplacements à l'intérieur du pays, les résultats en matière d'emploi et les résultats économiques (par exemple, les salaires médians et les cas de recours à l'aide sociale).

Nous avons analysé les données que nous avons obtenues directement de Statistique Canada et constaté que les personnes qui ont obtenu la résidence permanente en 2016 ont gagné un revenu d'emploi médian de 50 100 \$ au cours de l'année d'imposition 2021, ce qui représente une

augmentation de 39 % par rapport à leur revenu d'emploi médian en 2017 (la première année d'imposition après leur admission).

Nous avons aussi constaté que 88,7 % des candidats au POCI qui sont devenus résidents permanents en 2016 ont gagné un revenu d'emploi en Ontario à un moment donné en 2021, et que seulement 0,4 % de cette cohorte recevait des prestations d'aide sociale, à l'exclusion de l'assurance-emploi, à un moment donné en 2021.

Notre analyse a également révélé que le pourcentage de candidats ayant recours à l'assurance-emploi augmentait chaque année subséquente après l'obtention de la résidence permanente. Pour la cohorte de 2016, 6,6 % des candidats ont eu recours à l'assurance-emploi en 2017, pourcentage qui est passé à 13,1 % en 2021. Pour mettre les choses en perspective, 11,5 % des Ontariens ont eu recours à l'assurance-emploi en 2021, selon les données fiscales.

Recommandation 15

Nous recommandons que, chaque année, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- sonde tous les candidats, deux ans et cinq ans après leur désignation, afin de recueillir des données sur leur expérience d'établissement et leurs antécédents professionnels, notamment leur lieu de résidence actuel, leur profession, leur stabilité d'emploi et leur intégration globale dans la collectivité;
- sonde tous les employeurs qui participent aux volets Offre d'emploi, deux ans et cinq ans après la désignation, afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard du programme, le rendement et le maintien en poste des employés désignés et les défis auxquels ils ont fait face au cours du processus;
- tire parti des données de Statistique Canada et de la Base de données longitudinales sur l'immigration pour réaliser des analyses sur les taux de rétention et les tendances économiques des immigrants participant au Programme des candidats de l'Ontario;
- utilise les données recueillies chaque année auprès des demandeurs, des sondages auprès des employeurs et de Statistique Canada pour contribuer régulièrement à l'amélioration des programmes.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [**Recommandations et réponses de l'entité audité.**](#)

4.4.3 Le respect des conditions de désignation demeurera inconnu lorsque le volet Entrepreneurs se terminera

Le volet Entrepreneurs a été mis en place en 2015 pour donner aux entrepreneurs de l'extérieur du Canada la possibilité de démarrer une entreprise ou d'acheter une entreprise existante en Ontario dans le but d'obtenir la résidence permanente à l'issue du processus. Depuis le début du volet, huit désignations ont été transmises à IRCC pour l'octroi de la résidence permanente.

Une demande exige de 2 à 4 ans pour recevoir une désignation, dont de 18 à 20 mois pour surveiller l'entreprise afin de s'assurer que les conditions convenues sont remplies avant l'octroi d'une désignation. La **figure 17** montre les étapes et les délais auxquels fait face un demandeur dans le cadre du processus de demande dans le volet Entrepreneurs.

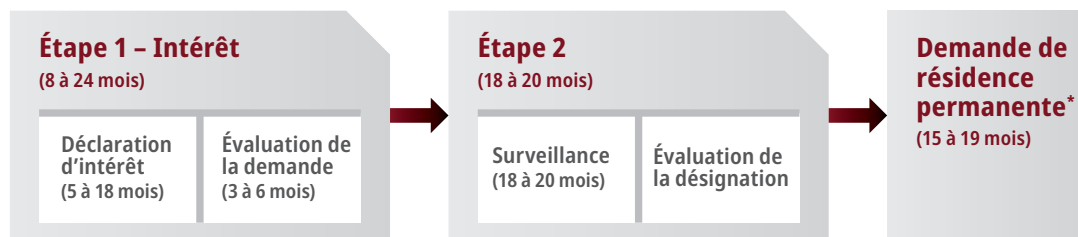
Selon le personnel du programme, le faible nombre de désignations est le résultat de plusieurs facteurs, dont le long processus de demande et les exigences imposées. Depuis 2019, 55 % des demandes ont été retirées ou n'ont pas été poursuivies.

En juillet 2019, le Ministère a abaissé les critères d'admissibilité liés au montant de l'investissement dans une entreprise et à la valeur nette personnelle et, en avril 2021, il a rendu virtuelle l'entrevue des demandeurs afin d'encourager un plus grand nombre de demandes dans le volet. Ces changements n'ont toutefois pas donné lieu à un plus grand nombre de désignations. D'après les meilleures données disponibles dans le système de gestion des cas, il y avait 237 inscriptions avant les changements de 2019, ce qui a donné lieu à 7 désignations. Après les changements, il y a eu 422 inscriptions supplémentaires, ce qui a donné lieu à 1 désignation.

Le 4 décembre 2023, le ministre a pris la décision de mettre le volet sur pause et de le fermer au cours des 12 prochains mois. Aucune justification ou analyse de la décision n'a été consignée; toutefois, le personnel a reçu verbalement l'instruction de cesser d'accepter toute nouvelle demande et de terminer le traitement des demandes dans le système, idéalement dans les 12 mois ou plus tôt.

Figure 17 : Processus de demande et de désignation pour le volet Entrepreneurs

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences



* Traitement par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Pour accélérer la fermeture, le Ministère a proposé d'éliminer la période de surveillance pour les demandeurs qui acceptent de mettre sur pied leur entreprise conformément à leur entente de rendement. Le gouvernement de l'Ontario a approuvé la fermeture du volet Entrepreneurs le 26 septembre 2024. Au moment de notre travail sur le terrain, aucune annonce publique officielle sur la fermeture n'avait été faite, et il n'existait pas de solutions de rechange ni de plans futurs pour permettre aux propriétaires d'entreprise d'être désignés par le POCI.

Au 15 mai 2024, 169 demandes en étaient à diverses étapes du processus d'approbation et pouvaient aboutir en désignations. La suppression de la période de surveillance permettrait à un candidat d'être désigné une fois qu'une entente de rendement est conclue. Normalement, la période de l'entente de rendement est de 20 mois, et les demandeurs présentent 6 rapports trimestriels ou 3 rapports semestriels, ainsi qu'un rapport final détaillant les progrès réalisés quant au respect des engagements associés à leur entente de rendement.

IRCC a fait remarquer au Ministère que, normalement, les volets Entrepreneurs devraient comporter une composante de résidence temporaire afin de disposer du temps et des preuves nécessaires pour s'assurer que la proposition d'affaires d'un candidat est légitime et fructueuse, ce que cette approche ne permet pas. Toutefois, la seule condition d'IRCC est que les paramètres d'intégrité du programme établis par le Ministère devront être respectés.

Pour atténuer le risque que les demandeurs ne respectent pas les engagements associés à leur désignation, le Ministère prévoit informer les demandeurs que leur demande pourrait faire l'objet d'une enquête après la désignation afin de confirmer la conformité aux conditions de désignation.

Dans les volets Entreprises des 11 autres programmes de candidats des provinces partout au Canada, le temps de surveillance des activités de l'entreprise avant la désignation varie de 12 à 25 mois. L'Ontario se rapproche de la médiane avec 20 mois. La Colombie-Britannique et le Manitoba ont des normes semblables à celles de l'Ontario; le Yukon, la Saskatchewan et le Nouveau-Brunswick ont des périodes de surveillance plus longues.

De 2019 à 2023, la Colombie-Britannique et le Manitoba ont respectivement déclaré 169 et 65 désignations par l'entremise des volets Entrepreneurs, contre seulement 8 en Ontario. Avec ces 8 désignations, le POCI s'attend à la création de 41 emplois à temps plein et à l'investissement personnel d'environ 10,9 millions de dollars. À titre de comparaison, la Colombie-Britannique a indiqué que les désignations dans le cadre de son volet d'immigration des entrepreneurs ont créé 301 emplois et 55,1 millions de dollars en investissements personnels de 2021 à 2023.

Recommandation 16

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- élabore une stratégie concernant les procédures de suivi des candidats du volet Entrepreneurs au moyen d'échantillons afin de s'assurer que les conditions de leur désignation sont respectées;
- effectue, au moyen d'échantillons, des inspections postérieures à la désignation des candidats du volet Entrepreneurs afin de déterminer si les conditions de l'entente de rendement sont respectées, jusqu'au moment où le candidat obtient la résidence permanente;
- prenne des mesures pour remédier au non-respect des conditions de l'entente de rendement avec le candidat ou révoque la désignation, s'il y a lieu.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [Recommandations et réponses de l'entité auditée.](#)

4.5 Coordination avec les autres parties responsables de l'immigration

4.5.1 Le Programme ne dispose pas d'une entente d'échange de renseignements avec l'organisme de réglementation pour les représentants autorisés

Les candidats au programme ont la possibilité d'embaucher un représentant autorisé pour gérer le processus de désignation dans n'importe quel volet. Les représentants autorisés sont régis par la *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario*. Ils fournissent des services qui comprennent les suivants :

- » expliquer les options en matière d'immigration et de citoyenneté;
- » remplir et présenter des demandes d'immigration ou de citoyenneté;
- » communiquer avec le gouvernement du Canada au nom du candidat;
- » représenter les candidats lors d'une demande ou d'une audience d'immigration ou de citoyenneté.

Les représentants autorisés doivent faire des efforts raisonnables pour s'assurer que les renseignements sont exacts et ne sont pas trompeurs. Les personnes suivantes peuvent agir à titre de représentants :

- » les personnes visées par la *Loi sur le Barreau*, comme les avocats en règle du Barreau de l'Ontario ou d'un autre barreau canadien ayant l'autorisation d'exercer le droit en Ontario;
- » les membres autorisés du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté qui sont en règle.

Le Collège délivre des permis et réglemente la pratique des consultants réglementés en immigration canadienne. Si quelqu'un n'est pas déjà avocat, il doit détenir un permis du Collège pour proposer des services de représentant.

Le rôle du Collège et ses pouvoirs conférés par la loi sont énoncés dans la *Loi sur le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté*, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et la *Loi sur la citoyenneté*. Pour les 5 années allant de 2019 à 2023, près du tiers (32 %) de tous les demandeurs ont déclaré avoir eu recours à un représentant.

Dans le cadre de son processus de traitement des plaintes, le Collège relève les manquements à son code de conduite ou les comportements contraires à l'éthique de ses membres et enquête sur ceux-ci. Les plaintes peuvent être déposées par un membre du public, un autre organisme de réglementation ou le Collège lui-même.

Dans les cas où les titulaires de permis ne se conforment pas au code de conduite ou fournissent des services contraires à l'éthique, le Collège peut imposer des mesures disciplinaires, y compris la suspension ou la révocation du permis, le dédommagement des clients ainsi que des amendes et le paiement des frais de justice, si les allégations d'inconduite s'avèrent fondées. Les sanctions pourraient également comprendre l'obligation de suivre une formation d'appoint et des conditions imposées à la capacité d'exercice du consultant en immigration.

Le Ministère et le Collège n'ont pas conclu d'entente d'échange de renseignements pour s'informer mutuellement des cas confirmés et soupçonnés de fausses déclarations chez des représentants autorisés. Comme le permis d'un représentant est valide partout au Canada, il est important d'aviser le Collège pour aider à préserver l'intégrité des programmes d'immigration dans les autres provinces et territoires. Le Collège nous a indiqué qu'il n'avait pas non plus conclu d'ententes d'échange de renseignements avec d'autres provinces ou territoires pour le moment.

Dans le cadre des procédures opérationnelles du POCI, le personnel chargé du traitement des demandes doit vérifier le statut du représentant dans le registre public du Collège. Toutefois, d'après notre examen des dossiers de demande dans le système de gestion des cas, rien n'indiquait que cette étape avait été effectuée pour 8 % des dossiers échantillonnés.

Un meilleur échange de renseignements entre le Ministère et le Collège aiderait à surmonter certaines limites juridiques aux pouvoirs et aux fonctions des enquêteurs. Par exemple :

- » Les enquêteurs du Ministère n'ont pas le pouvoir légal d'inspecter les bureaux des représentants, contrairement aux enquêteurs du Collège. Un enquêteur du Ministère aurait besoin d'un mandat pour entrer dans le bureau d'un représentant afin d'y recueillir des renseignements.
- » En vertu de la *Loi de 2015 sur l'immigration en Ontario*, les demandeurs et les employeurs doivent fournir des renseignements précis, exacts et non trompeurs. Toutefois, la loi stipule que les représentants sont uniquement tenus de déployer des efforts raisonnables pour s'assurer que les renseignements fournis sont précis, exacts et non trompeurs. Selon le Ministère, il est difficile de déterminer le seuil de ce qui est raisonnable et d'obtenir la preuve que le représentant savait que les renseignements n'étaient pas précis ou exacts, ou étaient trompeurs. Par exemple, des représentants ont affirmé que c'était le demandeur qui leur avait fourni les renseignements et qu'ils ignoraient que ceux-ci étaient faux, inexacts ou trompeurs, ou que c'était en fait une personne de leur organisation qui en était responsable.

Recommandation 17

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- conclue une entente d'échange de renseignements avec le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté pour avoir régulièrement accès à des renseignements sur les résultats des enquêtes et des mesures d'exécution concernant des représentants autorisés;
- exige du personnel du programme, y compris l'équipe chargée des dossiers à risque élevé du Ministère, qu'il utilise ces renseignements pour effectuer un examen plus approfondi des demandes associées aux consultants en immigration désignés par le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté comme ayant commis des actes répréhensibles.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.5.2 L'échange de renseignements et la coordination avec le gouvernement fédéral pourraient être élargis et davantage mis à profit

Depuis 2016, le Ministère a conclu une entente d'échange de renseignements avec IRCC pour permettre l'échange de renseignements sur les demandeurs, les employeurs et les représentants autorisés qui ont fait de fausses déclarations au moyen des procédures fédérales d'examen et de traitement des demandes de résidence permanente.

- » Toutefois, cette entente actuelle d'échange de renseignements pourrait être mieux mise à profit afin d'échanger plus régulièrement des renseignements sur les fausses déclarations soupçonnées ou confirmées. L'entente n'établit aucune fréquence pour l'échange de ces renseignements, qui se fait plutôt à la discrétion de l'agent de traitement d'IRCC.
- » De plus, IRCC ne communique au Ministère que les renseignements relatifs au Programme des candidats de l'Ontario; les détails sur les représentants ou les demandeurs qui ont fait de fausses déclarations à d'autres programmes provinciaux de candidats ne sont pas communiqués. Sans cet échange de renseignements, les personnes qui ont fait de fausses déclarations dans une province ou un territoire peuvent mener leurs activités ailleurs au Canada sans être détectées.

Nous avons aussi constaté que les procédures du Ministère ne comprenaient pas l'utilisation des renseignements accessibles au public conservés sur le site Web d'IRCC au sujet des employeurs non conformes. Cette liste comprend les employeurs qui ont été jugés non conformes par le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou le Programme de mobilité internationale.

Les renseignements comprennent le nom commercial de l'entreprise de l'employeur, sa raison sociale, son adresse, la raison de la non-conformité, la date de la décision finale, la question de savoir si une sanction a été imposée et le statut d'admissibilité. Le Ministère pourrait utiliser ces renseignements pour vérifier les employeurs faisant partie des volets Offre d'emploi afin de s'assurer qu'ils n'admettent pas un candidat avec offre d'emploi qui est actuellement exclu par IRCC.

Recommandation 18

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences devrait réviser l'entente actuelle d'échange de renseignements avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada afin de permettre un accès régulier (mensuel ou trimestriel) aux renseignements concernant les désignations signalées par IRCC pour fausses déclarations dans le cadre de tous les programmes canadiens de candidats des provinces, ainsi qu'aux renseignements concernant les désignations auxquelles le gouvernement fédéral a refusé la résidence permanente, afin d'obtenir une liste plus complète des demandeurs, des employeurs et des représentants à risque élevé;

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.6 Mesure du rendement et évaluation du programme

4.6.1 Les résultats ne sont pas évalués au moyen d'un ensemble complet de mesures et de cibles pour déterminer si les objectifs du programme sont atteints

Au moment de notre travail sur le terrain, le Ministère a fait le suivi et rendu compte du nombre et du pourcentage d'immigrants qualifiés désignés pour l'obtention de la résidence permanente par le programme. Selon le système de la CNP du gouvernement fédéral, les travailleurs qualifiés relèvent des catégories 0 à 3 quant à leur niveau de formation, d'éducation, d'expérience et de responsabilités (FÉER). La **figure 18** présente les cibles de rendement et les résultats obtenus depuis l'établissement de la mesure en 2020.

Un cadre efficace de gestion du rendement fournit une feuille de route pour guider l'organisation et l'aider à réussir. Il favorise également la reddition de comptes envers les législateurs et le public.

Le gouvernement de l'Ontario a défini la mesure du rendement comme le processus utilisé pour évaluer l'efficacité et l'efficacités des programmes et des initiatives. La mesure actuelle n'évalue pas les objectifs du programme énoncés par le Ministère (voir la **figure 2** à la **section 2.1**). À l'heure actuelle, l'accent est mis uniquement sur la mesure des cibles de désignation et n'englobe pas d'autres mesures qui accordent la priorité à la qualité des candidats.

Figure 18 : Cibles et résultats pour les objectifs stratégiques du POCl, 2022-2024

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Objectif stratégique	2022			2023			2024
	Cible (% du quota)	Chiffres réels (%)	Résultat	Cible (% du quota)	Chiffres réels (%)	Résultat	Cible (% du quota)
Francophones	5	6,6	✓	7	1,8	×	3
Technologie	20	23	✓	20	33	✓	15
Métiers spécialisés	20 ou plus	40	✓	30 ou plus	28	×	30 ou plus
Soins de santé	10	s.o. ¹	s.o.	10	12	✓	10
Immigration régionale ²	50	51	✓	50	48	×	50

1. Le Ministère n'a pas fait rapport sur les cibles découlant de ses objectifs stratégiques pour les soins de santé en 2022.

2. Pourcentage de désignations dans la catégorie Offre d'emploi à l'extérieur de la RGT.

Notre audit du programme en 2014 avait également révélé que le Programme des candidats de la province ne comportait aucun indicateur de rendement significatif; cependant, 10 ans plus tard, des mesures utiles n'ont toujours pas été établies. Voici quelques mesures que nous avons suggérées en 2014 :

- » établir des mesures du rendement relatives aux résultats des candidats vivant en Ontario;
- » déterminer si le programme répond aux besoins du marché du travail;
- » déterminer si les personnes sans offre d'emploi ont réussi leur établissement économique;
- » établir des indicateurs pour chaque composante du programme et pour les activités de détection de la fraude.

À l'heure actuelle, le Ministère a établi des cibles non officielles pour surveiller le fonctionnement et les progrès du programme au moyen de rapports annuels internes. Toutefois, ces cibles se concentrent uniquement sur les résultats du programme. Les cibles portent notamment sur le nombre de désignations annuelles en fonction du quota attribué par IRCC, les désignations faites dans le cadre des volets du programme Entrée express et des volets sous le système de déclaration d'intérêt, les cibles de traitement de demandes que doit respecter le personnel et le nombre de désignations par rapport aux cibles des objectifs stratégiques du Ministère.

La **figure 19** montre les cibles qui ont récemment été adoptées pour les objectifs stratégiques du Ministère, avec les résultats correspondants. Toutefois, ces cibles ne tiennent pas compte de l'efficacité du programme à atteindre ses objectifs.

Figure 19 : Nombre et pourcentage d'immigrants qualifiés désignés pour l'obtention de la résidence permanente

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Année	Nombre d'immigrants qualifiés (FÉER 0-3)			Pourcentage (%) d'immigrants qualifiés (FÉER 0-3)		
	Cible	Chiffres réels	Résultat	Cible	Chiffres réels	Résultat
2023	11 700	10 231	×	s.o. ¹	96	s.o.
2022	9 555	7 805	×	98	98	✓
2021	8 000	7 045	×	93	93	✓
2020	7 275	6 789	×	99	92 ²	×

1. En 2023, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Ministère ont convenu de ne pas utiliser de paramètres de pourcentage, puisque la proportion de travailleurs qualifiés désignés dépend des priorités actuelles du Ministère en ce qui concerne les travailleurs qualifiés.
2. Le Ministère nous a informé que la cible n'avait pas été atteinte parce que le POCI a élargi ses désignations aux catégories FÉER 4 et 5 (travailleurs peu qualifiés) en raison des demandes des employeurs et des initiatives fédérales. La mesure ne tient compte que des désignations pour les catégories FÉER 0 à 3 et ne tient pas compte du changement de priorités.

Au début de 2024, le Ministère a commencé à élaborer un cadre d'indicateurs de rendement clés, et il devrait commencer à faire le suivi des résultats en 2025. Le Ministère a l'intention d'établir des attentes de base pour chaque paramètre, puis d'établir des cibles chaque année pour ces paramètres, les premières cibles étant fixées pour 2025.

Notre examen des documents du cadre provisoire de mesure du rendement a révélé que les paramètres seront axés sur les résultats des candidats, les résultats des employeurs, l'intégrité du programme, le traitement des demandes et la croissance du programme. Toutefois, les paramètres servant à évaluer certains objectifs du programme (à savoir les besoins du marché du travail pour des régions particulières de l'Ontario, les besoins du marché du travail pour des professions particulières en fonction des postes vacants et du soutien à l'immigration francophone) n'ont pas été inclus dans le cadre provisoire.

Recommandation 19

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- finalise et mette en œuvre un ensemble complet de mesures et de cibles de rendement clés pour le Programme ontarien des candidats à l'immigration, en tenant compte de toutes les fonctions du programme, avec des mesures pour tous les objectifs énoncés du programme, y compris les besoins du marché du travail pour des régions particulières de l'Ontario, les besoins du marché du travail pour des professions particulières en fonction des postes vacants et du soutien à l'immigration francophone;
- surveille et analyse annuellement les résultats des indicateurs de rendement par rapport aux cibles;
- apporte les ajustements nécessaires au programme pour atteindre les paramètres du programme et l'améliorer continuellement;
- évalue régulièrement les mesures et cibles de rendement clés pour s'assurer qu'elles continuent de répondre aux besoins du Ministère.

Pour consulter la réponse de l'entité auditée, voir [**Recommandations et réponses de l'entité auditée**](#).

4.6.2 La surveillance des candidatures sous l'angle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pourrait être améliorée afin de déceler les iniquités et biais potentiels

Le Ministère recueille des renseignements démographiques auprès des demandeurs et produit des rapports internes sur les données démographiques des candidats chaque année. Les statistiques surveillées par le Ministère comprennent le sexe, le pays de naissance, l'âge, la langue maternelle et le niveau de scolarité des candidats.

Nous avons constaté que le Ministère ne compare pas la proportion des principaux groupes démographiques représentés dans les demandes reçues à la proportion de ces groupes dans les désignations. Une telle analyse aiderait le Ministère à déterminer s'il existe un biais au moment de désigner les demandeurs et l'aiderait à corriger les iniquités constatées.

Nous avons effectué cette analyse à partir des données contenues dans les demandes du programme et nous n'avons relevé aucun biais dans la désignation des demandeurs par le Ministère. Plus précisément, nous avons constaté ce qui suit au cours des cinq dernières années (2019-2023) :

- » Une proportion plus élevée d'hommes ont été désignés (64 % étaient des hommes); toutefois, les demandes reçues au cours de cette période reflètent cette proportion (à 1 % près).
- » La majorité des candidats désignés (68 %) sont nés en Inde (52 %) et en Chine (16 %), et les demandes reçues reflètent cette proportion (à 2 % près). Ces résultats sont prévisibles, puisque l'Inde et la Chine comptent les plus grandes populations mondiales.
- » Le pourcentage de candidats désignés de chaque pays était proportionnel au nombre de demandes reçues de chacun de ces pays (à 2 % près).

Recommandation 20

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- analyse chaque année les données démographiques pour déceler les iniquités et biais potentiels dans les désignations en comparant la proportion des principaux groupes démographiques (fondés sur le sexe ou le pays de naissance, par exemple) qui sont représentés dans les demandes reçues à la proportion de ces groupes dans les désignations;
- mette en œuvre des stratégies pour éliminer les biais et les iniquités qui pourraient être constatés.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité](#).

4.6.3 Le projet visant à stimuler le volet Entrepreneurs n'a pas répondu aux attentes contractuelles, mais n'a pas été annulé en temps opportun

En avril 2022, à la suite d'un processus d'appel d'offres concurrentiel, le Ministère a conclu un contrat d'un montant total de 4 millions de dollars avec un fournisseur tiers pour mener un projet pilote de 2 ans dans le volet Entrepreneurs (décrit à la **section 4.4.3**). Le projet pilote visait à atteindre les objectifs suivants :

- » déterminer les possibilités de création et de relève d'entreprises dans les régions de l'Ontario;
- » promouvoir les occasions d'affaires en Ontario auprès des entrepreneurs étrangers et jumeler ces derniers à celles-ci;
- » fournir des services juridiques pour aider les entrepreneurs étrangers à soumettre des déclarations d'intérêt au programme;
- » générer 100 demandes d'ici mars 2024, qui créeraient au moins 20 millions de dollars en investissements dans des entreprises et 100 nouveaux emplois à temps plein.

Au cours des 14 mois qu'il a duré, le projet pilote a généré 15 déclarations d'intérêt, ce qui a donné lieu à 9 invitations à présenter une demande et à 8 demandes déposées (5 ont été retournées parce qu'elles étaient incomplètes). En juillet 2024, 4 demandes sont passées à l'étape de la surveillance, avec la création prévue de 4 nouveaux emplois à temps plein et d'investissements d'environ 13 millions de dollars dans les entreprises.

Nous avons passé en revue le contrat et constaté que les objectifs du projet étaient clairement énoncés : recevoir des déclarations d'intérêt de qualité de la part d'entrepreneurs étrangers, lesquelles donneraient lieu à 100 désignations d'entrepreneurs qui viendraient en Ontario pour établir ou exploiter avec succès une entreprise nouvelle ou existante. Les exigences relatives au travail à réaliser étaient détaillées, tout comme les rapports requis, y compris les dates de toutes les activités et de tous les livrables.

À partir du 31 août 2022, le Ministère a documenté ses préoccupations à l'égard du projet et les a communiquées au cabinet du ministre, notamment le fait qu'il estimait que les renseignements communiqués par le fournisseur étaient de faible qualité et que ce dernier n'avait pas fourni les services énumérés dans l'entente. Il a été constaté que le fournisseur dupliquait les efforts déjà déployés par le Ministère, comme l'examen des déclarations d'intérêt que le Ministère détenait déjà dans son système.

Le Ministère a aussi constaté que le travail effectué ne justifiait pas les montants facturés, que les efforts de marketing et de promotion étaient médiocres et que le fournisseur lui avait fourni des communications imprécises. De plus, le fournisseur n'a appuyé la présentation que de

15 déclarations d'intérêt et de 8 demandes, ce qui est très loin du livrable stipulé dans le contrat, soit 100 demandes.

Le Ministère avait recommandé au cabinet du ministre de mettre fin à l'entente le 31 août 2022, puis de nouveau au moyen de demandes officielles le 19 mai 2023, le 7 juillet 2023 et le 31 octobre 2023. Toutefois, le projet pilote n'a été annulé que le 7 décembre 2023; à ce moment, le Ministère avait versé au fournisseur 3,2 millions de dollars au total. Cette lacune dans le processus décisionnel a finalement coûté au Ministère 2,9 millions de dollars de plus que ce qu'il aurait dépensé si le contrat avait été annulé en août 2022, lorsque les préoccupations avaient été communiquées pour la première fois, ou 1,1 million de dollars de plus que s'il avait été annulé en mai 2023, lorsqu'une demande officielle d'annulation a été envoyée au cabinet du ministre.

Recommandation 21

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences surveille les contrats et les annule rapidement si les conditions contractuelles ne sont pas respectées.

Pour consulter la réponse de l'entité audité, voir [Recommandations et réponses de l'entité audité.](#)

Recommandations et réponses de l'entité auditée

Recommandation 1

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences collabore avec le gouvernement fédéral pour établir une entente d'échange de renseignements ou d'autres méthodes de communication officielles qui fourniront au gouvernement fédéral des renseignements précis sur les besoins du marché du travail de l'Ontario, tant à l'échelle provinciale que régionale.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation et s'efforcera d'établir un mécanisme de communication officiel avec le gouvernement fédéral pour lui fournir de l'information sur les besoins en main-d'œuvre de l'Ontario. Il est important de fournir des renseignements sur les besoins en main-d'œuvre de l'Ontario pour éclairer la planification de l'immigration économique du gouvernement fédéral, car une proportion élevée d'immigrants sélectionnés par le gouvernement fédéral viennent en Ontario. Cette recommandation s'inscrit dans l'objectif du POCI de favoriser la collaboration avec le gouvernement fédéral pour répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'Ontario.

Pour donner suite à cette recommandation :

- Le Ministère continuera de jouer un rôle de direction au sein des groupes de travail du Forum des ministres responsables de l'immigration qui facilitent la communication des besoins du marché du travail de l'Ontario au gouvernement fédéral. Parmi les activités récentes, mentionnons la participation à des consultations sur les besoins du marché du travail pour éclairer les professions proposées dans l'initiative de sélection axée sur les catégories d'IRCC, des consultations sur les besoins du marché du travail liés à l'évolution de la politique fédérale concernant les étudiants étrangers et des discussions sur les parcours pour les apprentis des métiers. Dans ces cas, le Ministère a fourni à IRCC des renseignements à l'appui sur les besoins du marché du travail dans la province, ainsi que l'harmonisation avec les priorités du gouvernement. Le Ministère continuera d'utiliser le processus législatif actuel que le gouvernement fédéral a mis en œuvre pour recueillir des renseignements auprès des intervenants, y compris les provinces, qu'il utilise pour éclairer la sélection des immigrants afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre dans le cadre de l'initiative de « sélection axée sur les catégories ».
- Le Ministère s'emploie également à ajouter des dispositions déjà négociées à l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration afin d'élaborer un mécanisme officiel permettant à l'Ontario de cerner ses besoins en matière de compétences et relatifs au marché du travail et d'éclairer les programmes fédéraux de sélection des immigrants économiques. De plus, le Ministère demande aux parties d'élaborer un mécanisme permettant à IRCC de rendre compte chaque année de la façon dont les programmes économiques fédéraux ont répondu à ces besoins.

Le Ministère s'est engagé à collaborer avec IRCC pour obtenir son accord pour mettre en oeuvre des mises à jour de l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration qui tiennent compte de cette recommandation. Nous ferons le point sur nos progrès dans les prochains rapports.

Recommandation 2

Avant qu'il soumette au gouvernement fédéral sa demande annuelle de quotas de candidats, nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences analyse en profondeur et détermine la capacité opérationnelle nécessaire pour soutenir la demande, y compris le nombre d'employés requis, l'expérience du personnel, les processus de préservation de l'intégrité du programme et le respect du nombre d'admissions dans chaque volet.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation d'analyser et de déterminer sa capacité opérationnelle avant de soumettre sa demande annuelle de quotas de candidats au gouvernement fédéral.

Afin d'obtenir les approbations budgétaires et relatives aux niveaux de dotation pour le fonctionnement du POCI et d'obtenir des ressources supplémentaires à la suite de l'annonce du programme des quotas du gouvernement fédéral, le Ministère entreprend un examen des ressources actuelles, de la productivité, des projets à venir, des risques pour l'intégrité des programmes et des priorités stratégiques, et il présente un processus de planification stratégique et des présentations au Conseil du Trésor pour obtenir les ressources requises. Le POCI tient compte de l'incidence potentielle sur les niveaux de dotation et se prépare aux approbations connexes concernant le personnel et le financement lorsque nous élaborons des options relatives au nombre de candidatures que nous sollicitons. IRCC fournit aux provinces et aux territoires leurs quotas à une étape avancée dans l'année de traitement (habituellement avant mars), de sorte que le Ministère doit réagir rapidement pour obtenir des ressources afin de répondre à une augmentation des quotas.

Pour donner suite à cette recommandation, le Ministère veillera à ce que l'analyse exhaustive de la capacité fournie aux principaux décideurs du Ministère pour éclairer les affectations budgétaires et de personnel appuie une approche réfléchie à l'égard des demandes de quotas de candidats pour les années à venir.

Recommandation 3

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- examine et évalue les données pertinentes pour établir la proportion de candidats qui devraient provenir des volets avec offre d'emploi et sans offre d'emploi afin de mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre de la province;
- surveille si les candidats sans offre d'emploi admis en Ontario finissent par occuper un emploi et ne touchent pas de prestations d'aide sociale, et prenne des mesures correctives au besoin.

Réponse du Ministère

Le Ministère souscrit à cette recommandation. En plus de sélectionner des personnes ayant reçu des offres d'emploi admissibles, le POCI vise à sélectionner des personnes en fonction de facteurs de capital humain qui sont associés à une forte probabilité de réussite économique à long terme.

Le Ministère continuera à faire un suivi plus fréquent des mesures, comme les incidents de chômage ou le recours à l'aide sociale pour les personnes sélectionnées pour des facteurs de capital humain, et il inclura les constatations dans ses rapports d'évaluation de programme.

Avant la demande annuelle de quotas de candidats à IRCC, le Ministère entreprendra un examen de la ventilation des volets actuels, en tenant compte des données à jour disponibles issues des sondages auprès des candidats, de Statistique Canada et de la Base de données longitudinales sur les immigrants (BDLI), afin de déterminer s'il y a lieu d'effectuer des rajustements.

Le Ministère ne comptera pas sur les titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat pour respecter son quota de candidats en 2024 et, pour donner suite à cette recommandation, il mettra davantage l'accent sur les volets Offre d'emploi dans les plans opérationnels à venir.

Recommandation 4

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences désigne des candidats qui répondent aux besoins en main-d'œuvre immédiats et prévus :

- en officialisant le processus de collecte des commentaires formulés par les autres ministères afin d'énoncer clairement la demande sur le marché du travail selon le code de la Classification nationale des professions, avec les données à l'appui, si elles sont disponibles;
- en déterminant les professions qui comportent un grand nombre de postes vacants et en les incluant dans les tirages ciblés de demandes.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation. La notation de la déclaration d'intérêt et l'approche par tirage ciblé reflètent l'importance de sélectionner des personnes qui s'intégreront rapidement au marché du travail et répondront aux besoins immédiats et futurs en main-d'œuvre dans l'ensemble de la province. Le programme est limité par le nombre de candidats disponibles dans les bassins de sélection fédéraux et provinciaux qui correspondent aux besoins du marché du travail de l'Ontario. Par conséquent, les critères de sélection mettent l'accent à la fois sur les caractéristiques du capital humain (langue et éducation, par exemple), en plus de l'expérience de travail propre à la profession. La sélection de personnes en fonction des critères du capital humain vise à attirer en Ontario des personnes qui peuvent s'adapter à l'évolution des conditions économiques au fil du temps. Afin d'accroître le nombre de personnes ayant de l'expérience de travail dans les professions recherchées dans les bassins de sélection, le POCI a mis sur pied l'unité de promotion de l'immigration et de la liaison avec les employeurs en mai 2023. Cette unité participe à des événements internationaux en matière d'immigration et de mobilité et donne des renseignements sur l'Ontario et le processus d'immigration que les immigrants potentiels doivent prendre en considération lors de la création de leur plan d'immigration.

Le Ministère examinera sa stratégie de tirage dans le but d'accroître la sélection des travailleurs dans les professions dont le besoin est urgent; continuera de travailler en étroite collaboration avec les ministères partenaires pour obtenir des données sur la demande sur le marché du travail par code de la Classification nationale des professions (CNP); et veillera à ce que l'information reçue soit utilisée pour éclairer l'admissibilité au volet, les paramètres de tirage et les cibles stratégiques.

Le Ministère intégrera cette information aux processus opérationnels et de planification stratégique du programme et officialisera le processus de saisie des autres ministères afin d'énoncer clairement la demande du marché du travail par code de la CNP avec les données à l'appui, si elles sont disponibles.

Recommandation 5

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- recueille des renseignements sur le lieu d'établissement prévu des candidats pour tous les volets de candidats;
- prépare et mette en œuvre une stratégie à long terme, y compris des compétences et des professions ciblées, pour la répartition des candidats du Programme ontarien des candidats à l'immigration dans les diverses régions de la province en fonction des besoins en main-d'œuvre de celles-ci;
- surveille chaque année les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs régionaux et prenne des mesures correctives lorsque les objectifs de régionalisation ne sont pas atteints.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation.

Nous nous efforcerons d'intégrer les données régionales disponibles et fiable sur le marché du travail à nos cibles dans la mesure du possible.

La capacité du programme à atteindre les cibles régionales dépend entre autres de la volonté des nouveaux arrivants, de l'emploi, du logement et de la disponibilité du transport en commun dans les collectivités régionales. En analysant l'information sur les besoins en main-d'œuvre et les endroits où les candidats choisissent de s'établir, le Ministère vise à cerner les possibilités et les défis à l'échelle de la province, ce qui éclairera sa planification stratégique à long terme.

Recommandation 6

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- cherche à élargir son partenariat avec le ministère des Finances afin d'établir un processus de vérification des données pour tous les volets au moyen d'une approche fondée sur le risque;
- mette en œuvre une vérification directe par un tiers des documents soumis par les demandeurs à l'appui de leur demande, comme les passeports, les feuillets T4, les avis de cotisation, les relevés bancaires et les études d'impact sur le marché du travail.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation. C'est une priorité de vérifier l'authenticité et l'exactitude des documents pour maintenir l'intégrité des activités du POCI et atténuer les risques. Pour cette raison, le Ministère a établi et élargira son partenariat avec le ministère des Finances pour valider l'information au moyen d'une approche fondée sur le risque.

Le Ministère examinera également d'autres possibilités de vérification des documents par des tiers.

Recommandation 7

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences examine et mette à jour régulièrement les lignes directrices sur les notes d'évaluation afin d'y inclure l'exigence d'une documentation plus poussée de la vérification effectuée, notamment une preuve de vérification par un tiers, des détails sur la façon dont l'employeur démontre qu'il doit combler le poste afin de poursuivre ses activités (pour les volets Offre d'emploi), des détails étayant l'intention de vivre en Ontario et une vérification de la notation de la déclaration d'intérêt.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation de mettre à jour les lignes directrices des notes d'évaluation afin d'y inclure des documents supplémentaires sur les processus de vérification effectués.

Pour donner suite à cette recommandation, le Ministère examinera et révisera les lignes directrices actuelles sur les notes d'évaluation afin d'intégrer les exigences détaillées en matière de documentation pour toutes les activités de vérification. Il établira ainsi une piste claire et vérifiable de tous les processus de vérification.

Le Ministère organisera des séances de formation à l'intention du personnel pour s'assurer qu'il est pleinement au courant des lignes directrices mises à jour et qu'il comprend l'importance d'une documentation exhaustive.

Le Ministère mettra également en oeuvre un système de surveillance pour examiner régulièrement le respect de ces lignes directrices et cerner les points à améliorer.

Recommandation 8

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- compare les coûts et les avantages de l'achat de logiciels commerciaux par rapport à l'élaboration d'une solution interne qui intégrerait le travail de l'unité des enquêtes au système de gestion des cas du programme et qui comprendrait des capacités d'analyse des données;
- mette en œuvre un système intégré fondé sur l'analyse coûts-avantages;
- effectue régulièrement des analyses de données pour détecter les tendances suspectes et enquêter sur ces risques lorsque la situation le justifie.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation et analysera plus en détail la meilleure façon d'intégrer le travail de l'unité d'enquête au système de gestion des cas.

Le Ministère mobilisera les principaux intervenants, y compris ceux du secteur de la technologie de l'information, pour recueillir des commentaires et produire une évaluation globale. Le Ministère tiendra compte de facteurs comme les coûts initiaux, l'entretien à long terme, l'extensibilité, les capacités de personnalisation et les risques. En évaluant minutieusement ces aspects, le Ministère prendra une décision éclairée qui répondra le mieux aux besoins et aux objectifs du POCI et qui permettra d'analyser régulièrement les données afin de cerner et de détecter les tendances suspectes exigeant une enquête.

Recommandation 9

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- détermine une taille d'échantillon appropriée pour l'examen de surveillance des dossiers;
- inclue dans l'évaluation de l'examen de surveillance la capacité du personnel chargé du traitement de déterminer, d'évaluer et de documenter les préoccupations concernant la crédibilité et l'intégrité du programme, et de déterminer si des conclusions appropriées sont tirées;
- évalue, dans le cadre de l'examen de surveillance, si le personnel du programme est en mesure de repérer des préoccupations concernant l'intégrité du programme et d'effectuer des vérifications supplémentaires;
- compile les tendances générales dans les résultats d'évaluation des examens de surveillance afin de déceler les faiblesses des processus du programme;

- prenne des mesures correctives, comme fournir de la formation et des conseils en cas d'incohérences ou de non-conformité aux exigences de traitement.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation et s'engage à améliorer le processus d'examen de surveillance existant afin d'évaluer la capacité du personnel du programme à vérifier les documents et à assurer l'intégrité du programme, ainsi que de cerner les points à améliorer dans les processus du POCI.

Pour donner suite à cette recommandation, le Ministère examinera les possibilités d'améliorer le processus d'examen du rendement et des dossiers afin d'assurer le respect des lignes directrices du programme, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité du personnel de cerner les préoccupations en matière d'intégrité du programme et d'effectuer des vérifications supplémentaires.

Recommandation 10

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences apporte au programme des changements qui exigent que les demandeurs du volet Métiers spécialisés d'Entrée express :

- détiennent, au moment de leur demande, une offre d'emploi dans un poste approuvé d'un employeur de l'Ontario pour être admissible à ce volet;
- occupent le poste approuvé au moment de leur désignation (s'ils travaillent déjà pour l'employeur) ou à l'intérieur d'un délai déterminé après leur désignation (s'ils ne travaillent pas déjà pour l'employeur);
- conservent le poste approuvé et fassent rapport périodiquement au Ministère, au moins jusqu'à l'obtention de la résidence permanente.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte la recommandation du vérificateur général de mettre à jour le volet Métiers spécialisés pour s'assurer que les candidats dans ce volet possèdent les compétences appropriées et qu'ils seraient qualifiés pour occuper des emplois dans le secteur des métiers spécialisés en Ontario et susceptibles de le faire. La nature du travail dans le secteur (souvent basé sur des projets ou des contrats) peut réduire le nombre de travailleurs admissibles dans le volet, ce qui compliquerait les efforts du Ministère pour attirer et maintenir en poste les travailleurs spécialisés requis dans la province.

Pour mettre en œuvre cette recommandation, le POCI entreprendra un examen exhaustif du volet qui tiendra compte de toutes les options pour améliorer les résultats de ce volet, y compris l'option de l'exigence d'une offre d'emploi. Nous demanderons à IRCC d'approuver tout changement au volet proposé, conformément à l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration.

Recommandation 11

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- examine tous les dossiers où l'on a précédemment recommandé des mesures d'exécution, mais auxquels on n'a pas encore donné suite, et impose des sanctions, le cas échéant;
- élabore et mette en œuvre une politique précisant la période pendant laquelle des mesures d'exécution doivent être prises après la découverte d'infractions;
- surveille les mesures d'exécution recommandées et mises en œuvre pour garantir le respect des délais précisés dans la politique.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation d'élaborer et de mettre en œuvre une politique précisant les mesures d'exécution après la découverte d'infractions, y compris la période à l'intérieur de laquelle les mesures d'exécution doivent être prises.

Les travaux visant à donner suite à cette recommandation sont déjà en cours. Le Ministère a commencé à rédiger une politique d'exécution qui décrit les mesures précises à prendre lorsque des infractions sont découvertes. Cette politique comprendra une gamme de mesures d'exécution, allant d'avertissements et de mesures correctives à des sanctions plus sévères, selon la nature et la gravité de l'infraction. Le Ministère veillera également à ce que la politique soit conforme aux exigences juridiques et réglementaires pertinentes afin de maintenir l'équité et la transparence. Le Ministère a commencé à examiner les dossiers précédemment recommandés aux fins d'exécution, mais auxquels on n'a pas encore donné suite, et prend des mesures de conformité lorsque la situation l'exige.

Le Ministère veillera à ce que tous les membres du personnel soient au courant de la nouvelle politique d'exécution et comprennent leurs rôles et responsabilités dans son application. Cette démarche comprendra des séances de formation et la distribution de documents stratégiques. Le Ministère assurera une surveillance continue pour évaluer l'efficacité des mesures d'exécution et apportera les rajustements nécessaires.

Recommandation 12

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- analyse l'incidence des délais actuels et élabore des options pour réduire la durée de chaque étape du processus d'émission des ordonnances;
- propose des modifications législatives fondées sur l'analyse achevée qui permettront d'émettre des ordonnances de sanctions pécuniaires et d'exclusion en temps opportun.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte la recommandation et analysera l'incidence des délais actuels et élaborera des options pour les réduire, qu'elles soient fondées sur des lois, des règlements, des politiques ou des processus.

Recommandation 13

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- élabore et mette à jour, au moins deux fois par année, un manuel de formation décrivant la formation requise pour chaque poste, y compris la raison d'être, l'objectif et les résultats d'apprentissage de chaque activité de formation;
- offre une formation périodique après l'intégration pour garantir que tous les employés reçoivent des renseignements uniformes sur les mises à jour et soient au courant des changements apportés aux pratiques et aux procédures du programme;
- élabore un rapport de suivi qui indiquera les cours de formation que chaque membre du personnel doit suivre ainsi que sa progression;
- examine le rapport de suivi tous les trimestres et s'assure que tout le personnel est au courant de la formation requise.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation.

Le Ministère examinera tout le matériel de formation pour s'assurer qu'il reflète les pratiques, procédures et exigences réglementaires les plus récentes du programme. Nous préciserons également les exigences en matière de formation pour chaque poste, nous veillerons à ce que tous les employés sachent de quelle formation ils ont besoin pour être efficaces et nous veillerons à ce que la formation ait été suivie dans le cadre de leurs évaluations annuelles du rendement.

Le Ministère élaborera également un rapport de suivi pour évaluer l'achèvement global de la formation requise.

Le Ministère informera tous les membres du personnel touchés des mises à jour du manuel de formation. Cette démarche sous-tend de distribuer le manuel mis à jour et de tenir des séances de formation pour souligner les principaux changements. Le Ministère mettra également en place un mécanisme de rétroaction pour recueillir les commentaires du personnel sur le matériel de formation et cerner les points à améliorer.

Recommandation 14

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- détermine une taille d'échantillon appropriée pour enquêter sur les dossiers au moins deux fois par année en vue de s'assurer que les conditions de désignation sont remplies avant qu'un demandeur faisant partie des volets Offre d'emploi obtienne la résidence permanente;
- élargisse les efforts de surveillance dans tous les volets Offre d'emploi;
- fasse respecter les directives établies en matière de signalement des dossiers et de suivi des dossiers signalés dans les 10 mois suivant la date de désignation.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation de mettre en oeuvre une approche élargie pour les suivis postérieurs à la désignation y compris une taille d'échantillon appropriée, et visera une fréquence semestrielle, sous réserve des ressources disponibles.

Le Ministère élargira les efforts de surveillance et fera respecter les lignes directrices établies en fonction de la capacité disponible du programme, en accordant une attention particulière aux suivis effectués au terme d'une période de 10 mois à compter de la date de désignation, pour les volets Offre d'emploi. Le Ministère veillera à ce que les décideurs soient conscients des besoins en matière de capacité afin de mettre en oeuvre ces recommandations de manière efficace.

Le Ministère mettra en oeuvre aussi un processus pour informer IRCC des désignations pour lesquelles des déclarations fausses ou trompeuses ont été constatées, y compris celles où ces personnes ont par la suite obtenu la résidence permanente.

Recommandation 15

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- sonde tous les candidats, deux ans et cinq ans après leur désignation, afin de recueillir des données sur leur expérience d'établissement et leurs antécédents professionnels, notamment leur lieu de résidence actuel, leur profession, leur stabilité d'emploi et leur intégration globale dans la collectivité;
- sonde tous les employeurs qui participent aux volets Offre d'emploi, deux ans et cinq ans après la désignation, afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard du programme, le rendement et le maintien en poste des employés désignés et les défis auxquels ils ont fait face au cours du processus;
- tire parti des données de Statistique Canada et de la Base de données longitudinales sur l'immigration pour réaliser des analyses sur les taux de rétention et les tendances économiques des immigrants participant au Programme des candidats de l'Ontario;
- utilise les données recueillies chaque année auprès des demandeurs, des sondages auprès des employeurs et de Statistique Canada pour contribuer régulièrement à l'amélioration des programmes.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte la recommandation de sonder chaque année les candidats et les employeurs dans le cadre des volets Offre d'emploi deux ans et cinq ans après la désignation, et de combiner ces données avec les renseignements de Statistique Canada et de la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDLI) pour éclairer l'amélioration du POCI.

Le Ministère a élaboré et met en oeuvre des sondages pour recueillir les commentaires des candidats et des employeurs, deux ans et cinq ans après la désignation, aux fins d'évaluation. De plus, depuis mars 2021, le POCI distribue un sondage sur l'expérience client à tous les candidats du programme qui recevront une décision concernant leur demande.

Le Ministère intégrera les données de sondage aux renseignements pertinents tirés de la base de données de Statistique Canada dans les évaluations régulières des programmes afin de mieux comprendre les tendances du marché du travail et les caractéristiques démographiques des immigrants. Ces données combinées seront analysées pour cerner les tendances et éclairer les décisions stratégiques en vue de l'amélioration du POCI. Le Ministère s'est engagé à établir un processus pour examiner régulièrement les commentaires reçus et y donner suite afin de s'assurer que le POCI continue de répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'Ontario.

Recommandation 16

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- élabore une stratégie concernant les procédures de suivi des candidats du volet Entrepreneurs au moyen d'échantillons afin de s'assurer que les conditions de leur désignation sont respectées;
- effectue, au moyen d'échantillons, des inspections postérieures à la désignation des candidats du volet Entrepreneurs afin de déterminer si les conditions de l'entente de rendement sont respectées, jusqu'au moment où le candidat obtient la résidence permanente;
- prenne des mesures pour remédier au non-respect des conditions de l'entente de rendement avec le candidat ou révoque la désignation, s'il y a lieu.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation. Nous veillerons à ce que notre plan de mise en œuvre comprenne un processus de surveillance postérieur à la désignation fondé sur le risque pour nous assurer que les candidats respectent les conditions de désignation. Tout candidat jugé non conforme sera assujéti à l'annulation de sa désignation, ainsi qu'à d'éventuelles mesures de conformité et d'exécution en vertu des lois provinciales et fédérales, si cela est pertinent.

Nous offrirons une formation au personnel pour qu'il comprenne l'importance de ces procédures de suivi et qu'il soit en mesure de les exécuter de manière efficace.

Recommandation 17

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- conclue une entente d'échange de renseignements avec le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté pour avoir régulièrement accès à des renseignements sur les résultats des enquêtes et des mesures d'exécution concernant des représentants autorisés;
- exige du personnel du programme, y compris l'équipe chargée des dossiers à risque élevé du Ministère, qu'il utilise ces renseignements pour effectuer un examen plus approfondi des demandes associées aux consultants en immigration désignés par le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté comme ayant commis des actes répréhensibles.

Réponse du Ministère

Les processus ministériels exigent que le personnel du programme vérifie l'état des permis des consultants en immigration auprès de leur organisme de délivrance des permis. Le Ministère accepte cette recommandation. Une entente d'échange de renseignements avec le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté pourrait fournir une structure supplémentaire à ses relations avec les consultants et pourrait offrir des renseignements qui seraient utiles pour éclairer le travail de l'équipe de traitement des cas à risque élevé du Ministère. Le Ministère a commencé le travail visant à conclure une entente officielle d'échange de renseignements avec la direction et le conseiller juridique du Collège. Le Ministère rendra compte des résultats de ces discussions à une date ultérieure.

Recommandation 18

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences devrait réviser l'entente actuelle d'échange de renseignements avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada afin de permettre un accès régulier (mensuel ou trimestriel) aux renseignements concernant les désignations signalées par IRCC pour fausses déclarations dans le cadre de tous les programmes canadiens de candidats des provinces, ainsi qu'aux renseignements concernant les désignations auxquelles le gouvernement fédéral a refusé la résidence permanente, afin d'obtenir une liste plus complète des demandeurs, des employeurs et des représentants à risque élevé;

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation. Amélioration de l'échange de renseignements avec IRCC pourrait favoriser des activités de conformité et d'exécution plus éclairées et nous aider à mieux évaluer l'efficacité du programme. Un meilleur échange de renseignements est l'un des principaux enjeux de l'Ontario dans la renégociation de l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration.

L'échange de renseignements entre les gouvernements est limité par les lois fédérales et provinciales sur la protection des renseignements personnels. Cela dit, l'Ontario continuera de plaider auprès du gouvernement fédéral en faveur d'un meilleur partage de renseignements, notamment en établissant des ententes d'échange de renseignements ou en élargissant celles existantes pour fournir au POCI des renseignements plus fréquents et à jour.

Recommandation 19

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- finalise et mette en œuvre un ensemble complet de mesures et de cibles de rendement clés pour le Programme ontarien des candidats à l'immigration, en tenant compte de toutes les fonctions du programme, avec des mesures pour tous les objectifs énoncés du programme, y compris les besoins du marché du travail pour des régions particulières de l'Ontario, les besoins du marché du travail pour des professions particulières en fonction des postes vacants et du soutien à l'immigration francophone;
- surveille et analyse annuellement les résultats des indicateurs de rendement par rapport aux cibles;
- apporte les ajustements nécessaires au programme pour atteindre les paramètres du programme et l'améliorer continuellement;
- évalue régulièrement les mesures et cibles de rendement clés pour s'assurer qu'elles continuent de répondre aux besoins du Ministère.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation.

Le Ministère a élaboré un cadre d'IRC comportant des indicateurs harmonisés avec les objectifs stratégiques du POCI. Ces IRC couvriront divers aspects du programme, comme les résultats des candidats, les résultats des employeurs, la régionalisation et les cibles en matière de francophonie. Le Ministère s'efforcera également d'établir des paramètres de base et des cibles pour chaque IRC afin de mesurer ses progrès au fil du temps.

Le Ministère mettra au point un système de production de rapports pour surveiller annuellement et analyser régulièrement le rendement des programmes par rapport à ces IRC. Ce système comprendra des tableaux de bord et des rapports qui fournissent des données réelles et une analyse des tendances. Le Ministère établira également un processus d'examen des données sur les IRC et apportera les rajustements nécessaires au programme en fonction des renseignements recueillis.

Recommandation 20

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

- analyse chaque année les données démographiques pour déceler les iniquités et biais potentiels dans les désignations en comparant la proportion des principaux groupes démographiques (fondés sur le sexe ou le pays de naissance, par exemple) qui sont représentés dans les demandes reçues à la proportion de ces groupes dans les désignations;
- mette en œuvre des stratégies pour éliminer les biais et les iniquités qui pourraient être constatés.

Réponse du Ministère

Le Ministère accepte cette recommandation.

Le Ministère examine le profil démographique des candidats et en rend compte chaque année, et comparera la proportion de demandes reçues à la proportion de désignations pour les principaux groupes démographiques. Les employés du programme ont participé à une formation sur la lutte contre le racisme où on leur enseigne à cerner et à éliminer les biais en milieu de travail et dans la conception et la mise en œuvre du POCI, dans une optique de lutte contre le racisme. Le personnel du Ministère fait régulièrement la promotion du POCI et le met en valeur auprès de divers publics. La sélection du POCI est fondée sur l'intérêt des candidats et des facteurs économiques et non sur le profil démographique.

Recommandation 21

Nous recommandons que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences surveille les contrats et les annule rapidement si les conditions contractuelles ne sont pas respectées.

Réponse du Ministère

Le Ministère souscrit à cette recommandation. À l'avenir, le Ministère continuera de surveiller de près les contrats et les annulera rapidement si les conditions contractuelles ne sont pas respectées. Le Ministère examinera son processus de gestion des contrats pour s'assurer qu'il satisfait aux exigences en matière de surveillance de manière efficace.

Critères d'audit

Dans la planification de ses travaux, le Bureau a déterminé les critères d'audit auxquels il aurait recours pour atteindre ses objectifs en la matière (indiqués à l'**annexe 3**). Ces critères sont fondés sur un examen des lois, des politiques et des procédures applicables ainsi que sur des études internes et externes et des pratiques exemplaires. La haute direction du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences a examiné nos objectifs et les critères connexes et en a reconnu la pertinence :

1. Les processus et les ressources du Ministère évaluent et vérifient efficacement l'admissibilité des candidats à la résidence permanente conformément à la législation, aux politiques du programme et aux critères en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
2. Le Ministère évalue régulièrement les besoins en main-d'œuvre de l'Ontario et désigne pour la résidence permanente des personnes qui possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre à ces besoins.
3. Les processus du Ministère permettent de détecter et de prévenir les fausses déclarations potentielles des demandeurs du programme, de leurs employeurs et leurs représentants autorisés, et les outils d'exécution et les sanctions sont appliqués de façon uniforme et conformément à la loi pour prévenir les fausses déclarations futures.
4. Les procédures postérieures à la désignation permettent de déterminer si les personnes désignées pour l'obtention de la résidence permanente dans le cadre du programme continuent d'exercer les professions spécialisées pour lesquelles elles ont postulé et ont été sélectionnées.
5. Des mesures et des cibles de rendement appropriées sont établies, surveillées et comparées aux résultats réels afin d'évaluer l'efficacité du POCI à atteindre les cibles fixées et celles prévues par la loi.
6. Des systèmes de gestion de l'information sont en place pour recueillir et tenir à jour des renseignements exacts, complets et à jour afin de rendre compte du rendement du programme et de déceler ses lacunes.

Approche d'audit

Nous avons mené notre audit entre janvier et octobre 2024. Nous avons obtenu de la direction du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences une déclaration écrite selon laquelle, au 22 novembre 2024, elle nous avait fourni toute l'information qui, à sa connaissance, pourrait avoir une incidence importante sur les constatations du présent rapport.

Dans le cadre de notre travail d'audit, nous avons réalisé les tâches suivantes :

- examiner si des processus adéquats sont en place pour détecter et prévenir les fausses déclarations de la part des demandeurs, des employeurs ou de leurs représentants autorisés;
- évaluer si la sélection des candidats correspond aux besoins évalués du marché du travail de l'Ontario;
- examiner les processus du Ministère concernant l'intégrité du programme, les enquêtes et l'exécution de la loi; la surveillance des candidats par le programme pour s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux conditions de désignation; l'évaluation par le Ministère du rendement du programme;
- évaluer dans quelle mesure la province assure une coordination avec le gouvernement fédéral pour que ce dernier tienne compte des besoins de l'Ontario lorsqu'il accorde la résidence permanente aux immigrants que l'Ontario ne désigne pas;
- interviewer le personnel pertinent de l'équipe de la haute direction du Ministère, le personnel des opérations et les responsables des études sur les politiques et le marché du travail;
- discuter avec des intervenants externes et des experts en la matière, y compris des représentants du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté, pour aborder les mesures d'octroi de permis, de surveillance et d'exécution de la loi pour les représentants autorisés, et avec des représentants d'IRCC pour aborder les quotas de désignations, la prévention de la fraude et les façons dont les besoins en main-d'œuvre de l'Ontario sont comblés au moyen de l'immigration économique;
- mener des recherches sur d'autres programmes canadiens de candidats des provinces afin de déterminer comment l'Ontario se compare aux autres provinces dans des domaines comme les mesures du rendement, la prévention de la fraude et les pratiques exemplaires pour répondre aux besoins du marché du travail;
- analyser des tableaux de données personnalisés de Statistique Canada afin de déterminer les résultats en matière de revenu, d'emploi et de recours à l'aide sociale des candidats du POCI qui ont obtenu la résidence permanente, ainsi que leur mobilité à l'intérieur et à l'extérieur de l'Ontario.

Opinion d'audit

À Son Honneur le Président de l'Assemblée législative :

Nous avons réalisé nos travaux pour le présent audit et présenté les résultats de notre examen conformément aux Normes canadiennes de missions de certification 3001 – Missions d'appréciation directe publiées par le Conseil des normes d'audit et de certification des Comptables professionnels agréés du Canada. Nous avons également obtenu un niveau d'assurance raisonnable.

Le Bureau du vérificateur général de l'Ontario applique les normes canadiennes de gestion de la qualité et, de ce fait, il maintient un système exhaustif de gestion de la qualité comprenant des politiques et des consignes documentées au sujet du respect des règles de conduite professionnelle, des normes professionnelles, ainsi que des critères législatifs et réglementaires applicables.

Nous nous sommes conformés aux exigences en matière d'indépendance et d'éthique du Code de déontologie de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario, qui est fondé sur des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle, de diligence raisonnable, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Nous estimons que les éléments probants obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder nos conclusions.

Date du rapport d'audit : 3 décembre 2024



Shelley Spence, FCPA, FCA, LPA

Vérificatrice générale
Toronto (Ontario)

Acronymes

Acronyme	Définition
ACOI	Accord Canada-Ontario sur l'immigration
CNP	Classification nationale des professions
DI	Déclaration d'intérêt
EE	Entrée express
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
ESDC	Emploi et Développement social Canada
ÉTP	Équivalent temps plein
FÉER	Formation, éducation, expérience et responsabilités
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
POCI	Programme ontarien des candidats à l'immigration
RGT	Région du grand Toronto
URIMT	Unité de la recherche et de l'information sur le marché du travail

Annexe 1 : Quotas et désignations de candidats pour l'Ontario, par volet, 2019-2023

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

	2019	2020	2021	2022	2023	Total	% du total	Variation sur cinq ans (%)
Limites de désignations attribuées en Ontario¹	7 350	8 050	9 000	9 750	16 500	50 650	-	124
Désignations réelles								
Déclaration d'intérêt								
Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise	805	405	1 202	1 480	5 407	9 299	18	572
Offre d'emploi de l'employeur : Travailleur étranger	1 195	1 558	1 705	885	1 122	6 465	13	(6)
Offre d'emploi de l'employeur : Étudiant international	1 347	1 732	1 240	771	856	5 946	12	(36)
Offre d'emploi de l'employeur : Compétences recherchées	60	608	540	159	443	1 810	3	638
Candidats étrangers titulaires d'un doctorat	234	251	212	303	422	1 422	3	80
Entrepreneurs	0	1	1	3	3	8	0	
Total partiel	3 641	4 555	4 900	3 601	8 253	24 950	49	127
Entrée express								
Entrée express – Priorité basée sur le capital humain	2 710	1 996	3 513	2 370	4 985	15 574	31	84
Entrée express – Métiers spécialisés	639	1 106	177	3 196	3 017	8 135	16	372
Entrée express – Travailleurs qualifiés francophones	401	397	410	583	251	2 042	4	(37)
Total partiel	3 750	3 499	4 100	6 149	8 253	25 751	51	120
Total²	7 391	8 054	9 000	9 750	16 506	50 701	100	

1. Comprend des allocations supplémentaires en cours d'exercice approuvées par IRCC pour un projet pilote fédéral visant à élargir les désignations aux professions des catégories FÉER 4 et 5 (travailleurs peu spécialisés) et d'autres rajustements. Par conséquent, ne correspondront pas aux quotas énumérés à la figure 2.

2. IRCC permet de petits écarts dans le nombre de désignations annuelles par rapport au quota. En 2019 et 2020, le POCl a participé à un programme pilote fédéral qui a permis d'émettre d'autres désignations. En 2023, un plus grand nombre de candidats ont été désignés en raison de problèmes techniques dans le système d'information du Ministère, lesquels ont été corrigés.

Annexe 2 : Catégories, volets et systèmes d'admission du POCI

Source des données : Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Catégorie	Volet	Systèmes d'admission
Capital humain	Priorité basée sur le capital humain <ul style="list-style-type: none"> Maximise les possibilités d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs étrangers possédant les compétences nécessaires pour répondre à un éventail de besoins prioritaires du marché du travail. Permet des tirages ciblés dans des secteurs comme la technologie et les soins de santé. 	Système fédéral Entrée express
	Travailleurs qualifiés francophones <ul style="list-style-type: none"> Vise à attirer des talents étrangers qui possèdent des compétences linguistiques élevées dans les deux langues officielles. Les professions invitées dans le cadre de ce volet comprennent les professionnels de la technologie, de la santé et de l'éducation. 	
	Métiers spécialisés <ul style="list-style-type: none"> Vise à maintenir en poste des travailleurs qualifiés en Ontario en soutenant les employeurs qui cherchent à maintenir en poste des travailleurs qualifiés étrangers temporaires dans des professions désignées. 	
	Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise¹ <ul style="list-style-type: none"> Cible les personnes qui ont récemment obtenu une maîtrise d'une université ontarienne admissible. 	Système de déclaration d'intérêt du POCI
	Candidats étrangers titulaires d'un doctorat¹ <ul style="list-style-type: none"> Cible les personnes qui ont récemment obtenu un doctorat d'une université ontarienne admissible. 	
Offre d'emploi	Travailleur étranger <ul style="list-style-type: none"> Cible les personnes détenant une offre d'emploi dans une profession spécialisée (p. ex. éducation, génie, technologies de l'information et des communications [TIC]). Les demandeurs doivent démontrer qu'ils possèdent une expérience de travail pertinente et opportune dans la même profession et avoir l'intention de résider en Ontario. 	
	Étudiant international <ul style="list-style-type: none"> Cible les étudiants étrangers détenant une offre d'emploi dans une profession spécialisée (p. ex. éducation, génie, TIC). Le demandeur doit avoir obtenu au Canada un diplôme admissible en temps opportun et avoir l'intention de résider en Ontario. 	
	Compétences recherchées <ul style="list-style-type: none"> Cible les travailleurs étrangers détenant une offre d'emploi dans certaines professions particulières (peu ou moyennement qualifiées) où la demande est forte, comme manœuvres dans les domaines de l'agriculture et de la construction, ainsi que d'autres professions sélectionnées. Les demandeurs doivent avoir cumulé une expérience de travail de neuf mois en Ontario. 	
Entreprises	Entrepreneurs² <ul style="list-style-type: none"> Cible les entrepreneurs à l'extérieur du Canada qui souhaitent démarrer une nouvelle entreprise ou acheter une entreprise existante en Ontario. Après avoir reçu un permis de travail temporaire, les entrepreneurs ont 20 mois à compter de leur arrivée en Ontario pour mettre en œuvre leur plan d'affaires. 	Déclaration d'intérêt , distinct des autres volets

1. Les volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat visent à retenir des personnes très scolarisées qui ont déjà commencé à faire leur vie en Ontario et qui sont prêtes à répondre aux besoins du marché du travail de la province. La personne doit avoir résidé en Ontario pendant au moins une des deux dernières années.

2. Le volet Entrepreneurs a cessé d'accepter de nouvelles demandes en décembre 2023 et devrait être fermé dans les 12 mois suivant cette date.

Annexe 3 : Critères d'admissibilité pour le système Entrée express et le système de déclaration d'intérêt

Préparé par le Bureau du vérificateur général de l'Ontario

Critères d'admissibilité du système Entrée express de l'Ontario

Conditions d'admissibilité	Priorité basée sur le capital humain	Travailleurs qualifiés francophones	Métiers spécialisés
Offre d'emploi	x	x	x
Expérience de travail dans une profession admissible	✓	✓	✓
Permis ou autorisation valide ¹	✓	✓	✓
Éducation	✓	✓	x
Langue	✓	✓	✓
Fonds d'établissement	✓	✓	✓
Réside ou résidait en Ontario	x	x	✓
Intention de résider en Ontario	✓	✓	✓
Permis de travail	x	x	✓
Statut juridique ²	✓	✓	✓

1. Si la législation ontarienne l'exige, le demandeur doit avoir détenu le permis ou l'autorisation nécessaire pour exercer les fonctions du poste pendant la période où il était employé.

2. Les personnes qui présentent une demande au programme depuis le Canada doivent être des résidents temporaires du Canada.

Critères d'admissibilité pour le système de déclaration d'intérêt

Conditions d'admissibilité	Offre d'emploi			Maîtrise ou doctorat	
	Travailleur étranger	Étudiant international	Compétences recherchées	Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise	Candidats étrangers titulaires d'un doctorat
Offre d'emploi	✓	✓	✓	x	x
Profession admissible	✓	✓	✓	x	x
Expérience de travail	✓	x	✓	x	x
Permis ou autorisation valide ³	✓	✓	✓	x	x
Éducation	x	✓	✓	✓	✓
Langue	x	x	✓	✓	x
Niveau de salaire	✓	✓	✓	x	x
Fonds d'établissement	x	x	x	✓	✓
Réside ou résidait en Ontario	x	✓	✓	✓	✓
Intention de résider en Ontario	✓	✓	✓	✓	✓
Statut juridique ⁴	✓	✓	✓	✓	✓

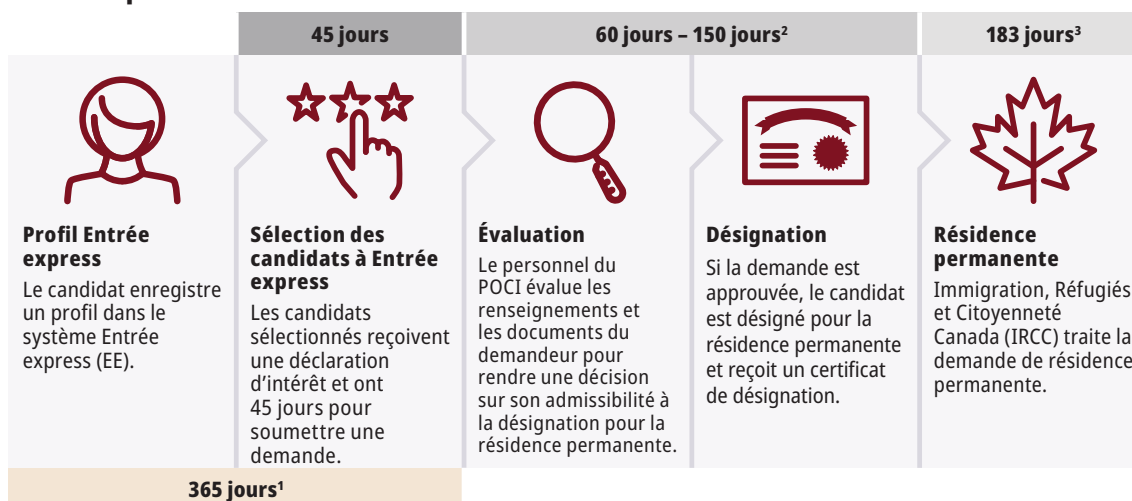
3. Si la législation ontarienne l'exige, le demandeur doit détenir le permis ou l'autorisation nécessaire pour exercer les fonctions du poste pour lequel il présente une demande.

4. Les personnes qui présentent une demande au programme depuis le Canada doivent être des résidents temporaires du Canada.

Annexe 4 : Processus de demande et de désignation du POCI

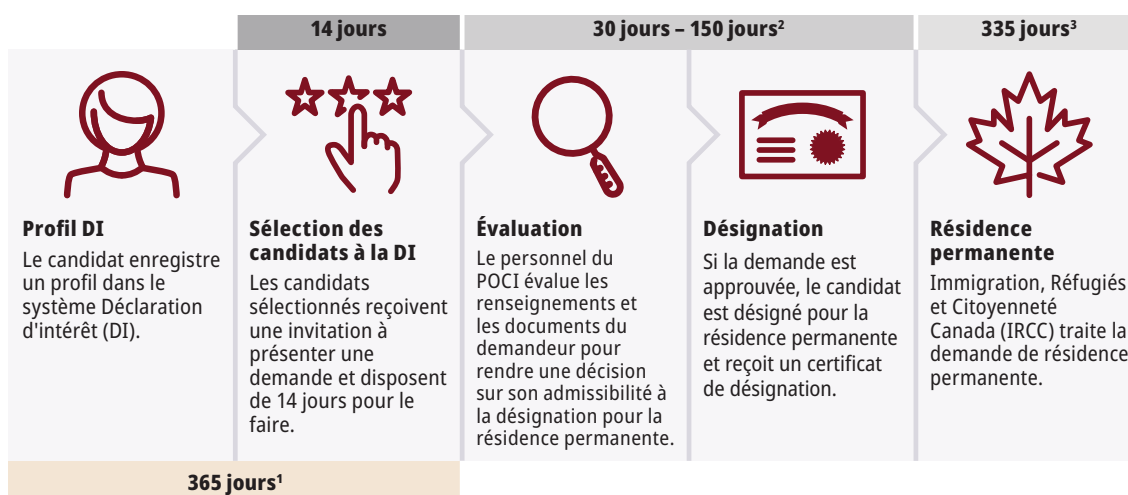
Préparé par le Bureau du vérificateur général de l'Ontario

Processus d'enregistrement, de demande et de désignation du POCI, Système fédéral Entrée Express



1. L'enregistrement d'un profil Entrée Express demeurera valide pendant une période maximale de 12 mois jusqu'à ce que le candidat reçoive une déclaration d'intérêt du POCI (ou d'une autre province ou d'un autre territoire), qu'il reçoive une invitation à présenter une demande de la part d'IRCC ou qu'il retire son profil.
2. Les délais de traitement varient selon le volet et dépendent de facteurs comme les niveaux d'arriéré de demandes, les priorités de traitement des volets, les niveaux de dotation et les préoccupations concernant l'intégrité du programme. En janvier 2024, le temps de traitement du volet Priorité basée sur le capital humain était le plus court (60 à 90 jours), tandis que celui du volet Métiers spécialisés était le plus long (120 à 150 jours).
3. Délai prévu pour traiter une demande de résidence permanente selon IRCC, juin 2024.

Processus d'enregistrement, de demande et de désignation du POCI, Système de déclaration d'intérêt



1. L'enregistrement d'une déclaration d'intérêt demeurera valide pendant une période maximale de 12 mois jusqu'à ce que le candidat reçoive une invitation à présenter une demande ou jusqu'à ce qu'il retire son enregistrement.
2. Les délais de traitement varient selon le volet et dépendent de facteurs comme les niveaux d'arriéré de demandes, les priorités de traitement des volets, les niveaux de dotation et les préoccupations concernant l'intégrité du programme. En janvier 2024, le délai de traitement des volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat était le plus court (30 à 60 jours), tandis que celui des volets Offre d'emploi était le plus long (120 à 150 jours).
3. Délai prévu pour traiter une demande de résidence permanente selon IRCC, juin 2024.

Annexe 5 : Professions comptant plus de 100 désignations du POCI, 2019-2023

Préparé par le Bureau du vérificateur général de l'Ontario

Code de la CNP	Profession	Objectifs stratégiques du POCI ¹	Nombre total de désignations
2173/21231	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel	Technologie	4 362
2174/21230	Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de systèmes informatiques	Technologie	1 967
2172/21223	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	Technologie	1 522
10022	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	–	1 475
20012	Gestionnaires des systèmes informatiques	Technologie	1 370
62020	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	–	1 369
72100	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	Métiers spécialisés	1 346
11100	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	–	1 254
72106	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	Métiers spécialisés	1 079
21232	Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de logiciels	Technologie	1 003
72205	Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	Métiers spécialisés	867
11201	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	–	826
2175/21234	Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses Web	Technologie	785
73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport	Métiers spécialisés	775
60010	Directeurs/directrices des ventes corporatives	–	673
63202	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	Métiers spécialisés	614

Code de la CNP	Profession	Objectifs stratégiques du POI ¹	Nombre total de désignations
21311	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)	Technologie	613
13110	Adjoints administratifs/adjointes administratives	–	594
72400	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	Métiers spécialisés	558
72204	Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de lignes et de câbles de télécommunications	Métiers spécialisés	543
63200	Cuisiniers/cuisinières	Métiers spécialisés	506
72024	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	Métiers spécialisés	506
21211	Scientifiques des données	Technologie	497
72310	Charpentiers/charpentières	Métiers spécialisés	487
22221	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Technologie	469
12013	Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	–	454
11101	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	–	451
11200	Professionnels/professionnelles en ressources humaines	–	435
31120	Pharmaciens	Santé	431
2171/21222	Spécialistes en informatique	Technologie	405
41200	Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	–	402
13100	Agents/agentes d'administration	–	377
60030	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	–	373
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	Santé	368

Code de la CNP	Profession	Objectifs stratégiques du POI ¹	Nombre total de désignations
72204	Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	Métiers spécialisés	367
10021	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	–	362
22302	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Métiers spécialisés	338
62010	Personnel de supervision des ventes au détail et des services et personnel des ventes et des services spécialisés	–	330
31102	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	Santé	325
10019	Directeurs/directrices d'autres services administratifs	–	319
60020	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros	–	308
10010	Directeurs financiers/directrices financières	–	280
12200	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	–	265
73112	Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)	Métiers spécialisés	262
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	–	237
22212	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	Métiers spécialisés	235
31110	Dentistes	Santé	224
73102	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	Métiers spécialisés	222
10029	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	–	218
42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	Métiers spécialisés	215
70010	Directeurs/directrices de la construction	–	208
41201	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	–	204

Code de la CNP	Profession	Objectifs stratégiques du POI ¹	Nombre total de désignations
21301	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	–	202
72410	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	Métiers spécialisés	200
73110	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	Métiers spécialisés	196
73100	Finisseurs/finisseuses de béton	Métiers spécialisés	186
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	Santé	182
22301	Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	Métiers spécialisés	181
6331/63201	Bouchers/bouchères - commerce de gros et de détail	Métiers spécialisés	175
21300	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	–	171
31	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	Technologie	168
72101	Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	Métiers spécialisés	168
62100	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	–	160
72320	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	Métiers spécialisés	160
72311	Ébénistes	Métiers spécialisés	159
72020	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	Métiers spécialisés	149
10012	Directeurs/directrices des achats	–	143
41220	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	–	139
22310	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électrique et électronique	Technologie	138
72014	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	Métiers spécialisés	132

Code de la CNP	Profession	Objectifs stratégiques du POI ¹	Nombre total de désignations
72201	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	Métiers spécialisés	132
73111	Vitriers/vitrières	Métiers spécialisés	125
21233	Concepteurs/conceptrices Web	Technologie	123
72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	Métiers spécialisés	118
21210	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	–	117
21321	Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	–	117
94141	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	Métiers spécialisés	117
22300	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	–	111
62200	Chefs	Métiers spécialisés	110
20010	Directeurs/directrices des services de génie	–	109
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	Métiers spécialisés	109
12102	Agents/agentes en approvisionnement et aux achats	–	108
73401	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	Métiers spécialisés	105
22100	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	–	103
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	Santé	101
72404	Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs	Métiers spécialisés	101
Nombre total de désignations comptant plus de 100 candidats par profession			39 490
9914	Inconnu (nouveau travailleur) ²		4 572
Autres professions ayant fait l'objet de désignations ³			6 088

Code de la CNP	Profession	Objectifs stratégiques du POCI¹	Nombre total de désignations
Nombre total de désignations, 2019-2023			50 150

1. Sur les 86 professions comptant plus de 100 désignations, 15 % se trouvaient dans le domaine visé par l'objectif prioritaire du Ministère, soit la technologie, 40 % dans les métiers spécialisés et 7 % dans le domaine de la santé. Les 38 % restants de ces désignations concernaient des professions qui ne faisaient pas partie des objectifs prioritaires du Ministère.
2. Les professions (codes de la CNP) pour ces désignations sont inconnues et sont classées par le Ministère sous le titre Nouveau travailleur, un identificateur général utilisé pour les nouvelles personnes sur le marché du travail. Le Programme des candidats à l'immigration utilise habituellement le code pour les désignations du volet Candidats étrangers titulaires d'un diplôme (maîtrise ou doctorat) lorsque le demandeur n'occupe pas actuellement un emploi, que les renseignements de la CNP n'ont pas été fournis ou que le demandeur n'occupe pas actuellement un emploi dans son domaine d'études.
3. 158 désignations n'étaient associées à aucun code de la CNP. 295 professions ne figurent pas dans la liste, car ils ont chacun moins de 100 désignations, pour un total combiné de 6 088 désignations.

Annexe 6 : Les 10 professions présentant le plus grand nombre de postes vacants en Ontario et désignations connexes du POCI, 2019-2023

Source des données : Statistique Canada et ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.

Profession ¹	Catégorie professionnelle ¹	Postes vacants ²	Classement d'après le nombre de désignations ³	Nombre total de désignations pour la profession ¹	% du total des désignations du POCI
Infirmiers autorisés/ infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/ infirmières psychiatriques autorisées	Santé	7 355	29	365	0,9
Aides-infirmiers/ aides-infirmières, aides-soignants/ aides-soignantes et préposés/ préposées aux bénéficiaires	Santé	5 850	51	181	0,5
Infirmiers auxiliaires/ infirmières auxiliaires	Santé	4 435	74	101	0,3
Travailleurs/ travailleuses des services sociaux et communautaires	Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4 100	148	29	0,1
Conducteurs/ conductrices de camions de transport	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	4 075	12	774	2,0
Cuisiniers/ cuisinières	Vente et services	3 725	21	488	1,2
Éducateurs/ éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3 260	49	191	0,5

Profession¹	Catégorie professionnelle¹	Postes vacants²	Classement d'après le nombre de désignations³	Nombre total de désignations pour la profession¹	% du total des désignations du POI
Mécaniciens/ mécaniciennes et réparateurs/ réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	2 325	46	197	0,5
Professionnels/ professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	Affaires, finances et administration	2 020	56	162	0,4
Directeurs/ directrices - commerce de détail et de gros	Vente et services	1 900	39	251	0,6

1. Selon le Code national des professions (CNP). Comprend uniquement les CNP admissibles dans le cadre d'un volet du POI. Les désignations excluent les volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat, car les données pertinentes sur les professions ne sont pas disponibles. Tous les autres volets sont inclus.

2. Statistique Canada publie des données sur les postes vacants tous les trimestres. Les résultats indiqués ici représentent les valeurs à la fin du quatrième trimestre de 2023.

3. Sur les 337 professions ayant fait l'objet de désignations par le POI entre 2019 et 2023.

Annexe 7 : Les 10 professions comptant le plus grand nombre de désignations du POCl, par rapport aux postes vacants, 2023

Source des données : Statistique Canada et ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.

Profession ¹	Catégorie professionnelle ¹	Désignations	% de désignations	Postes vacants en 2023 (T4) ²	% de variation de postes vacants depuis 2019 (T4) ²	Perspectives en Ontario ⁴
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1 211	11,4	1 205	(9,1)	Moyennes
Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de logiciels	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	831	7,8	1 255	(10,0)	Moyennes
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	527	5,0	1 230	39,0	Moyennes
Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	447	4,2	375	(15,7)	Moyennes
Gestionnaires des systèmes informatiques	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	409	3,9	775	5,4	Supérieures à la moyenne
Pharmaciens	Santé	406	3,8	350	288,9	Moyennes
Techniciens/techniciennes en installation de matériel de télécommunication et en services de câblodistribution	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	402	3,8	s.o. ³	s.o. ³	Moyennes

Profession ¹	Catégorie professionnelle ¹	Désignations	% de désignations	Postes vacants en 2023 (T4) ²	% de variation de postes vacants depuis 2019 (T4) ²	Perspectives en Ontario ⁴
Scientifiques des données	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	370	3,5	390	s.o. 3	Moyennes
Surveillants/ surveillantes du transport routier et du transport en commun	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	327	3,1	s.o. ³	s.o. ³	Supérieures à la moyenne
Omnipraticiens/ omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	Santé	293	2,8	s.o. ³	s.o. ³	Moyennes

1. Selon le Code national des professions (CNP). Comprend uniquement les CNP admissibles dans le cadre d'un volet du POCI. Les désignations excluent les volets Candidats étrangers titulaires d'une maîtrise et Candidats étrangers titulaires d'un doctorat, car les données pertinentes sur les professions ne sont pas disponibles. Tous les autres volets sont inclus.

2. Statistique Canada publie des données sur les postes vacants tous les trimestres. Les résultats indiqués représentent la variation des valeurs à la fin du quatrième trimestre de 2019 et à la fin du quatrième trimestre de 2023.

3. Statistique Canada a souligné que les données étaient trop peu fiables pour être publiées.

4. Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences publie les prévisions en matière de demande de main-d'œuvre en Ontario. Les cotes de perspectives sont définies comme suit :

- Très faibles : Le nombre de postes vacants est nettement inférieur à celui d'autres professions. Les employeurs auront de la difficulté à intégrer les nouveaux travailleurs. Les travailleurs peuvent connaître des temps de recherche d'emploi excessifs.
- Inférieures à la moyenne : Le nombre de postes vacants est relativement peu élevé par rapport au nombre de travailleurs exerçant la profession. Il sera relativement facile pour les employeurs d'intégrer de nouveaux travailleurs. Les travailleurs connaîtront des temps de recherche d'emploi plus longs que la moyenne.
- Moyennes : Les offres d'emploi dans une profession concordent avec l'économie dans son ensemble. Les employeurs connaîtront des conditions d'embauche normales. Les travailleurs connaîtront des temps de recherche d'emploi normaux.
- Supérieures à la moyenne : Le nombre de postes vacants dans une profession est relativement plus élevé que dans d'autres professions. Les employeurs auront plus de difficulté à embaucher et à intégrer des travailleurs. Les travailleurs connaîtront des temps de recherche d'emploi plus courts et des possibilités accrues.
- Très élevées : Le nombre de postes vacants dans une profession est beaucoup plus élevé que dans d'autres professions. Les employeurs auront de la difficulté à embaucher et à intégrer des travailleurs et pourraient devoir chercher à attirer des travailleurs provenant de sources moins courantes. Les travailleurs auront d'importantes possibilités d'emploi.

Annexe 8 : Désignations de la catégorie Offre d'emploi du POEI, par région géographique et division de recensement, 2019-2023

Préparé par le Bureau du vérificateur général de l'Ontario

Région géographique	Nombre de désignations*	Pourcentage de désignations
Région du grand Toronto	6 923	63,2
Ville de Toronto	2 936	26,8
Peel	2 173	19,8
York	1 374	12,5
Halton	340	3,1
Durham	91	0,8
Non précisée	9	0,1
Centre	1 790	16,3
Waterloo	619	5,7
Niagara	309	2,8
Simcoe	247	2,3
Wellington	234	2,1
Hamilton	190	1,7
Muskoka	100	0,9
Hamilton-Wentworth	50	0,5
Dufferin	40	0,4
Non précisée	1	0,0
Sud	1 055	9,6
Middlesex	377	3,4
Essex	189	1,7
Brant	117	1,1
Oxford	89	0,8
Chatham-Kent	72	0,7
Perth	65	0,6
Grey	53	0,5
Lambton	44	0,4
Bruce	29	0,3
Elgin	15	0,1
Huron	5	0,0
Est	909	8,3
Ottawa-Carleton	528	4,8

Région géographique	Nombre de désignations*	Pourcentage de désignations
Hastings	129	1,2
Frontenac	79	0,7
Stormont, Dundas et Glengarry	60	0,5
Ottawa	31	0,3
Peterborough	27	0,2
Renfrew	17	0,2
Northumberland	15	0,1
Leeds et Grenville	9	0,1
Lanark	8	0,1
Prescott et Russell	5	0,0
Non précisée	1	0,0
Nord	272	2,5
Sudbury	96	0,9
Thunder Bay	62	0,6
Kenora	25	0,2
Cochrane	23	0,2
Nipissing	21	0,2
Parry Sound	18	0,2
Algoma	15	0,1
Rainy River	7	0,1
Manitoulin	5	0,0
Total	10 949	100

* Les données excluent 2 956 candidats (21,3 %) dont les renseignements géographiques sont manquants ou incohérents.

Annexe 9 : Les 5 professions ayant connu la plus grande augmentation de postes vacants en Ontario, et les désignations correspondantes, par région géographique, 2019-2023

Préparé par le Bureau du vérificateur général de l'Ontario

Classification nationale des professions (CNP)		Postes vacants en 2019*	Postes vacants en 2023*	Variation des postes vacants sur 5 ans	Désignations du POCI sur 5 ans
Région du grand Toronto					
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	2 185	4 455	2 270	17
42202	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	525	2 080	1 555	84
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1 040	2 380	1 340	9
42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	780	1 920	1 140	6
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	540	1 665	1 125	10
Centre					
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	860	2 590	1 730	11
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	475	1 735	1 260	11
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1 290	1 995	705	31
63200	Cuisiniers/cuisinières	300	915	615	84
65310	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	390	830	440	0
Sud					
65201	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	830	1 565	735	0
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	250	630	380	9

Classification nationale des professions (CNP)		Postes vacants en 2019*	Postes vacants en 2023*	Variation des postes vacants sur 5 ans	Désignations du POCI sur 5 ans
72400	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	90	235	145	2
42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	45	185	140	1
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	300	425	125	2
Est					
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	485	1 280	795	9
65201	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	1 925	2 635	710	0
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	425	1 110	685	4
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	155	765	610	7
75101	Manutentionnaires	10	295	285	0
Nord					
42201	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	325	1 055	730	1
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	210	805	595	5
32101	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	160	635	475	6
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	395	820	425	11
65310	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	125	330	205	0

* Reflète le total à la fin du quatrième trimestre de chaque année.



© 2024, Imprimeur du Roi pour l'Ontario
ISBN 978-1-4868-8490-2 (PDF)

Une version électronique du rapport est accessible sur Internet à l'adresse www.auditor.on.ca
This document is also available in English.

Photo : © iStockphoto.com, personnel du Bureau du vérificateur général de l'Ontario