RAPPORT SUR LA RÉUNION DES PARTIES PRENANTES DU PICA

22 JAVNIER 2025

araisa

Funded by:

Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Financé par :

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

TABLE DES MATIÈRES

03
Résumé

04
Suivi de la réunion 2024

05
Carte des parties prenantes du PICA

06
Évaluation de la FCI et rapport semestriel sur la FCI

08
Site Web du PICA d'ARAISA

09
Cours en ligne d'ARAISA sur les compétences interculturelles

10
Carte de localisation des services d'ARAISA

11
Présentation du Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique (PVAME) par Pictou County Partnership

12
Présentation du Plan des niveaux d'immigration pour 2025-2027 par IRCC

13
Séance de questions-réponses

RÉSUMÉ

La réunion des parties prenantes du Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA) s'est tenue le mercredi 22 janvier. Cette réunion bilingue de deux heures s'est déroulée sur Zoom et a réuni 96 participants. Les sujets abordés comprenaient un examen des thèmes et des lacunes qui ont été soulevés lors de la réunion des détenteurs d'intérêts de 2024, des aperçus des nouvelles ressources développées pour répondre à ces lacunes, et des présentations de la nouvelle carte de localisation des services d'ARAISA, du Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique (PVAME) et du Plan des niveaux d'immigration pour 2025-2027. La réunion s'est terminée par une séance de questions-réponses.

SUIVI DE LA RÉUNION DE FÉVRIER 2024

La réunion des détenteurs d'intérêts de l'année dernière a eu lieu en février 2024 à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Cet événement hybride et bilingue a réuni 75 détenteurs d'intérêts du PICA et a permis d'aborder divers sujets, y compris les mises à jour du PICA pour les quatre provinces de l'Atlantique, les besoins d'établissement des candidats du PICA et de leur famille, l'impact du PICA sur l'immigration et la participation des francophones au PICA.

Plusieurs thèmes ont été soulevés tout au long de l'événement, notamment le besoin :

- de renseignements centralisés ;
- d'une évaluation plus approfondie de la formation en matière de compétences interculturelles (FCI) ;
- d'une formation équivalente à celle de la FCI pour les travailleurs de première ligne ;
- d'une meilleure connaissance de la part des détenteurs d'intérêts des différents éléments du PICA, de qui fait quoi dans le cadre du programme et de la manière dont les différents éléments du programme s'intègrent et fonctionnent ensemble.

Dans le cadre du suivi de la réunion de l'année dernière, IRCC a fourni des mises à jour :

- Le Projet pilote d'immigration dans les communautés rurales (PICR) et le Projet pilote d'immigration dans les communautés francophones (PICF) comprendront un volet d'établissement et une formation en matière de compétences interculturelles (FCI) obligatoire pour les employeurs. IRCC a cherché à déterminer à quoi cela ressemblerait en se basant sur le modèle qui a été développé pour le PICA, tout en tenant compte des besoins des nouvelles communautés qui participeront à ces programmes pilotes et de la façon dont les employeurs utiliseront la formation.
- L'une des principales différences réside dans le fait que la FCI sera en ligne et adaptée au rythme de chacun.
- IRCC est conscient que les formulaires de désignation et d'approbation du PICA peuvent être répétitifs. Il travaille avec ses collègues provinciaux pour mettre à jour et rationaliser ces formulaires.

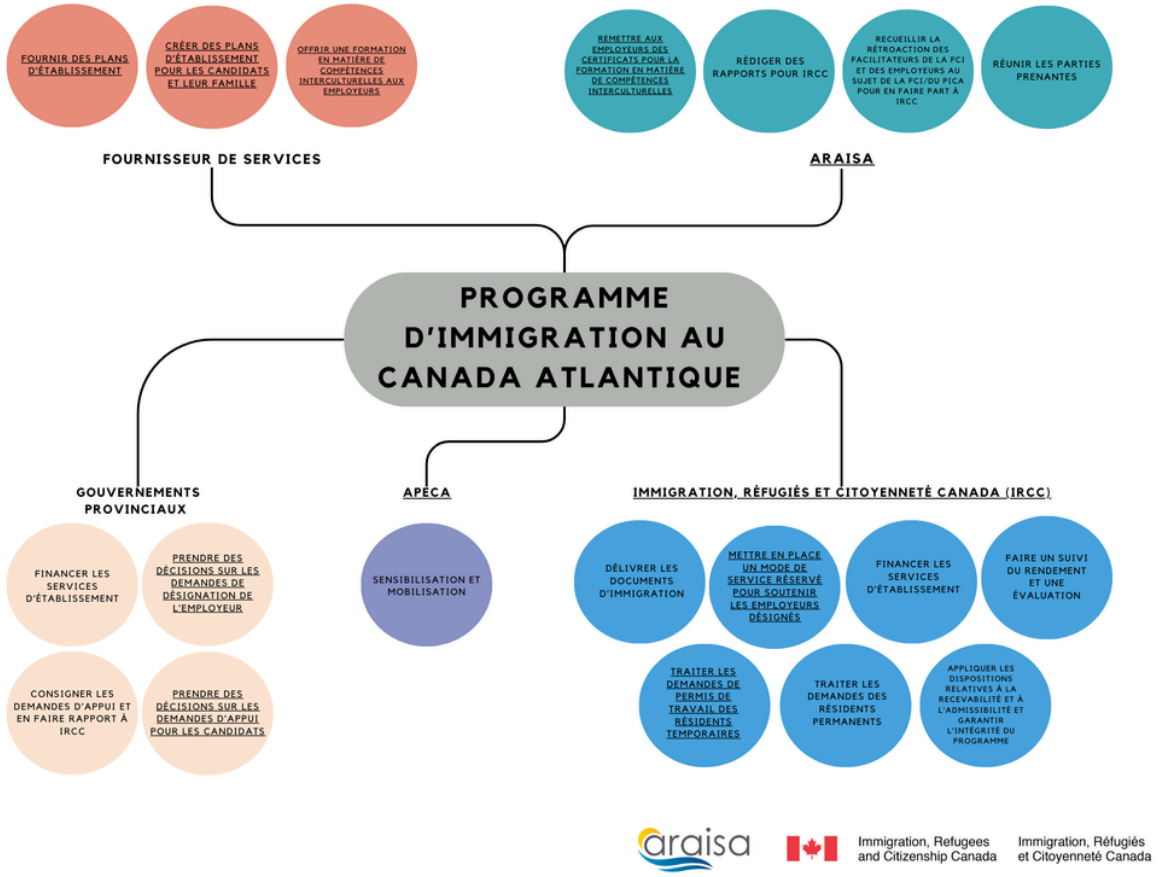
Lisez le rapport complet de la réunion de février 2024 ici.

CARTE DES PARTIES PRENANTES DU PICA

Lors de la réunion de février 2024, il est apparu clairement que les détenteurs d'intérêts devaient mieux connaître les différents éléments du PICA, savoir qui fait quoi dans le cadre du programme et comment les différents éléments du programme s'intègrent et fonctionnent ensemble. Les détenteurs d'intérêts ne savaient pas très bien quelle était l'implication de chacun dans le programme. Les personnes très impliquées dans le programme ne savaient pas très bien qui d'autre était impliqué et à quel titre.

Pour remédier à cette situation, ARAISA a créé une carte des détenteurs d'intérêts du PICA. Elle présente les cinq principaux détenteurs d'intérêts impliqués dans le PICA : IRCC, les gouvernements provinciaux, APECA, les fournisseurs de services et ARAISA.

Pour télécharger la carte, cliquez ici.



ÉVALUATION DE LA FCI

L'un des rôles d'ARASA est de soutenir les animateurs de la formation en matière de compétences interculturelles (FCI) et le volet de FCI du PICA. Il est donc important de comprendre l'incidence de la FCI sur les candidats du PICA, sur les employeurs cherchant à obtenir le titre et sur le programme en général.

- Dans le cadre du processus de la FCI, ARAISA mène un sondage préalable à la formation et un sondage obligatoire après la formation. Les réponses des employeurs au sondage fournissent des renseignements précieux sur leurs connaissances et leur apprentissage.

- Le sondage préalable à la formation est divisé en deux sections.
  - La première section contient des questions sur le profil de l'employeur, telles que la taille de l'entreprise, le secteur de l'entreprise, etc.
  - La deuxième section contient des questions relatives à la FCI, notamment les types d'initiatives actuelles pour soutenir les nouveaux arrivants, les connaissances et les outils actuels pour soutenir les employés nouvellement arrivés, les aspects des compétences interculturelles qu'ils aimeraient apprendre lors de la formation.

- Le taux de réponse au sondage préalable à la formation entre juin et décembre 2024 était de 65 %. Les animateurs de la FCI sont encouragés à continuer à partager le sondage préalable à la formation avec leurs participants et à les encourager à le remplir.

RAPPORT SEMESTRIEL DE LA FCI

Grâce aux données recueillies dans le cadre des sondages préalables et ultérieurs à la formation, ARAISA a créé un nouveau rapport semestriel sur la FCI couvrant les données recueillies entre janvier et juin 2024. Utilisant des renseignements provenant de 685 réponses au sondage préalable à la formation et de 1 054 réponses au sondage après la formation, le rapport comprend des renseignements sur les données démographiques des employeurs, l'efficacité de la formation et les réponses écrites des employeurs.

Quelques faits saillants du rapport :

- 1 107 employeurs de 813 entreprises différentes ont participé à la FCI.
- Le secteur le plus représenté est celui des soins de santé, avec 42,7 % d'employeurs issus de ce secteur. Le deuxième secteur le plus représenté est celui du tourisme et de l'hôtellerie, avec 18,8 % d'employeurs issus de ce secteur.
- Lorsqu'on a demandé aux employeurs comment ils mettraient en œuvre les concepts et les stratégies appris dans le cadre du cours au sein de leur entreprise, les trois principaux thèmes qui sont ressortis sont l'amélioration de la communication, l'amélioration de la sensibilisation et de la sensibilité culturelles, et l'amélioration du processus d'intégration et de l'orientation.

Le présent rapport répond à la nécessité d'une évaluation plus approfondie de l'incidence de la FCI sur les connaissances des employeurs en matière de différences culturelles et sur leur confiance en soi pour diriger des équipes diversifiées, qui a été mise en évidence lors de la réunion de février 2024.

Le rapport complet est disponible ici.

MISES À JOUR DU SITE WEB DU PICA D'ARAISA

Un autre besoin a été exprimé lors de la réunion 2024 ; il s'agit de la nécessité de centraliser davantage les renseignements sur le PICA. Les détenteurs d'intérêts et les employeurs ont expliqué que les renseignements ne sont pas nécessairement accessibles à toutes les personnes impliquées dans le PICA et ils ont souligné la nécessité d'un flux de renseignements plus clair sur le programme. Les employeurs ont estimé qu'il aurait été bénéfique de recevoir, au cours de la procédure de désignation, un dossier d'information contenant tout ce dont ils avaient besoin (liste des étapes à suivre, liens vers les webinaires, informations sur les personnes-ressources, etc.) plutôt que de devoir rechercher ces informations auprès de différentes sources.

ARAISA dispose d'un site Web spécifique au PICA qui contient une série de renseignements sur le programme, et notamment une carte des services d'établissement. Pour soutenir la centralisation des renseignements, ARAISA a apporté de nombreuses modifications au site Web afin de contextualiser les différents aspects du programme et de mieux orienter les utilisateurs vers les renseignements et les ressources dont ils ont besoin.

Quelques-uns des changements :

- L'ajout d'un en-tête rotatif à la page d'accueil pour mettre en évidence les rapports récents, les liens rapides, etc.
- L'amélioration de la page « À propos » pour inclure plus de renseignements sur le PICA, y compris la nouvelle carte des parties prenantes.
- L'ajout d'une page de destination pour les employeurs contenant des renseignements sur le Mode de service réservé (MSR) d'IRCC

COURS EN LIGNE D'ARAISA SUR LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

« Créer un environnement de travail accueillant » est un cours en ligne adapté au rythme de chacun et offert aux employeurs. Il ne remplace pas la FCI obligatoire que les employeurs doivent suivre avec une agence d'établissement locale dans le cadre du processus de désignation du PICA ; en revanche, il constitue un excellent moyen pour les employeurs de revoir ce qu'ils ont appris au cours de la FCI ou de le partager avec d'autres membres de leur équipe de direction.

Il comprend quatre modules :

- Se comprendre soi-même et comprendre ses propres valeurs culturelles
- Comprendre les nouveaux arrivants
- Construire des ponts
- Évaluer et fournir une rétroaction

Le cours « Créer un environnement de travail accueillant » a récemment fait l'objet de quelques mises à jour. Il comporte désormais une évaluation à l'issue du cours après quoi les participants reçoivent un certificat.

Pour vous inscrire au cours, rendez-vous ici.

« Adopter un environnement de travail accueillant » est un cours spécialement conçu pour les employés et explore des stratégies visant à réduire les obstacles et à améliorer le sentiment d'appartenance des employés nouvellement arrivés. Ce cours convient également aux employeurs qui souhaitent en savoir plus avant ou après avoir suivi le cours « Créer un environnement de travail accueillant ».

Il comprend également quatre modules :

- Nos préjugés inconscients
- Comprendre nos propres valeurs culturelles
- Comprendre les nouveaux arrivants
- Comment être un allié

L'une des lacunes relevées lors de la réunion de 2024 était la nécessité d'une formation similaire à celle de la FCI pour les travailleurs de première ligne. Bien que ni le cours « Créer un environnement de travail accueillant » ni le cours « Adopter un environnement de travail accueillant » n'aient été créés au cours de l'année dernière, il est important d'attirer l'attention sur ces cours, car ils contribuent à répondre aux besoins identifiés.

Pour vous inscrire au cours, rendez-vous ici.

NOUVELLE CARTE DE LOCALISATION DES SERVICES D'ARAISA

Mélanie Veerapen, responsable des communications à ARAISA, a parlé de la nouvelle carte de localisation des services d'ARAISA.

ARAISA travaille actuellement sur une nouvelle carte de localisation des services pour les fournisseurs de services. Cette carte aidera les organismes de la région atlantique à se trouver les uns les autres et facilitera le processus d'orientation des clients vers les organismes et les services appropriés, afin de donner une image plus claire de qui fait quoi dans le secteur. En outre, elle améliorera la capacité des fournisseurs de services à collaborer, à partager des renseignements et des ressources, etc.

La carte sera axée sur des catégories spécifiques de prestation de services afin d'être pratique et facile à utiliser. Les utilisateurs pourront rechercher des organismes en fonction de la province, de la langue, du statut du client et du service offert (par exemple, emploi, cours de langue, activités sociales, santé et bien-être, etc.).

Une fois terminée, la carte sera disponible sur le site Web d'ARAISA.

PROJET PILOTE SUR LA VOIE D'ACCÈS À LA MOBILITÉ ÉCONOMIQUE (PVAME)

Becky Cowen, directrice de l'immigration et de l'intégration à la communauté du Pictou County Partnership, a donné une présentation sur **le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique (PVAME)**.

Le PVAME est un programme d'immigration économique fédéral et novateur qui offre aux employeurs la possibilité d'entrer en contact avec de nouveaux bassins de talents internationaux composés de personnes déplacées et de réfugiés qualifiés en dehors du Canada. Le PVAME est « par nature collaboratif » et ne se limite pas à soutenir un employeur dans l'embauche d'un réfugié qualifié. Il permet de « créer un écosystème de collaboration intersectorielle dans lequel chaque organisme contribue à une partie du processus global permettant l'extensibilité du programme ».

Pour amorcer **le processus PVAME**, les candidats s'inscrivent à un programme de mobilité de la main-d'œuvre auprès des ONG (qui sont des partenaires du PVAME d'IRCC) pour le jumelage des emplois dans les pays d'accueil des réfugiés. Les employeurs font part de leurs pénuries de main-d'œuvre aux ONG, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation de développement économique telle que Pictou County Partnership. Les ONG mettent en relation des réfugiés qualifiés avec des employeurs, qui organisent ensuite des entretiens en personne ou en ligne. Les candidats qui ont reçu une offre d'emploi préparent et soumettent leur demande d'immigration et reçoivent un soutien avant leur arrivée et se rendent au Canada et entrent sur le territoire en tant que résidents permanents. Ils reçoivent du soutien à l'établissement, au travail et à l'intégration communautaire. L'intégration au travail commence généralement dans les deux semaines suivant l'arrivée. L'ensemble du processus PVAME peut prendre de 2 à 3 ans !

Les meilleures pratiques émergentes du projet pilote comprennent la reconnaissance du fait que les ressources d'établissement sont plus limitées dans les régions rurales que dans les zones urbaines et la fourniture d'un soutien personnalisé aux candidats. De plus, le fait que des bénévoles communautaires soutiennent les nouveaux arrivants (au lieu des seuls fournisseurs de services) peut contribuer à renforcer les capacités du secteur de l'établissement. Cela peut aussi favoriser les amitiés, contribuant ainsi à améliorer le sentiment d'appartenance, et de ce fait, la rétention.

Parmi **les considérations** à prendre en compte incluent la nécessité d'accroître le recours aux mesures de soutien à l'établissement avant l'arrivée et la sensibilisation à la manière dont ce soutien aidera les réfugiés qualifiés à se préparer à la vie au Canada. Il est important de coordonner les rendez-vous d'établissement avant l'arrivée des candidats au Canada afin que les rendez-vous puissent commencer immédiatement après leur arrivée. De plus, il faut prioriser l'adaptation de l'horaire de travail des nouveaux arrivants du PVAME afin d'assurer l'accès aux services. Enfin, il est très important de prioriser les transferts de prêts de microcrédit Windmill.

PLAN DES NIVEAUX D'IMMIGRATION POUR 2025-2027

Une présentation du Plan des niveaux d'immigration pour 2025-2027 a été réalisée par Rebeka Lee, Directrice ajointe, Politiques stratégiques et horizontales, à IRCC. La présentation a mis en évidence certains des points saillants du plan et des changements apportés au plan qui comprend des cibles pour les trois prochaines années.

Lors de l'élaboration du plan des niveaux d'immigration, IRCC prend en compte les priorités et les cibles en matière d'immigration, y compris celles énoncés dans la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, les besoins économiques et régionaux, les obligations et engagements internationaux, la capacité de traitement, et la capacité d'établissement, d'intégration et de rétention des nouveaux arrivants.

Pour la première fois, le plan comprend des cibles pour les résidents temporaires (RT). De plus, le plan de niveaux de cette année comprend des réductions des niveaux d'immigration pour les RT et les résidents permanents (RP).

Le nombre de RT sera réduit à 5 % de la population totale du Canada d'ici la fin de l'année 2026. Les facteurs pris en considération comprennent le nombre de personnes qui devraient quitter le Canada dans le cadre de chaque programme (p. ex. à l'expiration d'un permis), les personnes qui deviennent des résidents permanents, le taux d'approbation pour chaque programme, les taux de renouvellement estimés et plus encore. Les cibles de RT tiendront compte du nombre de nouveaux travailleurs et d'étudiants arrivant au Canada, mais ne comprennent pas les demandeurs d'asile, les travailleurs saisonniers ou les visiteurs de courte durée. Les cibles concernent le nombre de RT entrant au Canada et n'incluent pas ceux qui sont déjà au Canada et qui prolongent leur permis ou changent de statut.

Les cibles de RP incluent une diminution globale de 90 000 admissions en 2025, par rapport à 2024. Plus de 40 % des admissions de RP en 2025 seront réservées à des personnes qui se trouvent déjà au Canada en tant que RT. Le soutien à l'immigration économique est une priorité essentielle et d'ici à 2027, près de 62 % de l'ensemble des admissions de résidents permanents seront consacrés à la catégorie économique dans des secteurs critiques, tels que les soins de santé et les métiers spécialisés. Des proportions plus élevées de cibles de résidents permanents francophones en dehors du Québec, atteignant 8,5 % en 2025, 9,5 % en 2026 et 10 % en 2027.

SÉANCE DE QUESTIONS-RÉPONSES

Les questions des participants ont été reçues à l'avance dans le formulaire d'inscription et pendant la réunion dans le clavardage Zoom, de manière anonyme via Slido, et par les participants levant la main et désactivant leur micro.

Cibles d'immigration :

Avec la réduction des cibles en matière d'immigration et le resserrement de l'ASFC, quelle est la vision d'IRCC concernant l'évolution du secteur de l'établissement pour les migrants économiques ?

- Les réductions prévues dans le plan des niveaux sont directement liées au financement que nous recevons pour mettre en œuvre les programmes d'établissement. Les nouveaux arrivants qui entrent sur le territoire en tant que RP et ceux qui ne sont pas présents sur le territoire de manière permanente mais qui sont en train d'obtenir une RP et qui sont admissibles aux services d'établissement continueront d'être admissibles. Il n'y a pas de changement au niveau de l'admissibilité.

Comment les nouvelles approches en matière d'immigration et la réduction de la cible annuelle d'immigration du Canada affecteront-elles le PICA ?

- La réduction du plan des niveaux a entraîné une réduction des allocations dans toutes les provinces. Néanmoins, le plan des niveaux est un plan triennal et il est ajusté chaque année, de sorte qu'il peut changer à l'automne.

Des cibles annuelles ou un nombre de clients ont-ils été fixés pour le PICA ?

- Oui, ils figurent dans le plan des niveaux. On compte 5 000 admissions réparties dans les quatre provinces de l'Atlantique.

Les allocations du PVAME pour 2025 seront-elles prises en compte dans la réduction des allocations des provinces ?

- Les candidats du PVAME soutenus dans le cadre du PICA ne seront pas pris en compte dans l'allocation annuelle du PVAME des provinces. Ces candidats continueront à bénéficier de places bonus en 2025.

Les réductions des cibles du PICA auront-elles une incidence sur les emplois d'animateurs de la FCI ? Si oui, de quelle manière ?

- IRCC ne peut pas répondre à cette question, car ils sont en pleine négociation pour la période de financement 2025-2028. De nombreuses décisions sont prises sur la base des données d'iEDEC. À ce stade, IRCC ne peut affirmer qu'il existe un lien direct entre les réductions des cibles et les emplois d'animateurs de la FCI.

Existe-t-il une cible annuelle pour les candidats francophones au PICA ?

- Non, c'est aux gouvernements provinciaux de déterminer la cible annuelle, car ils sont responsables de la manière dont les soutiens sont utilisés.

SÉANCE DE QUESTIONS-RÉPONSES

Quelle sera l'incidence des nouvelles cibles du plan des niveaux d'immigration sur les communautés francophones ?

- L'immigration francophone continue d'être une priorité, surtout en ce qui concerne l'immigration économique. Malgré la diminution des cibles, les cibles d'admission des francophones continuent d'augmenter d'année en année, tant pour ce qui est des pourcentages que des nombres réels.

Formation en matière de compétences interculturelles (FCI) :

Les employeurs sont-ils obligés de faire participer les superviseurs directs des employés nouvellement arrivés à la FCI ou n'importe quel membre d'une entreprise candidate suffit ?

- La personne qui participe à la FCI doit être impliquée dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Il convient de noter que cette question a été soulevée dans d'autres conversations. Au début du PICA, de nombreux participants à la FCI occupaient des postes de cadres supérieurs et, bien que ce soit une bonne chose qu'ils participent, le personnel occupant des postes de supervision et de gestion devrait également être présent. Il se peut qu'il y ait des lacunes dans le choix des personnes qui suivent la formation. Une partie de cette situation échappe à notre contrôle, car ce sont les employeurs qui permettent à leur personnel de prendre le temps de participer à la formation.
- IRCC aimerait connaître les défis à relever pour atteindre un plus grand nombre d'employeurs dans les entreprises. Il s'agit d'un domaine qu'IRCC pourrait examiner avec l'aide d'ARAISA. Les expériences des anglophones et des francophones devraient être séparées dans ces considérations.
- Une autre lacune de la FCI relevée par les détenteurs d'intérêts est l'absence de données provenant des nouveaux arrivants eux-mêmes sur l'incidence de la participation de l'employeur à la FCI sur leur expérience vécue sur le lieu de travail. IRCC a répondu en soulignant qu'il ne pouvait pas outrepasser les droits des employeurs ou des gouvernements provinciaux. Il s'agit d'un domaine délicat, mais IRCC est prêt à recevoir des rétroactions et à envisager ce qui est du domaine du possible.

Un employeur est-il toujours considéré comme ayant suivi la FCI du PICA si l'individu qui a reçu la formation a quitté l'entreprise ? La FCI n'est présentement requise que dans le cadre du processus de désignation initial. Est-il envisagé d'en faire une exigence permanente tous les « x » ans pour tenir compte des changements en matière de personnel et de direction ?

- Oui. IRCC est conscient qu'il s'agit d'une lacune dans la FCI et étudie la question plus en détail.

Les cours en ligne remplacent-ils les formations régulièrement proposées par les fournisseurs de services ou les complètent-ils ?

- Non, ils ne remplacent pas les formations proposées par les fournisseurs de services. Ils les complètent. Les ressources et les cours sont disponibles pour accroître la disponibilité des renseignements.

SÉANCE DE QUESTIONS-RÉPONSES

Les cours en ligne sur le site Web d'aide à l'établissement du PICA seront-ils distribués ou proposés par ARAISA à tous les animateurs de la FCI ? Ou bien les animateurs de la FCI doivent-ils s'inscrire individuellement ?

- Tout le monde peut suivre les cours « Créer un environnement de travail accueillant » et « Adopter un environnement de travail accueillant », y compris les animateurs de la FCI. Ils peuvent s'inscrire individuellement.
- Il convient de noter que ces cours ne sont pas les mêmes que le cours d'intégration destiné aux nouveaux animateurs de la FCI. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce cours, veuillez envoyer un courriel à, l'adresse info@aipsettlementsupport.ca.

Un employeur souhaitant être désigné dans le cadre du PICA peut-il s'adresser à n'importe quelle agence d'établissement de sa région pour suivre la FCI ?

- Chaque organisme d'aide à l'établissement dispense la formation dans une région spécifique. Ces renseignements sont disponibles sur le site Web d'IRCC. Si les employeurs ont du mal à trouver ces renseignements, IRCC et ARAISA peuvent en discuter plus avant pour voir s'il est possible d'améliorer et de faciliter l'accès à ces renseignements.

Plans d'établissement et de rétention

Comment les FS assurent-ils le suivi auprès des employés qui ont demandé un plan d'établissement dans le cadre du PICA ? En quoi cela est-il lié à l'augmentation de la rétention dans le Canada atlantique ?

- Les employeurs doivent s'engager à créer des environnements de travail accueillants et à favoriser l'accès de chaque demandeur principal et des membres de sa famille qui l'accompagnent aux services d'aide à l'établissement, ce qui peut inclure la fourniture ou le paiement de services d'établissement auxquels le demandeur principal et les membres de sa famille n'ont pas accès par d'autres moyens. En outre, la province est habilitée à révoquer la désignation de l'employeur lorsqu'elle se rend compte que celui-ci ne respecte pas les conditions et exigences du programme, notamment en ce qui concerne le suivi du ou des plans d'établissement. Par ailleurs, les FS ne sont pas tenus d'effectuer un suivi auprès des employés ou des employeurs concernant la mise en œuvre du plan d'établissement.
- Il n'existe actuellement aucune donnée ou conclusion sur une éventuelle corrélation entre le fait d'avoir un plan d'établissement dans le cadre du PICA et la rétention.

Admissibilité au PICA

De nouveaux critères d'admissibilité au PICA sont-ils prévus ? Y aura-t-il des restrictions sur les secteurs qui peuvent accéder au PICA ? Si oui, comment ces secteurs seront-ils déterminés et quels sont les éventuels effets sur les secteurs exclus du programme ?

- Aucun nouveau critère d'admissibilité au PICA n'est prévu. Sur le plan fédéral, non, il n'y a pas et il n'y aura pas de restrictions sur les secteurs qui pourront accéder au PICA, autre que la façon dont le programme est conçu entre les niveaux 0 à 4 de la CNP. Toutefois, les provinces disposent de leurs propres procédures pour déterminer les secteurs ou les professions qui doivent être prioritaires dans le cadre du programme.

POUR NOUS JOINDRE

902-431-3203 #3204

info@aipsettlementsupport.ca

aipsettlementsupport.ca

araisa