



L'IMMIGRATION À L'ÈRE DU TÉLÉTRAVAIL

Les défis et les possibilités pour le Canada

ACTION CANADA
DÉVELOPPER LE LEADERSHIP POUR L'AVENIR DU CANADA

AU SUJET D'ACTION CANADA

Le Fellowship d'Action Canada es un programme de leadership en politiques publiques qui vise à enrichir la compréhension du pays et des choix de politiques publiques pour l'avenir chez les leaders émergents.

Le thème choisi cet année pour le programme est l'immigration. Dans le présent rapport, nous nous sommes penchés plus spécifiquement sur le phénomène émergent du télétravail et de ses impacts potentiels sur le système d'immigration du Canada.

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons partager notre très profonde gratitude à Action Canada et au Forum des politiques publiques (FPP) pour nous avoir donné la possibilité de participer à ce programme de Fellowship. Nous voulons aussi remercier notre mentore, Zainub Verjee, qui s'est lancée avec nous dans ce périple de dix mois et n'a jamais manqué de nous soutenir et de nous conseiller. Sans elle, nous n'aurions pas pu produire le présent rapport. Notre reconnaissance va aussi aux personnes qui ont pris le temps de lire notre texte à divers stades de sa préparation et de nous faire des commentaires précieux, entre autres les conseillères et conseillers d'Action Canada et Robert Lapper, titulaire de la chaire Lam de droit et de politique publique à l'Université de Victoria. Pour finir, nous sommes redevables à toutes les personnes que nous avons interviewées – en partageant avec nous leur savoir, leur expertise et leur vécu, elles ont informé et orienté notre compréhension de la question et nos recommandations.



AVERTISSEMENT

Le présent projet a été entrepris dans le cadre du programme Fellowship Action Canada offert en partenariat par le FPP et Action Canada. Les points de vue, opinions, positions et stratégies présentés ici sont exclusivement ceux des auteurs et ne reflètent pas forcément ceux de leur employeur ou leur université, du FPP, d'Action Canada, de la Fondation Action Canada ou du gouvernement du Canada. Le FPP, Action Canada, la Fondation Action Canada et le gouvernement du Canada ne font aucune déclaration quant à l'exactitude, l'exhaustivité, la fiabilité, la non-violation des droits de propriété intellectuelle ou l'actualité des informations présentées dans le présent rapport et ne sauraient être tenus responsables de toute erreur ou omission dans ces informations ou des pertes, coûts, blessures ou dommages qui pourraient découler de l'affichage, l'utilisation ou la publication du présent rapport.

AU SUJET DES AUTEURS



David Campbell, B.A. & Sc., M.P.P., est chargé de politiques, Forum sur l'avenir énergétique, au Forum des politiques publiques.



Sami Khan, B.Sc.A., M. Sc., Ph.D., est professeur adjoint, School of Sustainable Energy Engineering, Université Simon Fraser.



Kate Menzies, M.D., exerce en soins palliatifs et médecine familiale et est médecin-chef associée à l'Hôpital Percy E Moore de Hodgson.



Sharnelle Morgan, B.A.P.G.P., M.P.P., est analyste en politiques au Bureau du Conseil Privé et co-fondatrice/directrice exécutive du Canadian Black Policy Network.



Sandra D. Péloquin, B.A. Com., M.B.A., est directrice, Relations internationales, à la Banque de développement du Canada et secrétaire générale au Groupe de Montréal, un organisme international sans but lucratif.



Joshua Regnier, B.A., fait des études de Juris Doctor/Juris Indigenarum à la Faculté de droit de l'Université Victoria.



MENTORE

Zainub Verjee, Senior Fellow of Massey College, est lauréate du Prix du Gouverneur général en arts visuels et en arts médiatiques 2020 pour sa contribution exceptionnelle. Fermement convaincue que l'Art est un bien public, elle a contribué à des instruments internationaux de la culture comme le statut de l'artiste et la diversité culturelle et au développement d'organismes comme le British Columbia Arts Council. En 2021, l'Université de l'ÉADO lui a décerné un doctorat honorifique et elle est également devenue McLaughlin College Fellow – School of Public Policy de l'Université York. Elle est actuellement directrice exécutive de Galeries Ontario/Ontario Galleries.

TABLE DE MATIÈRE

ENCADRER LA DISCUSSION	5
SOMMAIRE	6
INTRODUCTION	9
MÉTHODOLOGIE	15
DU POINT DE VUE DE LA POLITIQUE FÉDÉRALE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION	16
DU POINT DE VUE DES PROVINCES, TERRITOIRES ET MUNICIPALITÉS	22
DU POINT DE VUE DES EMPLOYEURS	27
LA SUITE...	30
ANNEXES	33
BIBLIOGRAPHIE	41

ENCADRER LA DISCUSSION

IMMIGRATION



L'immigration représente plus de **80%** de la croissance démographique du Canada, laquelle est essentielle au développement économique¹.



Le Canada peine à attirer et retenir les meilleurs talents pour plusieurs secteurs névralgiques.



Le Canada reçoit plus de candidatures d'immigrants économiques qu'il n'en accepte, créant un lourd retard au niveau du traitement des demandes.

TÉLÉTRAVAIL



Le nombre de gens qui travaillent de la maison a augmenté **de 159 % depuis 2009**².



99% des gens disent désirer continuer à travailler à distance soit à temps plein, soit à temps partiel².



Le Canada est une destination primée pour les gens qui travaillent à distance, en particulier pour ceux et celles en provenance des États-Unis.



Sommaire

La pandémie de COVID-19 a considérablement accéléré l'adoption du télétravail dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne. D'après les chercheurs, ce nouveau modèle restera après la pandémie, en particulier pour certains types de travailleurs hautement spécialisés. Dans le même temps, le gouvernement canadien fixe des cibles de plus en plus ambitieuses pour l'immigration pour tenter de surmonter les défis grandissants en matière de démographie et de main-d'œuvre et les travailleurs hautement qualifiés constituent un sous-groupe crucial que le pays espère attirer.

Nous nous penchons ici sur l'intersection de ces deux sujets : l'immigration et le télétravail. Nous réfléchissons à cette dynamique de trois points de vue différents – la politique fédérale en matière d'immigration; les provinces, territoires

et municipalités; et les employeurs. Un quatrième point de vue essentiel – celui des immigrantes et immigrants – est tissé dans tout notre rapport par le biais d'histoires, de citations et d'idées proposées par celles et ceux qui ont une expérience personnelle du système d'immigration.

Nos recherches montrent que l'impact du télétravail sur l'immigration commence juste à se faire sentir et, de ce fait, a encore été insuffisamment étudié. En s'appuyant sur la documentation existante et sur des entrevues avec des experts en la matière, des leaders communautaires et des immigrants, nous proposons néanmoins des recommandations avec des initiatives envisageables et des suggestions de recherches à entreprendre à l'avenir.

Mesures recommandées

Les recommandations discutées dans le présent rapport sont résumées ci-dessous.

Politique fédérale en matière d'immigration

- 1** Pour pleinement profiter du phénomène émergent du télétravail, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) devrait étudier la possibilité d'avoir de nouvelles voies d'accès à un visa de travail pour les immigrants travaillant dans des secteurs se prêtant bien au télétravail.
- 2** En plus des démarches accélérées pour obtenir un visa de travail, IRCC devrait envisager un visa de travail temporaire conçu pour attirer les personnes qui peuvent faire du télétravail, en particulier les nomades numériques.
- 3** Pour exploiter au maximum ces nouvelles voies d'accès, IRCC devrait élaborer une stratégie de marketing robuste et ciblée sur les nouvelles démarches d'immigration pour les personnes faisant du télétravail dans d'autres pays comparables, afin de faire connaître le Canada comme une destination intéressante pour le télétravail.

Provinces, territoires et municipalités

- 4** Pour mettre à profit la contribution potentielle du télétravail au développement économique dans des régions cibles du pays, IRCC devrait suivre et soutenir les initiatives régionales qui fonctionnent pour faire venir au Canada des télétravailleurs, particulièrement dans les communautés confrontées à des défis en matière de démographie et de main-d'œuvre.
- 5** Pour attirer dans des régions spécifiques du pays des immigrants qui feront du télétravail, tous les gouvernements devraient élaborer des stratégies holistiques afin de préparer les communautés au télétravail, en abordant les questions de l'infrastructure numérique, l'infrastructure matérielle et les soutiens pour l'établissement.

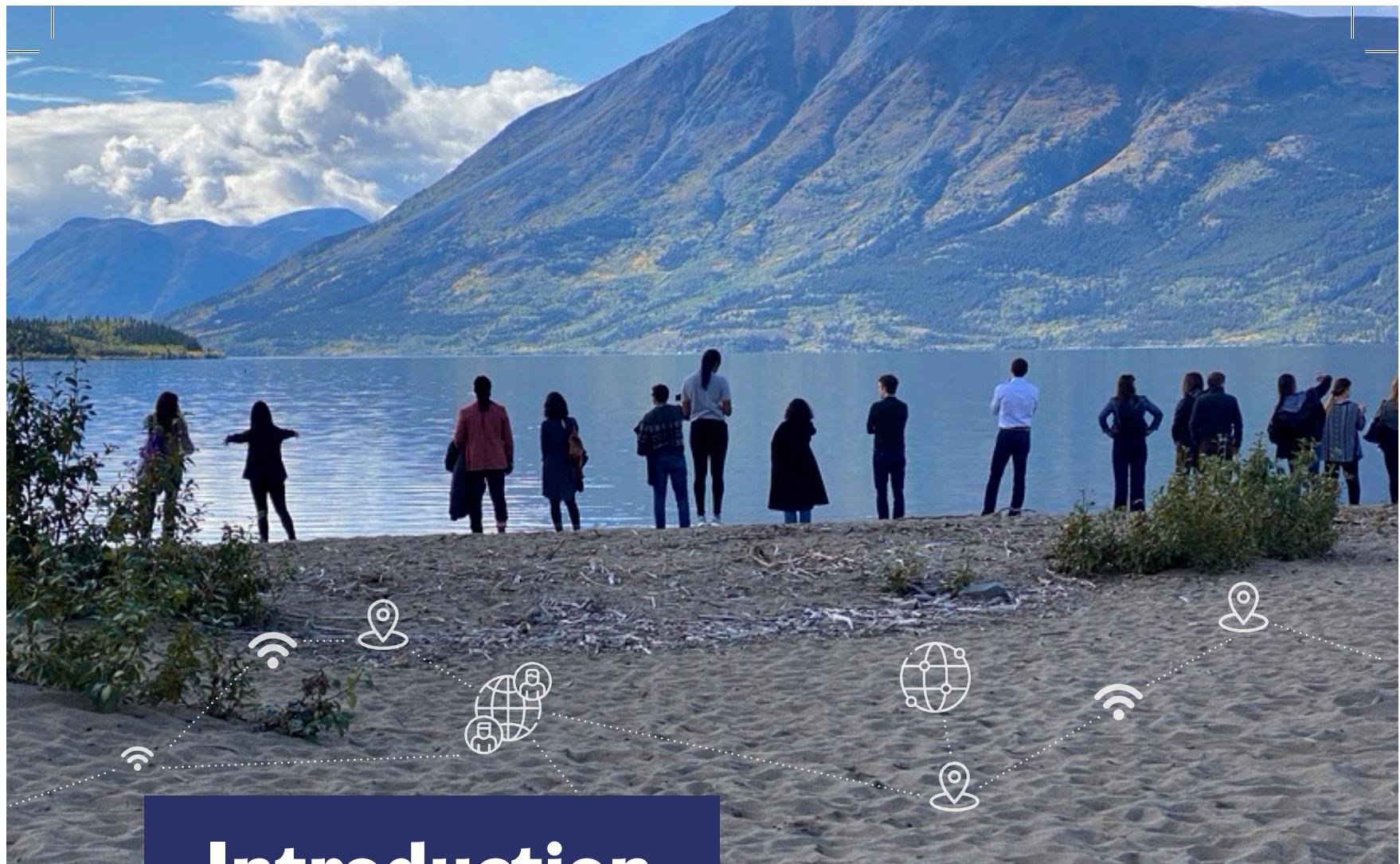
Employeurs

- 6** Pour accroître la capacité de l'économie canadienne à attirer les meilleurs talents à travers le monde, le gouvernement du Canada devrait réunir les intervenants concernés dans le but d'élaborer des lignes directrices et des pratiques exemplaires à l'intention des entreprises envisageant d'adopter des formules de télétravail.
- 7** Pour donner aux entreprises privées de toutes tailles la possibilité de bénéficier du télétravail, le gouvernement du Canada, en collaboration avec des organismes comme la Banque de développement du Canada, devrait créer des soutiens complémentaires pour aider les petites et moyennes entreprises à attirer et retenir des immigrants faisant du télétravail.

Études complémentaires recommandées

Ces recommandations constituent une approche initiale de la question mais il reste beaucoup à apprendre sur les impacts du télétravail au moyen d'études complémentaires et de l'expérience. Nous suggérons quelques domaines qui gagneraient à être étudiés à l'avenir :

- Compte tenu du rôle essentiel des immigrants moins spécialisés dans notre économie, IRCC devrait continuer à étudier l'utilité de réduire les compétences exigées et la possibilité de créer des voies d'accès au statut de résident permanent pour les personnes travaillant dans certains secteurs clés;
-
- Pour s'adapter à la montée du télétravail, les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux devraient revoir le traitement fiscal des entreprises et des travailleurs qui adoptent le télétravail et s'assurer que les incitations concernant cette pratique sont alignées de façon stratégique;
-
- Pour s'assurer que les communautés autochtones puissent profiter des nouvelles possibilités créées par le télétravail, les gouvernements devraient aider ces communautés à attirer et retenir des immigrants faisant du télétravail. Les solutions trouvées devraient être centrées sur l'indigénéité et être élaborées conjointement. Il faudra en outre régler la question de l'accès à l'Internet haute vitesse dans les régions éloignées;
-
- Pour s'assurer que les communautés soient préparées à l'évolution démographique qui pourrait résulter d'un influx de personnes faisant du télétravail, les provinces et les territoires, conjointement avec les organismes d'intégration des immigrants, devraient réfléchir à des programmes et services visant à bien accueillir les nouveaux arrivants et à préparer les populations locales;
-
- Pour réduire l'isolement social que peut engendrer le télétravail, les gouvernements locaux et provinciaux devraient envisager des programmes visant spécifiquement à bien accueillir ces personnes et les aider à s'acclimater à leur nouveau foyer et à leur nouvelle communauté;
-
- Les organisations canadiennes – tant publiques que privées – doivent élaborer des ressources adaptées en matière de cybersécurité.



Introduction

Depuis des dizaines d'années le système canadien d'immigration économique est considéré comme l'un des meilleurs au monde³. Nos débouchés économiques, notre pluralisme, notre inclusivité et nos grands espaces ont régulièrement attiré des gens parmi les meilleurs et les plus intelligents du monde. Notre constellation de services d'immigration – des programmes fédéraux d'Entrée express pour les travailleurs qualifiés aux Programme des candidats des provinces, en passant par un éventail de services de réinstallation et de soutien – ont obtenu d'assez bons résultats pour ce qui est d'attirer des nouveaux arrivants au Canada et de les intégrer dans la société canadienne.

La pandémie de COVID-19 est avant tout une tragédie humaine. Dans le monde de

l'immigration, elle a aussi accéléré des tendances déjà présentes en matière de macroéconomie et de marché du travail et elle a fondamentalement changé la façon dont nous vivons. L'« avenir du travail » est ici – notre économie est de plus en plus définie par des caractéristiques comme le télétravail. Le système d'immigration du Canada doit s'adapter pour demeurer concurrentiel et réussir à attirer des immigrants très divers, entre autres des personnes avec des compétences essentielles et les meilleurs talents à travers le monde.

Pour le présent rapport, nous avons examiné les façons dont le télétravail, en tant que disruption, influe sur le système d'immigration actuel du Canada et les mesures que notre pays peut prendre pour relever les défis et profiter des possibilités liées au télétravail.

Les fellows d'Action Canada en visite auprès de la Première Nation de Carcross/Tagish au Yukon.

Le télétravail est là pour de bon

Dans les années 1970, une équipe de recherche de l'Université de Southern California a mené l'une des premières grandes études sur ce qu'ils ont appelé « travail à distance » (« telecommuting »)⁴. L'étude portait principalement sur une compagnie d'assurances de Los Angeles dont les 2 000 et quelques employés parcouraient en moyenne 34,4 kilomètres par jour pour aller au travail et en revenir⁵. Ces déplacements avaient un immense impact sur la santé mentale et la productivité du personnel, sur l'infrastructure de la ville et sur l'environnement en général. Les auteurs de l'étude concluaient que, grâce à la technologie, des organisations comme cette compagnie d'assurance pourraient bientôt décentraliser leurs opérations en utilisant le travail à distance. Mais ils arrivaient aussi à la conclusion que la technologie n'était pas le facteur qui limitait l'acceptation du travail à distance. Le principal obstacle était le facteur humain – le fait que cette idée ne faisait pas partie de la culture⁵.

Ces dernières années, de nouveaux outils ont rendu le travail à distance – ou télétravail, pour

utiliser le jargon moderne – plus pratique et accessible que jamais. Au début de 21e siècle, de nombreuses études importantes citent des changements massifs dans la culture et les normes de travail, rendus possibles par les nouvelles technologies⁶. Mais jusqu'à très récemment, des obstacles culturels ont empêché une adoption plus vaste de ces pratiques.

Ces obstacles ont considérablement évolué au cours des deux dernières années. Pour tenter d'aplatir la courbe du virus de la COVID-19, des millions de personnes au Canada ont dû s'adapter au travail à domicile. Elles ont installé un bureau chez elles et pris de nouvelles habitudes. Dans le même temps, les entreprises ont fermé leurs espaces de bureau et investi dans les nouvelles technologies pour permettre le télétravail. En 2016, seulement 4 % des employées canadiennes faisaient la majeure partie de leur travail depuis chez eux. En juin 2021, ce chiffre avait explosé pour atteindre 30 %⁷. Les obstacles culturels au télétravail semblent être devenus tout à coup un vestige du passé.

« LA PANDÉMIE A **ACCÉLÉRÉ**
DE 25 ANS L'ENTRÉE DU
TÉLÉTRAVAIL DANS
NOTRE CULTURE. »

*Isabelle Hudon,
présidente-directrice générale,
Banque de développement du Canada*



« QUOI QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR, IL EST RAISONNABLE DE PENSER QUE **LA PLUPART DES SECTEURS UTILISERONT UN PEU OU BEAUCOUP LE TÉLÉTRAVAIL**. UN PLUS GRAND NOMBRE D'ENTREPRISES DE TI ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS, AINSI QUE DE SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, UTILISERONT LE TÉLÉTRAVAIL. CECI EST VRAI AUSSI POUR LES SECTEURS DES FINANCES ET DES ASSURANCES. »

Pierre Cléroux, vice-président, Recherche, et économiste en chef, Banque de développement du Canada

Une étude récente de McKinsey prédisait que ce changement était là pour de bon⁸. On lisait dans les conclusions que des modèles hybrides de télétravail demeureraient vraisemblablement après la pandémie, surtout pour une minorité de travailleurs très instruits et bien payés. Dans certains secteurs nécessitant beaucoup de compétences, les travailleurs pourraient consacrer plus de la moitié de leur temps au télétravail sans que leur productivité s'en ressente. Le marché du travail canadien pendant la pandémie l'a confirmé – selon Statistique Canada, dans les secteurs des finances, des assurances et des services professionnels, scientifiques et techniques, environ 70 % du personnel travaillait à domicile entre avril 2020 et juin 2021⁷.

Beaucoup d'entreprises technologiques ont adopté avec enthousiasme le télétravail, permettant à une portion importante de leur personnel de travailler à domicile indéfiniment. En 2020, l'une des plus grandes entreprises de commerce électronique, Shopify⁹, a mis en place un modèle de dotation en personnel « numérique par défaut ». Ils ont fermé la majorité de leurs espaces de travail et permis à leur personnel de travailler là où il se considérait chez lui. Ce faisant, l'entreprise a fait des économies sur les espaces de bureaux (et continue d'en faire), elle a considérablement élargi son bassin de personnel potentiel et les employés peuvent habiter où ils le souhaitent. Twitter¹⁰ et d'autres entreprises technologiques ont fait de même.

Le secteur technologique n'est pas le seul à suivre cette tendance. Selon une étude de la Banque de développement du Canada (BDC) en 2021, 74 % des dirigeants de petites entreprises prévoient offrir à leurs employés la possibilité de continuer à travailler à distance après la pandémie¹¹. Quel que soit l'avenir, il semble improbable que le télétravail retombe aux niveaux d'avant la pandémie.



Qu'est-ce que cela signifie pour l'immigration?

Le Canada dépend de l'immigration pour son avenir économique. C'est vrai à l'échelle nationale, l'immigration étant essentielle pour combler les manques de main-d'œuvre, et c'est encore plus vrai dans les régions du pays où les défis démographiques – comme le déclin de la population et les manques de personnel

– sont encore plus grands. Conscient de cela, le Canada n'a cessé d'augmenter ses objectifs pour l'immigration. Le gouvernement prévoit accueillir plus d'1,2 million de nouveaux Canadiens dans les trois prochaines années, soit l'équivalent d'un peu plus d'un pourcent de la population du Canada chaque année¹².

« LA **BAISSE DES TAUX DE FÉCONDITÉ, LA PROLONGATION DE L'ESPÉRANCE DE VIE ET LE VIEILLISSEMENT DE LA GÉNÉRATION DU BABY-BOOM**

ONT TOUS CONTRIBUÉ AUX CHANGEMENTS RADICAUX DANS LA STRUCTURE DÉMOGRAPHIQUE DE LA PROVINCE AU COURS DES VINGT DERNIÈRES ANNÉES. BIEN QUE CETTE SITUATION NE SOIT PAS UNIQUE AU NOUVEAU-BRUNSWICK, CES PROBLÈMES ONT ENCORE ÉTÉ AMPLIFIÉS DANS LA PROVINCE PAR DES **NIVEAUX CONSTAMMENT ÉLEVÉS D'ÉMIGRATION NETTE CHEZ LES JEUNES ET DES NIVEAUX D'IMMIGRATION RELATIVEMENT FAIBLES**. »

Rapport sur la population du Nouveau-Brunswick, 2021¹³



TRAVAILLEURS PEU SPÉCIALISÉS

Le présent rapport est centré sur le sous-groupe des immigrants hautement spécialisés et bien rémunérés, souvent employés dans des domaines comme les finances, les assurances, la technologie et la gestion. La recherche montre que c'est sur eux que le passage au télétravail a le plus grand impact.

Il est néanmoins important de mentionner le rôle crucial des immigrants qui occupent des emplois moins spécialisés dans l'économie canadienne. Leur rôle n'a jamais été aussi visible que pendant la pandémie de COVID-19. La fermeture des frontières et les pénuries de main-d'œuvre ont eu un fort impact sur des secteurs comme l'agriculture, le tourisme d'accueil et le commerce de détail au Canada^{14, 15}. En réponse à cette situation, le Canada a expérimenté et radicalement changé son système d'immigration, apportant des modifications ponctuelles, comme la réduction des compétences exigées, pour tenter d'inciter des immigrants « peu spécialisés » à venir s'installer au Canada.

Cette expérience a soulevé des questions cruciales pour l'avenir de notre système d'immigration. Ainsi, dans la Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté de décembre 2021, il est question d'élargir les voies d'accès à la résidence permanente pour les étudiants internationaux et les travailleurs étrangers.¹⁶ À l'avenir, le Canada devra continuer de s'interroger sur le rôle de notre système d'immigration dans l'accueil et le soutien des travailleurs peu spécialisés qui représentent la colonne vertébrale de notre économie.



ÉTUDES COMPLÉMENTAIRES RECOMMANDÉES : Compte tenu du rôle essentiel des immigrants moins spécialisés dans notre économie, IRCC devrait continuer d'étudier l'utilité de réduire les compétences exigées et la possibilité de créer de nouvelles voies d'accès à la résidence permanente pour les personnes travaillant dans certains secteurs clés.

Le Canada n'est pas le seul pays qui tente d'attirer des nouveaux arrivants, en particulier des immigrants hautement spécialisés. Beaucoup de nations développées étant confrontées à des défis démographiques et économiques semblables, la concurrence pour attirer les immigrants est âpre. De plus en plus de pays d'Amérique centrale, des Caraïbes

et d'Europe offrent des visas pour nomades numériques¹⁷, ce qui crée des débouchés pour des non-ressortissants qui sont autorisés à venir vivre et travailler légalement dans ces pays pendant un certain temps. Les pays offrent des incitatifs fiscaux généreux dans l'espoir d'attirer des télétravailleurs hautement spécialisés sans attendre d'eux qu'ils deviennent citoyens.

Les pays se livrant concurrence pour attirer des travailleurs, ce groupe exclusif et hautement spécialisé d'immigrants potentiels peut se permettre d'être sélectif au moment de choisir où s'installer – et cela devient encore plus vrai

quand ils n'ont plus besoin de vivre là où ils travaillent. Dans ce contexte, le télétravail crée de nouveaux défis et possibilités majeurs pour le système d'immigration du Canada. Voici quelques exemples :



ATTIRER.

Le Canada est en concurrence avec les autres pays pour attirer les meilleurs talents, pour qu'ils y travaillent et y vivent. Le télétravail pourrait permettre à des immigrants de choisir le Canada tout en accédant à d'excellents emplois aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Mais est-ce ce que souhaite notre pays? Et si oui, comment le Canada peut-il adapter son système pour que cela devienne plus facile?



ÉTABLIR.

Certains immigrants ne choisissent plus de vivre dans la ville ou la région où se trouve leur employeur. Comment est-ce que les communautés qui ont besoin de nouvelles personnes compétentes peuvent profiter de cette évolution et s'assurer d'être des endroits où les nouveaux immigrants veulent s'établir? Et si leurs efforts sont fructueux, quelles seront les répercussions pour l'infrastructure, le logement et l'intégration réussie des nouveaux arrivants?



REtenir.

De plus en plus, les travailleurs attendent de leur employeur qu'il permette des modalités de travail souples. Est-ce que les entreprises canadiennes sont prêtes à apporter les changements requis pour retenir les meilleurs talents? Et de quelle aide ont-ils besoin pour y parvenir?

Notre approche

Il ressort de nos recherches que ces dynamiques sont pour l'instant très peu étudiées au Canada, le phénomène du télétravail étant très nouveau. Nous tentons ici de combler cette lacune et de cerner des façons de progresser pour les responsables des politiques. Nous étudions les incidences du télétravail sur l'immigration à partir de trois grands points de vue – celui de la politique fédérale en matière d'immigration; celui des provinces, territoires et municipalités; et celui des employeurs. Nous expliquons ensuite notre méthodologie puis développons chacun des trois points de vue. Un quatrième point de vue essentiel – celui des immigrantes et immigrants – est tissé dans tout notre rapport par le biais d'histoires, de citations et des idées de celles et ceux qui ont une expérience personnelle en lien avec le système d'immigration.

Quand notre recherche met à jour des mesures concrètes que peuvent prendre les décideurs, nous les présentons comme des « mesures recommandées ». Le temps et les ressources nous ont cependant manqué pour étudier certains aspects cruciaux de ce domaine de politiques émergent. Lorsque c'était le cas, nous avons indiqué ces aspects comme des « Points à étudier » et proposé des « Études complémentaires recommandées ».

Nous sommes d'avis que le télétravail pose un défi fondamental pour le système d'immigration actuel du Canada tout en offrant aussi de nombreuses opportunités. Nous espérons que notre étude inspirera les décideurs à agir et à s'ouvrir au nouveau monde du travail et aux nouvelles dynamiques qui viennent avec.

Méthodologie

Avec présente à l'esprit la riche diversité géographique et ethnoculturelle du Canada, nous avons voulu dans nos recherches mettre en lumière quelques microcosmes qui existent dans le pays et extrapoler en pensant à une stratégie d'immigration fédérale plus large.

Formuler la question de politique

“Quels défis et possibilités est-ce que la montée du télétravail crée pour le système d'immigration du Canada?”

Étudier la question

Trois grandes sources d'information ont informé nos recherches :



DES ENTREVUES :

Nous avons réalisé des entrevues, en personne et virtuelles, depuis l'été 2021 jusqu'à l'hiver 2022. Parmi les intervenants interviewés, il y avait des leaders communautaires et sectoriels, des responsables des politiques, des personnes qui font du télétravail et des immigrants.



DES VOYAGES D'ÉTUDE :

Le programme de Fellowship d'Action Canada incluait des visites dans trois communautés en vue de notre projet de recherche final (Whitehorse, Fredericton, et Winnipeg (visite virtuelle)). Notre visite au Nouveau-Brunswick nous a aidés à comprendre les dimensions locales du télétravail et les besoins des secteurs de compétence du point de vue de l'immigration. De ce fait, beaucoup des entrevues qui ont orienté nos travaux ont été réalisées avec des personnes travaillant au Nouveau-Brunswick et dans la région de l'Atlantique.



REVUES DE LA LITTÉRATURE :

Nous avons inclus dans nos recherches des articles universitaires et non universitaires. Nous avons constaté que le point de rencontre du télétravail et de l'immigration avait peu été étudié et, de ce fait, beaucoup des articles que nous avons utilisés portaient soit sur le télétravail en tant que tendance macroéconomique, soit sur des questions liées à l'immigration au Canada. Nous avons tiré des conclusions sur les liens entre les deux dans notre étude.



Du point de vue de la politique fédérale en matière d'immigration

Le premier point de vue que nous étudions dans notre rapport est le niveau le plus global – la politique fédérale en matière d'immigration. La prolifération du télétravail ajoute une nouvelle dimension à la concurrence mondiale pour attirer les meilleurs talents. La politique d'immigration du Canada doit évoluer en adoptant de nouveaux modèles d'immigration pour nous permettre de demeurer une destination attrayante pour les travailleurs qui ont les compétences que nous recherchons pour notre économie.

Depuis longtemps, le Canada est une destination désirable pour beaucoup d'immigrants du fait de caractéristiques comme un haut niveau de vie et une société sûre. Le pays a néanmoins eu de la difficulté, à certains moments, à attirer et retenir des gens de talent, de gros employeurs aux États-Unis et en Europe lui faisant concurrence. Dans le secteur technologique, par exemple¹⁶,

les leaders du secteur au sud de la frontière offrent régulièrement des salaires plus élevés et de meilleures possibilités de carrière qu'ici. Le télétravail pourrait permettre au Canada d'attirer ces travailleurs pour qu'ils viennent vivre au Canada même s'ils travaillent pour des entreprises étrangères. Le Canada a donc la possibilité de devenir une destination de premier choix pour plus de personnes de talent à travers le monde.

Il existe déjà dans le secteur privé des modèles intéressants pour exploiter cette possibilité. Des entreprises comme Remote¹⁹ aux Pays-Bas ont tiré parti du besoin grandissant de soutien pour trouver, embaucher et retenir des télétravailleurs de partout au monde. D'autres, comme Syndesus²⁰ aux États-Unis et MobSquad²¹ ici au Canada ciblent spécifiquement des travailleurs intéressés par le télétravail, mais pas forcément pour des clients installés au Canada.



Tirer parti du télétravail international

MobSquad et Syndesus

Les entreprises MobSquad et Syndesus connectent des employeurs tant canadiens qu'américains avec les meilleurs talents en TI à travers le monde. En tirant parti des programmes d'immigration flexibles du Canada, ces deux entreprises profitent des difficultés pour obtenir un visa de travail aux États-Unis. Alors que les entreprises américaines ont du mal à retenir les meilleurs talents à cause des problèmes que causent les loteries d'immigration, MobSquad et Syndesus embauchent les employés directement, les aident à s'installer au Canada comme travailleurs temporaires et passent ensuite un contrat avec une entreprise américaine pour qu'ils travaillent pour elle. Cela permet aux entreprises américaines de continuer à travailler avec des personnes très compétentes en technologie qui se trouvent dans un pays proche, dans le même fuseau horaire et avec des normes et une culture semblables, tout en permettant au Canada de profiter de l'énergie qu'apportent ces personnes, des impôts qu'elles payent et des achats locaux qu'elles font.

Cet arrangement est actuellement possible grâce au Volet des talents mondiaux (VTM), un programme d'immigration qui simplifie les démarches d'obtention d'un visa de travail pour qu'elles ne prennent que quatre à six semaines. Les employés peuvent ensuite faire une demande de résidence permanente et, plus tard, de citoyenneté. MobSquad et Syndesus répondent aux critères d'admissibilité et peuvent tirer parti du VTM, l'une à titre d'entreprise canadienne (MobSquad) et l'autre, de partenaire d'une entreprise canadienne (Syndesus). Il est néanmoins important de souligner que le VTM est conçu pour combler les besoins d'employés de talent des employeurs canadiens, et non pour ce type d'emplois.

MobSquad et Syndesus aident les entreprises qui souhaitent travailler avec des télétravailleurs étrangers à surmonter de multiples obstacles : comme ils embauchent les employés eux-mêmes, ces derniers sont protégés par les normes d'emploi canadiennes, ils payent l'impôt sur le revenu au Canada et leur statut d'immigrant ne sera pas affecté si leur statut de client change car ils sont employés permanents MobSquad ou Syndesus.

De plus, MobSquad offre des services d'établissement comme de l'aide pour trouver une école pour les enfants et un emploi pour les conjoints et aide même à faire une demande de résidence permanente ou de citoyenneté.

Pour plus de renseignements sur MobSquad, veuillez consulter cette étude de cas réalisée par Harvard Business Review : <https://hbsp.harvard.edu/product/821010-PDF-ENG>

Syndesus et MobSquad profitent d'un phénomène appelé « délocalisation dans un pays proche », ou « nearshoring »²². Le terme désigne l'approche qui consiste, pour les entreprises, à transférer le travail ou des travailleurs dans des endroits proches qui ont des caractéristiques comparables, comme les États-Unis et le Canada – même fuseau horaire et même langue, par exemple. Le Canada est bien placé pour tirer parti de ce phénomène : il jouit d'un niveau élevé de sécurité de la société²³, de soins de santé²⁴ et d'un système d'éducation²⁵ accessibles, d'une nature intacte²⁶ et d'une économie dynamique²⁷. Facteur tout aussi important, le Canada a un système d'immigration beaucoup plus souple et fiable pour les immigrants économiques spécialisés que les États-Unis, avec diverses façons d'accéder à la résidence permanente. Le système d'immigration des États-Unis, au contraire, met beaucoup d'immigrants très spécialisés dans une situation précaire où ils ont un emploi mais pas de voie d'accès garantie à la résidence permanente. Cela ouvre des possibilités pour le Canada : ces travailleurs peuvent s'y installer tout en continuant à travailler à distance pour leur ancien employeur aux États-Unis.

Cependant, en dépit de cette possibilité d'attirer des gens de grand talent actuellement aux États-Unis, le Canada n'a pas encore mis en place de volet d'immigration spécifique pour les télétravailleurs spécialisés. Notre système d'immigration a déjà un modèle dont on pourrait s'inspirer. Dans le cadre de sa Stratégie en matière de compétences mondiales, le volet des talents mondiaux (VTM)²⁸ aide les entreprises canadiennes à se développer en leur permettant de recruter

à l'étranger des personnes de grand talent, avec des compétences uniques en leur genre, pour occuper des postes importants par le biais du Programme des travailleurs étrangers temporaires. L'avantage du VTM est que des travailleurs qualifiés peuvent obtenir leur visa de travail en quatre à six semaines, ce qui est considérablement plus rapide qu'avec les autres programmes. Cela apporte la souplesse et la réactivité qui sont nécessaires pour faire du Canada une option attrayante pour les travailleurs de la haute technologie dont beaucoup peuvent ainsi travailler à distance.

Des entreprises comme MobSquad et Syndesus profitent de cette situation pour attirer au Canada des télétravailleurs de la haute technologie en utilisant le VTM de façons créatives. MobSquad est une entreprise canadienne mais elle repère et embauche directement des spécialistes talentueux de la haute technologie qui ont émigré aux États-Unis et ont eu des problèmes de visa, dont le visa de travail aux États-Unis a expiré, par exemple. MobSquad fait un premier contrôle pour s'assurer que l'employé satisfait aux exigences

pour obtenir un visa de travail temporaire dans le cadre du VTM, puis facilite ses démarches d'immigration. L'employé déménage ensuite au Canada et signe un contrat de télétravail pour continuer de travailler pour son ancien employeur aux États-Unis qui devient son client. Il se conforme aux normes de travail canadiennes, paye ses impôts au Canada et, dans la plupart des cas, entame des démarches pour devenir résident permanent au Canada. Par la suite, les télétravailleurs feront probablement office de mentors pour d'autres employés dans le secteur de la haute technologie au Canada et créeront de nouvelles entreprises, ce qui aura des retombées directes pour ce secteur.



la délocalisation dans un pays proche est une façon pour les entreprises de transférer le travail ou les travailleurs dans des endroits proches qui ont des caractéristiques comparables – même fuseau horaire et même langue par exemple (les États-Unis et le Canada sont une excellente illustration)



Originaire de l'Inde, Syed est analyste de systèmes. Suite à des difficultés avec son visa de travail aux États-Unis, il a contacté MobSquad et a déménagé sa famille à Halifax. En étant employé de MobSquad, il a pu continuer à travailler pour son ancien employeur aux États-Unis. Lui et sa famille vont pouvoir devenir résidents permanents au Canada – et, plus tard, citoyens – ce qui leur permet de réaliser leur rêve de vivre et travailler en Amérique du Nord.

L'histoire de MobSquad attire l'attention sur un nouveau marché émergent – la relocalisation au Canada de gens de grand talent qui continuent à travailler pour des entreprises étrangères depuis un pays proche. Des entreprises comme MobSquad et Syndesus adaptent actuellement le VTM pour soutenir ce marché. Le télétravail continuant de se répandre, le Canada a intérêt à envisager de mettre en place d'autres programmes d'immigration pour les télétravailleurs les plus talentueux. Ces programmes pourraient s'inspirer du VTM et avoir son efficacité et sa flexibilité. Comme le VTM est conçu principalement pour les travailleurs de la haute technologie, les nouveaux volets d'immigration pourraient cibler d'autres secteurs économiques qui se prêtent bien au télétravail comme les finances, les assurances et la gestion²⁸.

De l'avis de Syndesus comme de MobSquad, le Canada peut gagner la course aux travailleurs de talent en exploitant ses atouts comme endroit où il fait bon vivre et son système d'immigration accessible.



MESURE RECOMMANDÉE : Pour pleinement profiter du phénomène émergent du télétravail, IRCC devrait étudier la possibilité d'avoir de nouvelles voies d'accès à un visa de travail pour les immigrants travaillant dans des secteurs se prêtant bien au télétravail.

« D'UN POINT DE VUE ÉCONOMIQUE,
ACCUEILLIR AU CANADA DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAYÉS PAR DES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES EST UN BÉNÉFICE NET POUR LE PAYS PUISQUE DE L'ARGENT ÉTRANGER EST DÉPENSÉ AU CANADA. LE SCÉNARIO OPTIMAL EST QUAND IL S'AGIT DE POSTES QUI N'AURAIENT PAS ÉTÉ OCCUPÉS PAR DES CANADIENS AU DÉPART. »

*Marc Bélanger,
associé, DS Avocats,
spécialisé en droit fiscal
international (Montréal, QC)*



LES RÉPERCUSSIONS FISCALES

Les régimes fiscaux mondiaux, y compris celui au Canada, sont souvent mal équipés pour faciliter le télétravail. Des employeurs nous ont dit que la paperasse requise pour qu'un employé canadien passe même quelques jours aux États-Unis, par exemple, est tellement lourde que ça peut devenir un dissuasif important pour de tels arrangements de travail flexible.

Autrement dit, les systèmes fiscaux peuvent mettre d'importants obstacles sur la voie de ceux qui voudraient adopter le télétravail. Par certains côtés, ces obstacles sont parfois souhaitables et, par d'autres, ils peuvent créer des incitations divergentes. Mais, quoi qu'il en soit, le système devrait être examiné pour s'assurer que son approche en matière de télétravail est délibérée et raisonnable.

Marc Bélanger, spécialiste du droit fiscal international de Montréal, nous a dit que le système fiscal pourrait être utilisé pour soutenir les télétravailleurs qui viennent s'installer au Canada. Le Canada pourrait par exemple minimiser les obstacles rencontrés par les entreprises étrangères en veillant à ce que ces entreprises ne soient pas obligées de s'inscrire et de payer des impôts au Canada si elles ont des employés qui vivent ici, à condition que leurs activités demeurent à l'extérieur du pays. Pour les travailleurs, le Canada pourrait offrir des incitations fiscales individuelles pour les deux à cinq premières années après leur arrivée ici, suffisamment longtemps pour que ces télétravailleurs aient pu commencer à considérer le Canada comme leur pays permanent. D'autres pays expérimentent avec des programmes similaires – l'Italie et la Grèce, par exemple, ont mis en place de nouveaux programmes de résidence qui permettent aux détenteurs de visas de bénéficier d'un allègement fiscal de 50 % pendant une période pouvant aller jusqu'à sept ans²⁹.



ÉTUDE COMPLÉMENTAIRE RECOMMANDÉE : Pour s'adapter à la montée du télétravail, les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux devraient revoir le traitement fiscal des entreprises et des travailleurs qui adoptent le télétravail et s'assurer que les incitations concernant cette pratique sont alignées de façon stratégique.

Une autre innovation que pourrait envisager le Canada pour promouvoir le télétravail est un visa de travail virtuel, parfois appelé « visa de travailleur nomade ». De plus en plus de pays offrent ce type de visa temporaire, entre autres la Croatie et l'Estonie. Ils permettent

aux gens qui veulent voyager tout en travaillant virtuellement, des gens que l'on appelle aussi des nomades numériques, de rester dans un pays pendant une période pouvant aller jusqu'à un an, voire plus longtemps quand les possibilités d'extensions sont incluses.

Qu'ils restent dans leur pays d'origine ou s'installent à l'étranger, avec un Internet stable, les nomades numériques recherchent une vie où ils sont libérés des multiples attaches de la vie de tous les jours. Le plus souvent, ce n'est pas devenir citoyens qu'ils recherchent et ils rentrent dans la catégorie des travailleurs temporaires. Les États-Unis comptent déjà un grand nombre de nomades numériques et les pays d'Europe en ont de plus en plus. Certains endroits, comme Madère au Portugal, vont jusqu'à offrir des espaces de travail gratuits pour attirer plus de travailleurs virtuels³⁰. Une entreprise mondiale appelée Work From Anywhere a été créée en Europe et fournit des conseils aux nomades numériques pour s'y retrouver dans les règles fiscales associées à leur visa de long séjour³¹. Avec le nombre élevé de nomades numériques et l'augmentation prévue du nombre

de travailleurs virtuels – un milliard d'ici 2035 selon les projections – de plus en plus d'entreprises commencent à mettre en place l'infrastructure pour favoriser l'embauche de nomades numériques³².

Près de 40 % des nomades numériques gagnent plus de 75 000 \$US par an³³. Même s'ils ne sont pas employés dans le pays où ils vivent, ils dépensent de l'argent localement pour leur alimentation, leur hébergement et leurs déplacements. En même temps, ils peuvent poser des défis pour les pays qu'ils visitent, avec les effets que peuvent avoir le tourisme de longue durée, comme l'aggravation de la pénurie de logements pour la population locale. Le Canada aurait néanmoins tort de ne pas étudier les visas de nomade numérique comme autre option pour profiter du phénomène du télétravail.



MESURE RECOMMANDÉE : En plus des démarches accélérées pour obtenir un visa de travail, IRCC devrait envisager un visa de travail temporaire conçu pour attirer les personnes qui peuvent faire du télétravail, en particulier les nomades numériques.

Enfin, un autre domaine dans lequel le Canada peut se rendre plus attrayant pour les meilleurs talents est la promotion de ses voies d'accès à l'immigration faciles à utiliser. Selon Marc Pavlopoulos, le fondateur et PDG de Syndesus (l'une des entreprises qui utilise actuellement le VTM pour aider des personnes de grand talent à s'installer au Canada), nous ne sommes pas le seul pays à promouvoir la flexibilité de nos systèmes d'immigration. S'il y a une forte demande pour le service offert par son entreprise, il rapporte

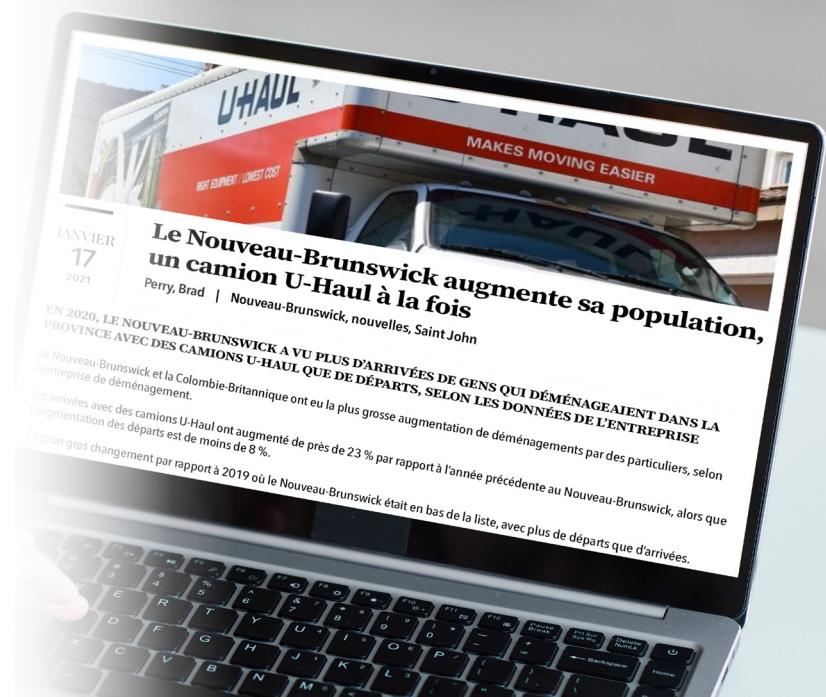
pourtant que 70 % à 80 % des entreprises canadiennes qu'il rencontre n'ont jamais entendu parler du VTM. Ce pourcentage dépasse les 90 % pour les entreprises aux États-Unis. En plus de mettre en place d'autres voies d'accès à l'immigration, le Canada gagnerait à en faire activement la promotion auprès des entreprises étrangères, tout particulièrement celles aux États-Unis qui sont idéalement placées pour utiliser la relocation dans un pays proche pour leurs télétravailleurs.



MESURE RECOMMANDÉE : Pour exploiter au maximum ces nouvelles voies d'accès, IRCC devrait élaborer une stratégie de marketing robuste et ciblée au sujet des nouvelles démarches d'immigration pour les personnes faisant du télétravail dans d'autres pays comparables, afin de faire connaître le Canada comme une destination intéressante pour le télétravail.

« NOUS MONTRERONS
AU MONDE QUE NOTRE
COMMUNAUTÉ EST
L’UN DES **CENTRES DE**
TRAVAIL À DISTANCE
LES PLUS ATTRAYANTS
DU MARCHÉ. »

*Susy Campos,
PDG 3+Corporation (Moncton, N.-B.)*



Du point de vue des provinces, territoires et municipalités

Préparer les villes et les provinces pour des flux d’immigration qui évoluent

Avec le télétravail, les Canadiens peuvent choisir d’autres endroits du pays pour y vivre. Pour les régions où le vieillissement de la population pose problème ou bien où l’assiette fiscale diminue, c’est une bonne occasion d’attirer de nouveaux résidents pour insuffler de l’énergie et de nouveaux revenus dans la communauté. Ces personnes peuvent être attirées par le mode de vie plus décontracté, la convivialité et un coût de la vie plus abordable dans les centres plus petits. Mais les gouvernements provinciaux, territoriaux et municipaux doivent aussi être prudents et s’assurer que l’infrastructure est préparée pour soutenir de nouveaux résidents.

Un peu partout en Amérique du Nord, des villes tirent parti de cette tendance et lancent des

initiatives pour promouvoir leur communauté auprès des télétravailleurs. Le Nouveau-Brunswick, entre autres, a été parmi les précurseurs avec sa campagne de 2021 intitulée « Vivez dans le moment »¹³. Le but de la campagne est d’attirer des Canadiens au Nouveau-Brunswick pour qu’ils s’y installent comme télétravailleurs à temps complet. Selon des rapports anecdotiques, le programme a été une réussite. U-Haul rapporte ainsi une augmentation du nombre de gens qui déménagent eux-mêmes dans la province³⁴. La phase initiale du programme ciblait les Canadiens mais la province prévoit déjà d’étendre le programme pour aussi cibler des communautés à l’étranger. Pour plus de détail sur la campagne Vivez dans le moment, voir l’étude de cas dans l’Annexe 2.

« VENEZ ICI ET APORTEZ UN EMPLOI, PRENEZ UN EMPLOI OU CRÉEZ UN EMPLOI – PEU IMPORTE. **NOUS VOULONS JUSTE VOUS AVOIR ICI!** »

Larry Shaw, PDG, Ignite Fredericton (Fredericton, N.-B.)



Dans le même temps, aux États-Unis, pendant la pandémie, un programme du nord-ouest de l'Arkansas offrait des mesures d'incitation allant jusqu'à 10 000 \$US, plus un vélo de montagne, pour attirer des télétravailleurs. Le programme a reçu plus de 26 000 candidatures dans divers domaines, dont 2 600 candidatures de professionnels hautement qualifiés comme des programmeurs et des ingénieurs, des artistes primés, des investisseurs en capital-risque et des fondateurs d'entreprise³⁵.

Tulsa, en Oklahoma, a pour sa part recruté plus de 600 télétravailleurs depuis le lancement de son programme de recrutement en 2018. Parmi les nouveaux résidents, 90 % sont restés et 23 % ont acheté un logement. Les personnes recrutées reçoivent 10 000 \$US,

soit sous forme d'allocations mensuelles la première année, soit en un versement unique s'ils achètent un logement³⁵. D'autres exemples de mesures d'incitation offertes aux nomades numériques sont indiquées à l'Annexe 3.

Les campagnes de ce type sont un modèle novateur et prometteur pour attirer de nouveaux immigrants au Canada. Elles permettent aussi de répondre à un besoin crucial de trouver des solutions aux grands défis en matière de démographie et de main-d'œuvre auxquels sont confrontées de nombreuses communautés canadiennes. Le leadership fédéral peut aider à réunir les parties concernées et à promouvoir les meilleures pratiques, pour encourager une plus grande utilisation de campagnes de ce genre par tous les ordres de gouvernement.



MESURE RECOMMANDÉE : Pour mettre à profit la contribution potentielle du télétravail au développement économique dans des régions ciblées du pays, IRCC devrait suivre et soutenir les initiatives régionales qui fonctionnent pour faire venir au Canada des télétravailleurs, particulièrement dans les communautés confrontées à des défis en matière de démographie et de main-d'œuvre.



LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Les communautés autochtones devraient pouvoir profiter elles aussi des possibilités d'embaucher et d'attirer de nouveau immigrants grâce au télétravail. Les gouvernements et le secteur privé doivent travailler en collaboration avec les peuples et communautés autochtones pour élaborer des stratégies permettant de tirer parti des possibilités créées par le télétravail, entre autres pour accéder à des gens de talent.

Il faudra régler diverses questions, comme l'accès à l'Internet haute vitesse dans les régions éloignées. En 2019, 87,4 % des foyers canadiens avaient accès à des services Internet haute vitesse correspondant à l'objectif du service universel du CRTC ou le dépassant. Par comparaison, seulement 34,8 % des réserves des Premières Nations avaient ce type d'accès³⁶.

Par ailleurs, le télétravail peut faire en sorte que les nouveaux arrivants ignorent l'histoire et les effets pernicieux de la colonisation. IRCC devrait chercher des approches collaboratives pour encourager les nouveaux immigrants à s'informer sur les terres et les territoires où ils vivent et à s'y connecter. Pour plus d'information sur le lien entre l'immigration et les communautés autochtones, lire *We All Live on Indigenous Land*.



ÉTUDES COMPLÉMENTAIRES RECOMMANDÉES : Pour s'assurer que les communautés autochtones puissent profiter des nouvelles possibilités créées par le télétravail, les gouvernements devraient aider ces communautés à attirer et retenir des immigrants faisant du télétravail. Les solutions trouvées devraient être centrées sur l'indigénéité et être élaborées conjointement. Il faudra en outre régler la question de l'accès à l'Internet haute vitesse dans les régions éloignées.

Si les communautés prévoient attirer de nouveaux télétravailleurs, elles doivent s'assurer d'être prêtes à les soutenir à leur arrivée. Les nouveaux arrivants pourraient grever les ressources locales, entre autres le parc de logements et l'accès à l'Internet. Les communautés doivent veiller à suffisamment investir dans :

L'INFRASTRUCTURE NUMÉRIQUE :



L'Internet haute vitesse, fiable et abordable, doit être une priorité dans les communautés hôtes (entre autres les petites communautés, celles dans le Nord et celles qui sont isolées), tout comme des normes de cybersécurité exigeantes;

L'INFRASTRUCTURE MATÉRIELLE :



Pour être une destination attrayante, les communautés devraient investir dans des choses comme un écosystème de lieux de rencontre et de bureaux à louer pour que les télétravailleurs puissent se réunir et faire du réseautage; des centres culturels pour aider à connecter les nouveaux arrivants avec les ressources de la communauté; et des logements abordables;

DES SOUTIENS POUR L'ÉTABLISSEMENT :



Les communautés qui offrent de meilleurs soutiens aux nouveaux arrivants attireront et retiendront mieux les travailleurs. Cela inclut des renseignements clairs et accessibles sur les implications du télétravail (normes de travail et fiscalité, par exemple), des soutiens financiers pour couvrir les frais de déménagement, des cours de langue et des programmes sociaux pour aider les nouveaux arrivants à rencontrer les gens de leur nouvelle communauté.

« CERTAINES VILLES SONT DES CANDIDATES IDÉALES POUR DEVENIR DES CENTRES DE TÉLÉTRAVAIL, ENTRE AUTRES LES ENDROITS À PROXIMITÉ DE LA NATURE ET OÙ LES LOGEMENTS SONT ABORDABLES. CES VILLES AURONT ENCORE PLUS À OFFRIR AUX TÉLÉTRAVAILLEURS SI ELLES **INVESTISSENT DANS L'INTERNET HAUTE VITESSE ET DANS DES LOCAUX OÙ LES TÉLÉTRAVAILLEURS**

PEUVENT AVOIR DES CONTACTS SOCIAUX, ET SI ELLES RENFORCENT LEUR MARKETING POUR ATTIRER DES TÉLÉTRAVAILLEURS DE L'EXTÉRIEUR ».

Mattia Corbetta,
analyste des politiques,
Trento Centre, OCDE
(Trento, Italie)



MESURE RECOMMANDÉE : Pour attirer dans des régions spécifiques du pays des immigrants qui feront du télétravail, tous les gouvernements devraient élaborer des stratégies holistiques afin de préparer les communautés au télétravail, en abordant les questions de l'infrastructure numérique, l'infrastructure matérielle et les soutiens pour l'établissement.



L'IMPACT DU CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE

Actuellement, la majorité des immigrants qui arrivent au Canada s'installent dans les zones urbaines³⁸. Le télétravail donne cependant la possibilité d'attirer les nouveaux travailleurs dans des communautés plus petites qui ont souvent du mal à attirer et retenir des immigrants.

C'est une évolution positive mais les leaders de ces communautés devront être prêts à s'adapter aux changements démographiques qui accompagnent parfois l'immigration. Si l'accueil de nouveaux arrivants ouvre des possibilités significatives, il peut aussi susciter de l'anxiété et des réactions hostiles. Pour en savoir plus sur l'acceptation des immigrants dans les régions rurales, veuillez lire *Settling the unsettled: Closing the urban-rural immigration gap in Canada*.



ÉTUDES COMPLÉMENTAIRES RECOMMANDÉES : Pour s'assurer que les communautés soient préparées à l'évolution démographique qui pourrait résulter d'un influx de télétravailleurs, les leaders communautaires devraient réfléchir à des programmes et services visant à bien accueillir les nouveaux arrivants et à préparer les populations locales.

LES RÉPERCUSSIONS SOCIALES DU TRAVAIL À DOMICILE

Des recherches montrent que les employés sont plus productifs quand ils passent au télétravail³⁷. Mais, en contrepartie, que perdent les travailleurs?

Pour les immigrants et les nouveaux arrivants en particulier, le travail est souvent un endroit où rencontrer des gens en dehors des cercles sociaux classiques et où apprendre à mieux connaître leur communauté. En travaillant dans un environnement virtuel, les nouveaux arrivants perdent cette occasion de se constituer ces réseaux de contacts cruciaux. L'isolement exacerbe parfois les problèmes de santé mentale en plus de limiter l'avancement professionnel, faute de mentorat informel.

Pour obtenir de bons résultats, les communautés qui veulent attirer et retenir des télétravailleurs immigrants doivent être conscientes de ces risques et s'employer à les atténuer. Des programmes spécifiquement conçus pour bien accueillir les nouveaux arrivants, les mettre en contact avec la communauté et promouvoir un pluralisme inclusif peuvent aider à prévenir l'isolement qui va souvent de pair avec le travail à domicile dans un endroit que l'on ne connaît pas.



ÉTUDES COMPLÉMENTAIRES RECOMMANDÉES : Pour éviter que les télétravailleurs immigrants se trouvent isolés, les communautés devraient envisager des programmes visant spécifiquement à bien accueillir ces personnes et les aider à s'acclimater à leur nouvelle communauté.



Du point de vue des employeurs

Veiller à ce que les entreprises canadiennes restent bien placées dans la course aux talents

Comme nous l'avons montré dans tout notre rapport, le télétravail offre au Canada une occasion d'être plus concurrentiel lorsqu'il s'agit d'encourager des gens de grand talent à s'installer dans notre pays. Même une relocalisation temporaire au Canada est bénéfique, avec les impôts payés, l'argent dépensé localement et les contributions aux communautés d'accueil. Idéalement, ces immigrants choisiront de s'installer ici de façon permanente et travailleront pour des entreprises canadiennes par la suite. Malheureusement, nos recherches ont montré que, du fait de leur réticence à adopter des pratiques de télétravail, certaines entreprises canadiennes peinent à attirer et retenir des étrangers de grand talent. Même si ce n'est pas, strictement parlant, une question de politiques en matière d'immigration (relevant du mandat d'IRCC, par exemple), c'est un facteur important quant aux efforts du Canada pour devenir un endroit où des immigrants de talent s'installent durablement.

« IL N'Y A PAS QUE POUR LA DISTANCIATION PHYSIQUE QUE LE TÉLÉTRAVAIL EST PRODUCTIF; **LES EMPLOYÉS DEMANDENT QU'ON LE LEUR PERMETTE.** »

*Pierre Cléroux,
vice-président, Recherche,
et économiste en chef, Banque
de développement du Canada
(Montréal, QC)*



Martin Wiedenhoff est d'origine suédoise mais considère maintenant le Canada comme son pays. Quand il cherchait un nouvel emploi, il a décidé d'en choisir un qui lui donnerait plus de flexibilité. Son nouvel employeur n'avait jamais pensé à embaucher des télétravailleurs avant la pandémie. Maintenant Martin travaille pour une entreprise allemande depuis son domicile à Montréal.

La perturbation de la COVID-19 a incité beaucoup de professionnels à changer d'emploi ou de carrière³⁹. S'il est encore trop tôt pour cerner avec certitude des tendances plus vastes, les premières données semblent indiquer que ces personnes cherchent des emplois qui permettent de travailler complètement ou partiellement en télétravail – y compris des postes où l'employé peut vivre n'importe où. Depuis longtemps, les employeurs canadiens ont de la difficulté à être plus attrayants pour les meilleurs talents que leurs homologues aux États-Unis et en Europe qui offrent de meilleurs salaires⁴⁰. C'est encore plus difficile si les travailleurs qui sont au Canada peuvent accepter ces emplois sans avoir à déménager.

De tradition, les entreprises canadiennes sont lentes à adopter de nouvelles technologies. En 2014, au Canada, l'investissement dans les TCI (technologies de l'information et des communications), par emploi, atteignait seulement 56,3 % de l'investissement aux États-Unis³⁹. À l'ère du télétravail, cela devra

changer si les entreprises canadiennes veulent retenir les meilleurs talents. Elles devront être plus promptes à adopter la technologie et des politiques de travail qui permettent d'offrir aux employés l'option du télétravail.

Si des entreprises comme Shopify ont adopté pour le long terme des politiques « travaillez de n'importe où »⁴² pour favoriser le télétravail, d'autres entreprises se montrent plus réticentes⁴³. Cette résistance peut les rendre moins concurrentielles dans d'autres endroits, ce qui restreint la capacité du Canada de tirer parti de ce modèle de travail pour attirer ou retenir les meilleurs talents, ceux d'ici comme ceux de l'étranger. En établissant des normes de base pour le télétravail afin d'offrir des possibilités de télétravail sur lesquelles les employés peuvent compter et qui aident les entreprises privées à augmenter leur capacité de télétravail, le Canada pourrait être mieux positionné pour tirer parti de ce phénomène et augmenter l'immigration d'étrangers de grand talent.



MESURE RECOMMANDÉE : Pour accroître la capacité de l'économie canadienne à attirer les meilleurs talents à travers le monde, le gouvernement du Canada devrait réunir les intervenants concernés dans le but d'élaborer des lignes directrices et des pratiques exemplaires à l'intention des entreprises envisageant d'adopter des formules de télétravail.

« LES RÉGIMES DE TRAVAIL SOUPLES N'ÉTAIENT PAS UNIFORMÉMENT ACCESSIBLES PENDANT LA PANDÉMIE ET ON VOYAIT BIEN QU'IL Y AVAIT DES CHANCEUX ET DES MOINS CHANCEUX. SI NOUS NE FAISONS RIEN POUR CHANGER CELA, NOUS RISQUONS DE CRÉER UNE NOUVELLE INÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN. MAIS SI NOUS FAISONS CE QU'IL FAUT, CRÉANT AINSI UNE MULTITUDE DE POSTES DIVERS ET TRÈS FLEXIBLES, CELA POURRAIT ÊTRE **EXTRÊMEMENT BÉNÉFIQUE POUR LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET POUR L'INCLUSIVITÉ DANS TOUT LE PAYS.** »

*Stephen Harrington,
associé, Deloitte & directeur national,
Stratégie en matière de main-d'œuvre (Ottawa, Ont.)*



L'IMPORTANCE DE LA CYBERSÉCURITÉ

S'il comporte de nombreux avantages, le télétravail peut néanmoins exposer les entreprises des secteurs privé et public à des dangers importants en ligne. Il ressort de nos recherches et de nos entrevues qu'il est essentiel pour les entreprises de se doter d'une cybersécurité robuste avant d'adopter le télétravail.

Le Canada a déjà des entreprises locales prometteuses qui peuvent aider à relever ce défi. La province du Nouveau-Brunswick, par exemple, guidée par l'Université du Nouveau-Brunswick et de grandes entreprises locales comme Beauceron Security, est devenue un centre d'excellence mondial de l'innovation en cybersécurité. Des investissements et un soutien soutenu pour des centres d'expertise comme celui-ci peuvent contribuer au maintien du leadership canadien dans ce secteur.



ÉTUDES COMPLÉMENTAIRES RECOMMANDÉES : Les organisations canadiennes – tant publiques que privées – doivent élaborer des ressources adaptées en matière de cybersécurité.

Les entreprises canadiennes auraient peut-être d'autres possibilités d'accéder à plus de personnes de talent si notre système d'immigration était plus souple et permettait de tirer davantage parti du télétravail. Si on considère les restrictions et retards actuels liés à la pandémie⁴², par exemple, une plus grande flexibilité des politiques en matière de télétravail permettrait aux employeurs de continuer les démarches d'embauche à l'étranger jusqu'à l'arrivée au Canada. Cela aiderait les entreprises canadiennes à éviter les pénuries de main-d'œuvre et à rester concurrentielles sur le marché mondial.

Même pour les entreprises qui ont mis en place des politiques de télétravail, il reste souvent d'autres défis à relever. Il y a entre autres les différences entre les lois gouvernant les impôts et le travail d'un pays à l'autre⁴⁵ et le besoin de voies d'accès à l'immigration qui sont fiables⁴⁶. Pour les plus grandes entreprises, ces défis sont parfois des obstacles mineurs à l'embauche de télétravailleurs car elles ont les ressources, la capacité et les connaissances nécessaires pour ouvrir des filiales dans le pays étrangers concernés. Les projections

récentes pour l'embauche au Canada¹⁸ par les plus grandes entreprises de technologies américaines le montre clairement. Mais, pour les entreprises plus petites qui n'ont pas ces ressources, embaucher des télétravailleurs peut devenir compliqué et coûteux, ce qui les amène parfois à renoncer à adopter ce modèle. Des soutiens additionnels et des processus conçus pour aider les plus petites entreprises à embaucher des télétravailleurs pourraient améliorer la situation. Le gouvernement a déjà des sociétés d'État qui sont bien placées pour fournir ce genre de soutien, la BDC par exemple.

MESURE RECOMMANDÉE : Pour donner aux entreprises privées de toutes tailles la possibilité de bénéficier du télétravail, le gouvernement du Canada, en collaboration avec des organismes comme la Banque de développement du Canada, devrait créer des soutiens complémentaires pour aider les petites et moyennes entreprises à attirer et retenir des immigrants faisant du télétravail.



« POUR BEAUCOUP D'EMPLOYÉS, LA PANDÉMIE A CLAIREMENT MODIFIÉ LA RELATION ENTRE LE LIEU DE TRAVAIL ET LE DOMICILE. LES GENS PEUVENT MAINTENANT DÉMÉNAGER DANS D'AUTRES VILLES PLUS ABORDABLES OU ATTRAYANTES, PAR EXEMPLE PARCE QU'ON Y A ACCÈS À LA NATURE. LA MAJORITÉ DES VILLES DU NOUVEAU-BRUNSWICK POURRAIENT ÊTRE UNE DESTINATION IDÉALE. NOUS ESSAYONS D'ALLER PLUS VITE DANS NOS EFFORTS POUR **FACILITER L'ACCÈS À DES LOGEMENTS ABORDABLES, ENTRE AUTRES.** »

Krista Ross, PDG, Chambre de commerce de Fredericton (Fredericton, N.-B.)

La suite...

La montée rapide du télétravail crée de gros défis pour le système d'immigration du Canada. Et pourtant, nous manquons d'études sur les liens entre ces deux sujets importants. C'est une lacune grave pour les responsables des politiques car ils pourraient passer à côté de tendances émergentes en matière d'attraction, d'établissement et de rétention d'immigrants hautement spécialisés.

Nous tentons avec notre étude de remédier à cette lacune. Les recommandations, basées sur les meilleures recherches disponibles et sur les conseils des meilleurs experts en la matière, ne sont qu'un premier pas pour apporter les modifications nécessaires aux politiques. Des

études complémentaires sont requises pour mieux comprendre le monde du télétravail, son évolution et ses impacts sur l'immigration. Les responsables des politiques devront faire preuve de souplesse et de créativité et mettre en place de nouvelles politiques qui faciliteront l'adoption du télétravail.

Le Canada est fier d'être un chef de file mondial en matière de politiques d'immigration fructueuses. Si nous nous montrons proactifs, nous pouvons maintenir notre position sur le marché du travail pour la prochaine génération et le Canada continuera d'être le meilleur endroit au monde où vivre et travailler. Mais nous devons agir maintenant.

Récapitulation : Mesures recommandées

Les mesures recommandées discutées dans le rapport sont résumées ci-dessous.

Politique fédérale en matière d'immigration

- 1** Pour pleinement profiter du phénomène émergent du télétravail, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) devrait étudier la possibilité d'avoir de nouvelles voies d'accès à un visa de travail pour les immigrants travaillant dans des secteurs se prêtant bien au télétravail.
- 2** En plus des démarches accélérées pour obtenir un visa de travail, IRCC devrait envisager un visa de travail temporaire conçu pour attirer les personnes qui peuvent faire du télétravail, en particulier les nomades numériques.
- 3** Pour exploiter au maximum ces nouvelles voies d'accès, IRCC devrait élaborer une stratégie de marketing robuste et ciblée sur les nouvelles démarches d'immigration pour les personnes faisant du télétravail dans d'autres pays comparables, afin de faire connaître le Canada comme une destination intéressante pour le télétravail.

Provinces, territoires et municipalités

- 4** Pour mettre à profit la contribution potentielle du télétravail au développement économique dans des régions cibles du pays, IRCC devrait suivre et soutenir les initiatives régionales qui fonctionnent pour faire venir au Canada des télétravailleurs, particulièrement dans les communautés confrontées à des défis en matière de démographie et de main-d'œuvre.
- 5** Pour attirer dans des régions spécifiques du pays des immigrants qui feront du télétravail, tous les gouvernements devraient élaborer des stratégies holistiques afin de préparer les communautés au télétravail, en abordant les questions de l'infrastructure numérique, l'infrastructure matérielle et les soutiens pour l'établissement.

Employeurs

- 6** Pour accroître la capacité de l'économie canadienne à attirer les meilleurs talents à travers le monde, le gouvernement du Canada devrait réunir les intervenants concernés dans le but d'élaborer des lignes directrices et des pratiques exemplaires à l'intention des entreprises envisageant d'adopter des formules de télétravail.
- 7** Pour donner aux entreprises privées de toutes tailles la possibilité de bénéficier du télétravail, le gouvernement du Canada, en collaboration avec des organismes comme la Banque de développement du Canada, devrait créer des soutiens complémentaires pour aider les petites et moyennes entreprises à attirer et retenir des immigrants faisant du télétravail.

Études complémentaires recommandées

Ces recommandations constituent une approche initiale de la question mais il reste beaucoup à apprendre sur les impacts du télétravail par des études plus approfondies et par l'expérience. Nous suggérons quelques domaines qui gagneraient à être étudiés à l'avenir :

- Compte tenu du rôle essentiel des immigrants moins qualifiés dans notre économie, IRCC devrait continuer à étudier l'utilité de réduire les compétences exigées et la possibilité de créer de nouvelles voies d'accès au statut de résident permanent pour les personnes travaillant dans certains secteurs clés;
- Pour s'adapter à la montée du télétravail, les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux devraient revoir le traitement fiscal des entreprises et des travailleurs qui adoptent le télétravail et s'assurer que les incitations concernant cette pratique soient alignées de façon stratégique;
- Pour s'assurer que les communautés autochtones puissent profiter des nouvelles possibilités créées par le télétravail, les gouvernements devraient aider ces communautés à attirer et retenir des immigrants faisant du télétravail. Les solutions trouvées devraient être centrées sur l'indigénéité et être élaborées conjointement. Il faudra en outre régler la question de l'accès à l'Internet haute vitesse dans les régions éloignées;
- Pour s'assurer que les communautés soient préparées à l'évolution démographique qui pourrait résulter d'un influx de personnes faisant du télétravail, les provinces et les territoires, conjointement avec les organismes d'intégration des immigrants, devraient réfléchir à des programmes et services visant à bien accueillir les nouveaux arrivants et à préparer les populations locales;
- Pour réduire l'isolement social que peut engendrer le télétravail, les gouvernements locaux et provinciaux devraient envisager des programmes visant spécifiquement à bien accueillir ces personnes et les aider à s'acclimater à leur nouveau foyer et à leur nouvelle communauté;
- Les organisations canadiennes – tant publiques que privées – doivent élaborer des ressources adaptées en matière de cybersécurité.

Annexes

Annexe 1 : Entrevues

Dans ses recherches pour le présent rapport, notre équipe a beaucoup appris des entrevues avec des experts de tout le Canada dans de nombreux domaines. Nous sommes reconnaissants envers toutes les personnes interviewées qui nous ont généreusement donné de leur temps et de leurs idées pour nos recherches.

Oluwatosin Ajibola (Tosin), PDG, Welkom-U Inc. (Fredericton, N.-B.)

Tatheer Ali, analyste principale des politiques, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (Ottawa, Ont.)

Marc Bélanger, associé, DS Avocats (Montréal, Qc)

Suzanne Blackjack, Centre multiculturel du Yukon, (Whitehorse, Yukon)

Ann Bowen, agente d'immigration, Gouvernement du Yukon (Whitehorse, Yukon)

Susy Campos, PDG, Corporation 3+, (Moncton, N.-B.). Outre son rôle comme PDG de Corporation 3+, Susy supervise Vivez dans le moment, la campagne promotionnelle lancée pendant la pandémie au Nouveau-Brunswick pour présenter aux travailleurs l'idée de choisir la province comme l'endroit optimal où s'installer.

Pierre Cléroux, vice-président, Recherche, et économiste en chef, Banque de développement du Canada (Montréal, Qc)

Mike Connell, chef de l'exploitation et directeur financier, Sabian Cymbals Ltd. (Meductic, N.-B.)

Mattia Corbetta, analyste des politiques, Trento Centre, OCDE (Trento, Italie). Mattia a travaillé sur une étude de cas consacrée à Trento, une petite ville d'Italie : « Working from home after the pandemic », OCDE, octobre 2021.

Richard Cormier, directeur, Collectivités et croissance inclusive, Agence de promotion économique du Canada atlantique (Moncton, N.-B.)

Marius Curteanu, directeur, Unité de l'immigration, Gouvernement du Yukon, (Whitehorse, Yukon)

Stephen Harrington, directeur national, Stratégie en matière de main-d'œuvre (Ottawa, Ont.) Stephen a fait une présentation, virtuellement, pour les Fellows d'Action Canada sur l'avenir du travail, en se concentrant entre autres sur le phénomène de la « grande démission » ou Great Resignation, qui est apparu au début de la pandémie. Beaucoup des questions qu'il a abordées conduisaient aussi au phénomène du télétravail.

David Heurtel, avocat-conseil, Fasken; ancien ministre de l'Immigration du Québec (2017-19)
(Montréal, Qc)

Isabelle Hudon, présidente et cheffe de la direction, Banque de développement du Canada (Montréal, Qc)

Sunil Johal, directeur des politiques, Centre Mowat (Toronto, Ont.)

Jérôme Youmani Lankoandé, président et fondateur, Yulcom Technologies (Montréal, Qc)

Patrick McEvenue, directeur principal, Direction générale des politiques stratégiques, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (Ottawa, Ont.)

Francis McGuire, président, Agence de promotion économique du Canada atlantique (Halifax, N.-É.)

Marc Pavlopoulos, fondateur et PDG, Syndesus (San Francisco, États-Unis)

Arif Khimani, président et chef de l'exploitation, MobSquad (Calgary, Alb.)

Krista Ross, PDG, Chambre de Commerce de Fredericton (Fredericton, N.-B.)

Larry Shaw, PDG, Ignite Fredericton (Fredericton, N.-B.)

Martin Wiedenhoff, directeur, Simon-Kucher & Partners (Montréal, Qc)



Annexe 2 : Campagne Vivez dans le moment

Cette culture du télétravail a donné la possibilité à ces employés de considérer déménager au Nouveau-Brunswick, où ils peuvent continuer leurs carrières tout en profitant d'une meilleure abordabilité, une plus grande qualité de vie et un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle.



Les deux phases du programme pilote incluaient des campagnes en ligne de huit semaines. Les placements publicitaires ont utilisé le ciblage géographique, les données démographiques, les communautés virtuelles et les communautés de secteurs spécifiques pour définir la proposition de valeur du Nouveau-Brunswick et tout ce que la province a à offrir aux travailleurs à distance d'ailleurs au Canada.\

La campagne incluait des ressources numériques et des vidéos, des campagnes de médias sociaux, une nouvelle page d'accueil et un programme d'ambassadeurs.

Un fondement du programme pilote était le rôle des coordonnateurs régionaux d'intégration qui filtraient et géraient les demandes des personnes intéressées à déménager au Nouveau-Brunswick. Un autre élément clé de la campagne était la possibilité pour chaque région de notre province de présenter ce qu'elles ont de mieux à offrir.

La campagne a généré près de 4 000 prospects totaux, et presque 600 prospects qualifiés. De ceux-ci, plus de 300 ont été considérés des prospects fortement intéressés (*hot lead*). Au total, les deux phases de la campagne ont généré plus de 2,5 millions d'impressions et au-delà 20 000 clics uniques.

En date, la campagne a eu pour résultat le déménagement de 21 familles et à 35 personnes au Nouveau-Brunswick, avec un autre 44 déménagements potentiels.

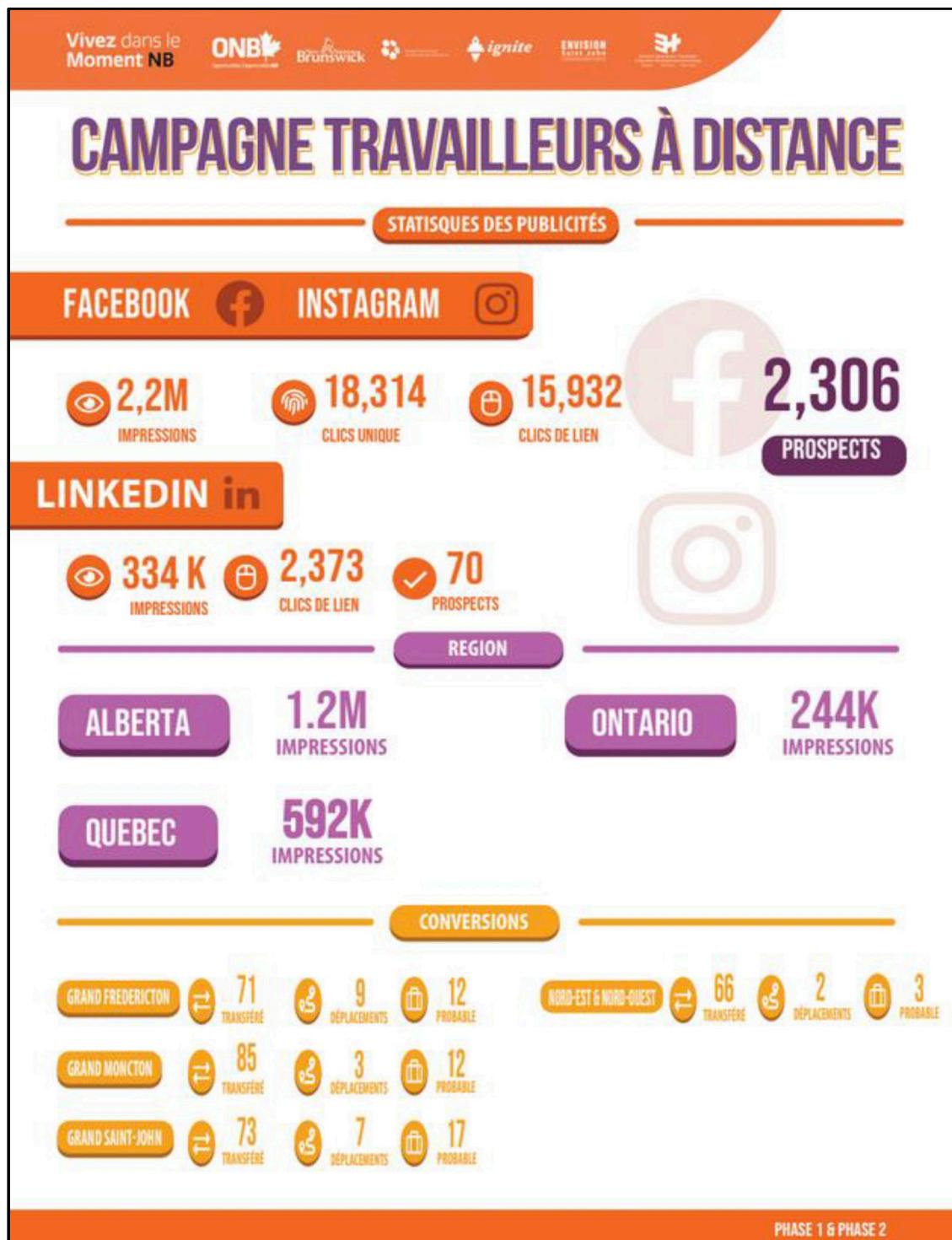
En tenant compte du salaire individuel moyen dans les régions cibles par la campagne, qui est de 55 917 \$, et des 65 déménagements et déménagements probables, l'impact économique potentiel de la campagne pour le Nouveau-Brunswick est de **3 634 605 \$**.

En moyenne, chaque déménagement représente le déménagement d'une famille de deux adultes qui travaillent au N.-B., créant un impact économique beaucoup plus significatif de **7 269 210 \$**.

Cette approche marketing cordonnée pour attirer les travailleurs à distance dans tous les coins du Nouveau-Brunswick a été faite en deux phases durant 2021. La première phase du programme pilote a mis l'accent sur les travailleurs à distance de Toronto, Ottawa/Gatineau et Montréal, tandis que la deuxième phase a mis l'accent sur de plus petites régions comme Sherbrooke, Edmonton et Fort McMurray.

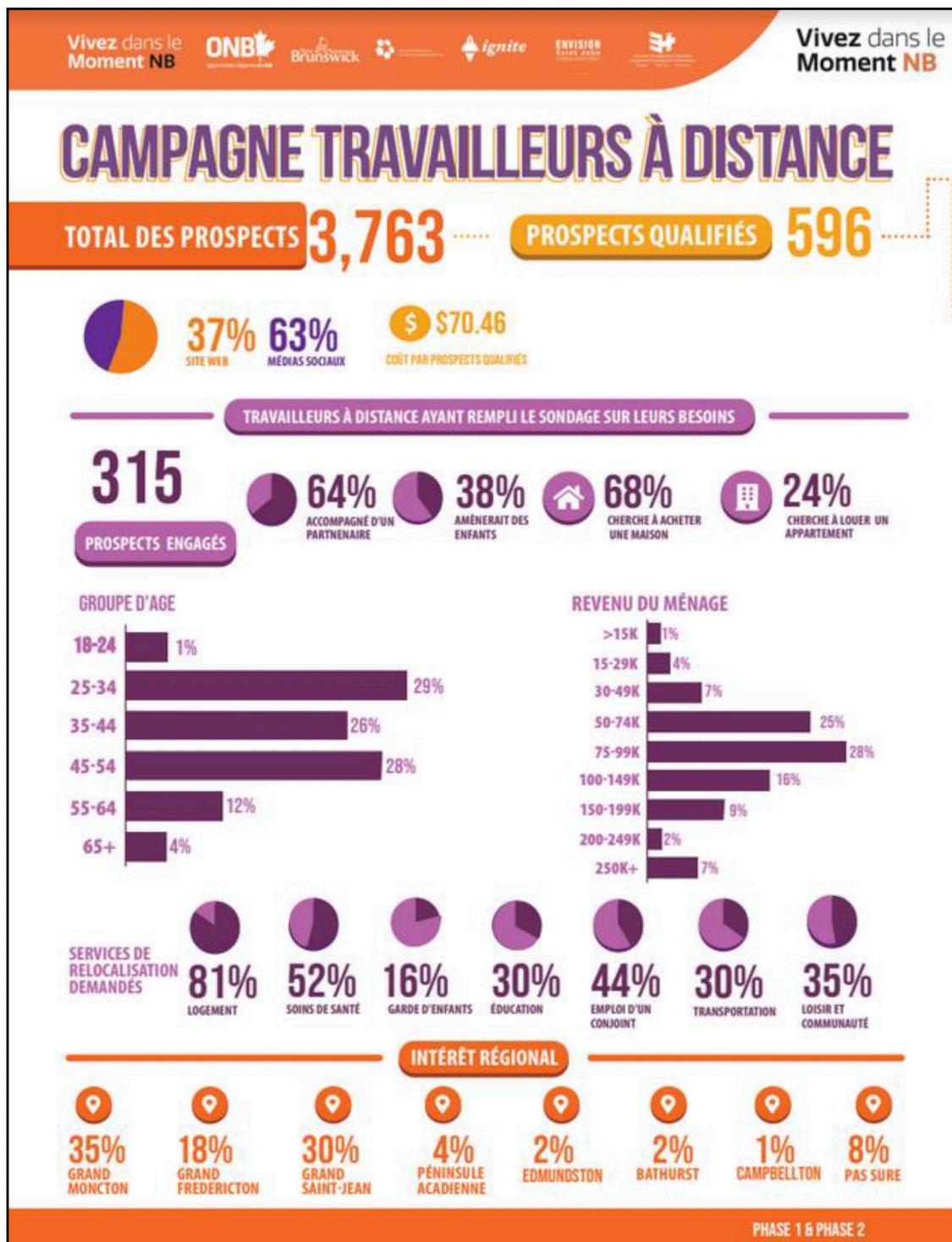
Annexe 2 : Campagne Vivez dans le moment

Résumé de la campagne



Annexe 2 : Campagne Vivez dans le moment

Résumé de la campagne



Annexe 3 : Aperçu des nouveaux programmes pour les nomades numériques et les télétravailleurs étrangers

Référence : Accenture Remote Working Research Report – Why Remote Work Should Be Work from Nova Scotia – An overview of research and stakeholder consultations, juin 2021

APERÇU DES NOUVEAUX PROGRAMMES POUR LES NOMADES NUMÉRIQUES ET LES TÉLÉTRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Anguilla

Les personnes intéressées peuvent obtenir un visa pour une période pouvant aller jusqu'à 12 mois. Elles doivent payer 1 000 \$ si elles restent 2 mois ou moins, ou 2 000 \$ pour un séjour de 3 à 12 mois. Ces frais couvrent deux tests de dépistage de la COVID-19 ainsi qu'un permis de travail numérique. Les personnes qui prévoient séjourner à Anguilla en famille doivent payer 1 500 \$ pour un séjour de moins de 3 mois, ce montant passant à 3 000 \$ pour un séjour de 3 à 12 mois.

Aruba

Le programme s'adresse spécifiquement aux voyageurs états-uniens qui peuvent travailler jusqu'à 90 jours à Aruba. Ils bénéficient de certains avantages, entre autres des tarifs préférentiels dans divers hôtels et centres de villégiature. Pour être éligibles, ils doivent réserver un séjour d'au moins sept jours dans l'un des établissements participant au programme. Ils doivent en outre être employés par une entreprise ou travailler à leur compte et ne sont pas autorisés à rendre des services à des entreprises d'Aruba ou à être rémunérés par elles. Ces personnes doivent aussi acheter une assurance visiteur à Aruba pour 15 \$ par jour.

Barbade

Les personnes intéressées des États-Unis, d'Europe et d'Amérique latine peuvent demander un visa spécial de télétravail pour 12 mois avec un « timbre de bienvenue » (Barbados Welcome Stamp) de la Barbade. Ce programme a été créé en réponse aux restrictions sur les voyages liées à la COVID-19 qui, avec leurs longues quarantaines, limitent les voyages de courte durée.

Bermudes

Le certificat « Work from Bermuda » est un visa de visiteur pour 12 mois conçu pour attirer des télétravailleurs et des nomades numériques. Pour l'obtenir, il faut avoir 18 ans, s'être soumis à une vérification des antécédents par la police et avoir une attestation d'emploi, une assurance maladie et des soutiens financiers suffisants. Les étudiants peuvent également profiter de ce programme.

Costa Rica

Le visa de pigiste du Costa Rica (« Rentista ») permet aux nomades numériques de séjourner dans le pays jusqu'à deux ans, avec possibilité de prolongation. Ils doivent fournir une attestation de revenu de 2 500 \$ par mois pendant deux ans ou faire un dépôt de 60 000 \$ dans une banque costaricaine.

République tchèque

Depuis des années, la République tchèque propose un visa d'affaires longue durée (« zivno ») pour les pigistes et les télétravailleurs souhaitant habiter dans le pays pendant d'assez longues périodes. Ils doivent fournir des attestations de revenu, d'assurance maladie et de logement.

Dubaï, Émirats arabes unis

Dubaï a un programme de visa pour les personnes qui y font du télétravail pour des entreprises dans d'autres pays. Les travailleurs peuvent séjourner dans le pays avec leur famille jusqu'à un an. Leur visa longue durée leur permet d'ouvrir un compte en banque, d'obtenir un numéro de téléphone local et un accès à Internet, et d'inscrire leurs enfants dans des écoles locales. Ils doivent gagner au minimum 5 000 \$ par mois.

Estonie

L'Estonie a créé un nouveau visa de nomade numérique qui permet aux télétravailleurs de vivre et travailler dans le pays pendant une période d'un an maximum. Les personnes intéressées doivent prouver qu'elles peuvent faire leur travail à distance, qu'elles ont gagné au minimum 4 130 \$US par mois pendant les six mois précédents et qu'elles sont à leur compte ou employées par une entreprise enregistrée dans un autre pays. Si les télétravailleurs passent plus de 183 jours consécutifs en Estonie sur une période de 12 mois, elles doivent déclarer leurs revenus et payer des impôts dans le pays.

APERÇU DES NOUVEAUX PROGRAMMES POUR LES NOMADES NUMÉRIQUES ET LES TÉLÉTRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Géorgie

Un nouveau programme de visas de la Géorgie cible les pigistes, les employés à temps complet et les propriétaires d'entreprise qui souhaitent séjourner dans le pays pendant six mois ou plus. Ils doivent pour ce faire avoir un revenu de 2 000 \$ par mois, une assurance voyage et une attestation d'emploi et fournir les renseignements personnels demandés. Ils doivent aussi avoir un revenu disponible et ils ne peuvent pas accepter de travail en Géorgie.

Allemagne

Le visa « Freiberufler » est pour les pigistes et les télétravailleurs. Accordé pour une période de 3 mois maximum, il peut dans certains cas être converti en carte de séjour. Les personnes doivent fournir une attestation de revenu et une police d'assurance voyage ainsi que des lettres de recommandation d'employeurs antérieurs.

Hawaï

Le programme « Movers and Shakers » d'Hawaï propose des billets aller-retour gratuits pour Honolulu ainsi que des réductions sur les logements et les espaces de cotravail à 50 candidats sélectionnés. En contrepartie, ces télétravailleurs doivent s'engager à aider à aider une organisation sans but lucratif locale.

Helsinki, Finlande

Le Helsinki Business Hub offre à 15 étrangers un programme finlandais pour attirer des télétravailleurs de la technologie. Les personnes sélectionnées bénéficient d'un accueil à l'aéroport, une orientation, une formation culturelle, des expériences finlandaises, des mises en contact avec des réseaux d'entreprises locales et une carte de séjour pour trois mois.

Islande

Les personnes intéressées peuvent soumettre une demande de visa de télétravail de 180 jours si elles travaillent pour une entreprise étrangère et prévoient faire du télétravail, n'ont pas l'intention de s'installer en Islande pour une durée plus longue, n'ont pas obtenu de visa de long séjour au cours des 12 derniers mois et ont un revenu mensuel de plus de 1 000 000 ISK (8 000 \$US) par personne ou 1 300 000 ISK (10 400 \$US) s'ils viennent avec leur partenaire et un enfant de moins de 18 ans.

Mexico

Le Mexique délivre des visas de résident temporaire permettant d'y vivre et travailler pendant jusqu'à quatre ans (un an pour commencer, avec une extension possible de trois ans). Pour se qualifier pour un visa de résident temporaire, il faut fournir une attestation de revenu de plus de 1 620 \$ par mois ou un solde bancaire de plus de 27 000 \$. Les détenteurs de ce visa ne peuvent pas travailler pour le gouvernement.

Portugal

Le programme de visa de télétravailleur du Portugal offre la résidence temporaire à des travailleurs indépendants capables de démontrer que le pays a besoin de leurs compétences. Les personnes intéressées doivent s'inscrire comme pigiste, indiquer leurs éventuels clients locaux et avoir un compte bancaire valide au Portugal. BePortugal, un site Web pour les expatriés, décrit en détail les exigences et comment faire une demande.

Sault Ste. Marie, Ontario

La ville de Sault Ste. Marie a créé un groupe de travail pour recruter, attirer et retenir des travailleurs des industries de l'information de la région du Grand Toronto.

Savannah, Géorgie

Dans le cadre du programme Savannah Technology Worker Incentive, les télétravailleurs et les travailleurs indépendants du domaine des technologies qui viennent s'installer dans la ville se verront rembourser jusqu'à 2 000 \$US de leurs frais de déménagement.

The Shoals, Alabama

Le programme Remote Shoals couvre les frais de déménagement des télétravailleurs à temps complet dont l'employeur se trouve à l'extérieur des comtés de Colbert et Lauderdale. Les personnes doivent avoir 18 ans ou plus, pouvoir travailler aux États-Unis et avoir un revenu annuel de 52 000 \$US ou plus.

APERÇU DES NOUVEAUX PROGRAMMES POUR LES NOMADES NUMÉRIQUES ET LES TÉLÉTRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Espagne

Les travailleurs indépendants peuvent obtenir un visa de résidence non lucrative en Espagne. Celui-ci donne le droit aux pigistes et aux travailleurs indépendants le droit de vivre et travailler en Espagne pendant une année maximum. Les candidats doivent démontrer qu'ils ont un emploi, le conserver, et se soumettre à une vérification des antécédents.

Tulsa, Oklahoma

Le programme Tulsa Remote a été une réussite pour ce qui est de sensibiliser les résidents et d'attirer des télétravailleurs. Entre autres avantages, le programme offre un financement pouvant aller jusqu'à 10 000 \$US aux nouveaux résidents. Crée en 2018, le programme s'est depuis développé, passant de 100 subventions à 250 par an. Ils ont reçu plus de 10 000 demandes la première année. Certaines des personnes qui n'ont pas été acceptées ont quand même été convaincues de déménager à Tulsa.

Vermont

Le programme Remote Worker du Vermont offre jusqu'à 5 000 \$ par an pendant deux ans aux télétravailleurs qui s'installent dans l'État pour les aider à couvrir leurs frais de réinstallation, leur équipement informatique (ordinateurs et logiciels) et l'accès à l'Internet haute vitesse.

Bibliographie

- 1 Immigration, Refugees and Citizenship Canada, "2020 Annual Report to Parliament on Immigration," Oct. 30, 2020. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-report-parliament-immigration-2020.html> (accessed Mar. 01, 2022).
- 2 "The Ultimate List Of Remote Work Statistics for 2022," Feb. 03, 2022. <https://findstack.com/remote-work-statistics/> (accessed Mar. 01, 2022).
- 3 OCDE. « Le recrutement des travailleurs immigrés : Canada 2019 », 2019. [En ligne]. <https://www.oecd.org/fr/migrations/recrutement-travailleurs-immigres-canada-recommendations.pdf>
- 4 J. Waters-Lynch. « 50 years of bold predictions about remote work: it isn't all about technology », The Conversation, 2020. <http://theconversation.com/50-years-of-bold-predictions-about-remote-work-it-isnt-all-about-technology-135034>, consulté le 10 décembre 2021.
- 5 « Book Reviews : The Telecommunications-Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow, Jack M. Nilles, F. Roy Carlson, Jr., Paul Gray, and Gerhard J. Hanneman. New York: John Wiley & Sons, 1976, 196 pages », The Journal of Business Communication, 14(3), avril 1977, p. 84–85. doi: 10.1177/002194367701400312.
- 6 K. K. Myers et K. Sadaghiani. « Millennials in the Workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance », Journal of Business Psychology, 25(2), juin 2010, p. 225–238. doi: 10.1007/s10869-010-9172-7.
- 7 Statistique Canada, « Le Quotidien – Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021 », 4 août 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210804/dq210804b-fra.htm>, consulté le 10 décembre 2021.
- 8 S. Lund, A. Mdgavkar, J. Manyika et S. Smit. « What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries », McKinsey & Company, 23 novembre 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 9 M. Elliot. « Scoop Our Strategies: Shopify's Remote Work Systems », Shopify, 22 avril 2020. <https://www.shopify.ca/partners/blog/remote-work>, Consulté le 10 décembre 2021.
- 10 E. Dwoskin. « Americans might never come back to the office, and Twitter is leading the charge », The Washington Post, 1er octobre 2020. <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/10/01/twitter-work-from-home/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 11 I. Bouchard. « Comment s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre : les difficultés d'embauche sont là pour rester », Banque de développement du Canada, septembre 2021. <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/penurie-main-doeuvre>.
- 12 K. El-Assal and S. Thevenot. « Canada to target over 400,000 immigrants per year », Canada Immigration News, 30 octobre 2020. <https://www.cicnews.com/2020/10/canada-to-release-2021-2023-immigration-levels-plan-1016133.html>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 13 EmploisNB. « Rapport sur la population du Nouveau-Brunswick – avril 2021 » <https://www.nbjobs.ca/sites/default/files/pdf/LMI%20reports/2021-03-15-LMI-Population-Report-FR.pdf>. Consulté le 3 janvier 2022.
- 14 Statistique Canada. « Le Quotidien – Postes vacants, deuxième trimestre de 2021 », 21 septembre 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210921/dq210921a-fra.htm>. Consulté le 10 décembre 2021.

- 15 B. Neustaeter. « These Canadian industries are currently facing the biggest labour shortages », CTVNews, 5 octobre 2021. <https://www.ctvnews.ca/canada/these-canadian-industries-are-currently-facing-the-biggest-labour-shortages-1.5612004>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 16 Premier ministre du Canada. « Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté », Gouvernement du Canada, 15 décembre 2021. <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-du-ministre-de-limmigration-des-refugies-et-de-la>. Consulté le 31 janvier 2022.
- 17 W. Williams. « Countries Offering Digital Nomad Visas », Investopedia, 15 juillet 2021. <https://www.investopedia.com/countries-offering-digital-nomad-visas-5190861>. Consulté le 3 janvier 2022.
- 18 T. Deschamps. « 'An enormous hiring challenge': Canadian tech companies face U.S. hiring spree », BNN Bloomberg, 21 mai 2021. <https://www.bnnbloomberg.ca/an-enormous-hiring-challenge-canadian-tech-companies-face-u-s-hiring-spree-1.1606964>, Consulté le 10 décembre 2021.
- 19 « We are Remote », Remote. <https://remote.com/about>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 20 « Meet our team », Syndesus. <https://syndesus.com/about-us/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 21 « About MobSquad », MobSquad. <https://mobsquad.io/about/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 22 « Nearshoring. What is it and for who? », Amsterdam Standard, août 2020. <https://amsterdamstandard.com/en/post/nearshoring>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 23 2021 Global Peace Index Map. Vision of Humanity. <https://www.visionofhumanity.org/maps/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 24 OCDE. « Dépenses de santé (indicateur) », 2022. <https://data.oecd.org/fr/healthres/depenses-de-sante.htm>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 25 OCDE. « Niveau de formation des adultes (indicateur) », 2022. <https://data.oecd.org/fr/eduatt/niveau-de-formation-des-adultes.htm>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 26 Parcs Canada. « Page d'accueil », <https://www.pc.gc.ca/fr/index>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 27 C. Silver. « The Top 25 Economies in the World », Investopedia. <https://www.investopedia.com/insights/worlds-top-economies/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 28 « Global Talent Stream », Canadim. <https://www.canadim.com/work/lmia/global-talent-stream/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 29 L. Razavi. « The Great Migration: Remote Work, Digital Nomads and the Future of Citizenship », Tony Blair Institute for Global Change, 8 décembre 2021. <https://institute.global/policy/great-migration-remote-work-digital-nomads-and-future-citizenship>. Consulté le 31 janvier 2022. [En ligne].
- 30 « Why Europe is a great place for digital nomads », The Economist, 2 octobre 2021. <https://www.economist.com/europe/2021/10/02/why-europe-is-a-great-place-for-digital-nomads>. Consulté le 10 décembre 2021. [En ligne].
- 31 « Global Tax Marketplace for Remote Work », Work From Anywhere. <https://www.wfa.team/>. Consulté le 31 janvier 2022.
- 32 P. Levels. « There will be 1 billion digital nomads by 2035 », Levels.io, 25 octobre 2015. <https://levels.io/future-of-digital-nomads/>. Consulté le 31 janvier 2022.
- 33 « 2022 Worldwide Immigration Trends Report », Fragomen - Immigration attorneys, solicitors, and consultants worldwide. <https://www.fragomen.com/trending/worldwide-immigration-trends-reports/2022-worldwide-immigration-trends-report.html>. Consulté le 31 janvier 2022.

- 34 B. Perry. « New Brunswick Grows Population, One U-Haul At A Time », Huddle, 18 janvier 2021. <https://huddle.today/2021/01/17/new-brunswick-grows-one-u-haul-at-a-time/>. Consulté le 31 janvier 2022.
- 35 « The future of work: A hybrid work model », Accenture, 30 avril 2021. <https://www.accenture.com/us-en/insights/consulting/future-work>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 36 LOPRESPUB. « Les services Internet à large bande dans les collectivités autochtones », Notes de la Colline, 8 décembre 2021. <https://notesdelacolline.ca/2021/12/08/les-services-internet-a-large-bande-dans-les-collectivites-autochtones/>. Consulté le 31 janvier 2021.
- 37 M. Turcotte. « L'opposition ville/banlieue : comment la mesurer », Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2008001/article/10459-fra.htm>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 38 N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, et Z. J. Ying. « Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment », The Quarterly Journal of Economics, 130(1), février 2015, p. 165–218. doi: 10.1093/qje/qju032.
- 39 J. Lindzon. « Look for a reverse ‘brain drain’ as more remote workers choose to stay home or return from the U.S. », The Globe and Mail, 27 août 2021. <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/article-look-for-a-reverse-brain-drain-as-more-remote-workers-choose-to-stay/>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 40 B. Bharti. « New threats to an old problem: The pandemic has made ‘brain drain’ even worse », Financial Post, 24 mai 2021. <https://financialpost.com/news/economy/virtual-brain-drain-pandemic-immigration>. Consulté le 3 janvier 2022.
- 41 C. Lamb, S. Villeneuve et D. Elias. « Canada’s Digital Trajectory: Are we doing enough to support business tech adoption amidst COVID-19? », Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship. <https://brookfieldinstitute.ca/canadas-digital-trajectory-are-we-doing-enough-to-support-business-tech-adoption-amidst-covid-19>. Consulté le 3 janvier 2022.
- 42 « Travaillez n’importe où : Où que vous soyez, votre prochain parcours commence ici », Shopify Careers. <https://fr.shopify.ca/carrieres/tele-travail>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 43 G. Nixon. « Widespread working from home will end at some point, won’t it? Maybe not », CBC News, 15 novembre 2021. <https://www.cbc.ca/news/business/work-from-home-covid19-future-workers-wfh-1.6244944>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 44 P. Dayal. « Ongoing immigration-processing delays leave many in limbo in Canada and overseas », CBC News, 7 décembre 2021. <https://www.cbc.ca/news/canada/saskatoon/delays-across-immigration-streams-leave-many-in-limbo-in-canada-and-overseas-1.6275084>. Consulté le 3 janvier 2022.
- 45 S. Gandhi et L. Cabel. « The ‘Work from anywhere’ shift—Is your business ready? », KPMG, 16 avril 2021. <https://home.kpmg/ca/en/blogs/home/posts/2021/04/the-work-from-anywhere-shift.html>. Consulté le 10 décembre 2021.
- 46 K. Goldthorpe. « Remote work and implications for immigration and residency », The Lawyer’s Daily, 23 juillet 2021. <https://www.thelawyersdaily.ca/articles/28519/remote-work-and-implications-for-immigration-and-residency>. Consulté le 10 décembre 2021.

À PROPOS DE FPP



Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents participants au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner des questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans le débat sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques rendra le Canada meilleur.

© 2022, FORUM DES POLITIQUES PUBLIQUES
1400 - 130, RUE ALBERT
OTTAWA, ON, CANADA, K1P 5G4
613.238.7858



L'immigration à l'ère du télétravail :
Les défis et les possibilités pour le Canada
ISBN: 978-1-77452-110-6

MERCI À NOS PARTENAIRES

Canada



Deloitte.

