

7 février 2012

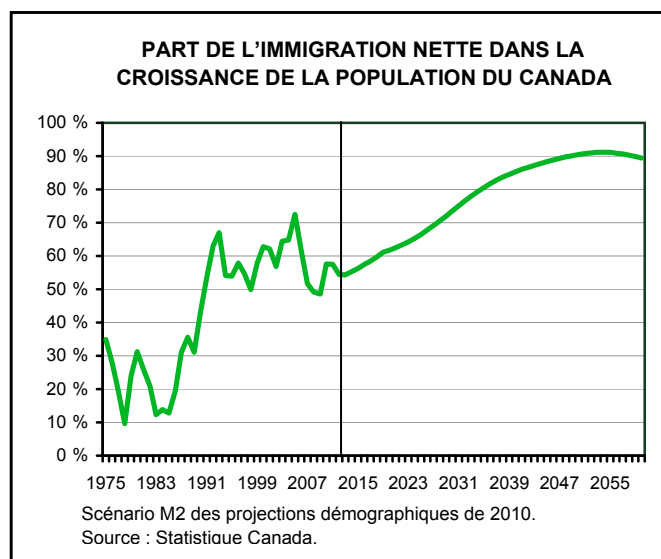
ÉLIMINER LES OBSTACLES AUXQUELS SE HEURTENT LES NOUVEAUX IMMIGRANTS AU CANADA

Agencer les pièces ensemble

Le problème des écarts grandissants entre la situation sur le marché du travail des nouveaux arrivants et celle des personnes nées au Canada est l'un des problèmes de politique publique les plus urgents du pays. Les Services économiques TD ont souligné à plusieurs reprises la piètre situation économique des nouveaux arrivants. Nous ne croyons pas qu'une refonte complète du système soit la solution. En effet, le Canada semble mieux traiter les problèmes des immigrants que d'autres pays développés. Mais, bien que nous ayons déjà la plupart des pièces, certaines doivent être ajoutées ou modifiées pour qu'elles s'agencent toutes ensemble. La réforme du système d'immigration au Canada doit viser deux objectifs. D'abord, le processus de sélection des immigrants doit être renforcé, notamment en délimitant et en coordonnant plus clairement les programmes fédéraux et provinciaux actuels et en accordant davantage d'importance aux compétences linguistiques. Ensuite, les très nombreux services d'aide à l'établissement des immigrants qui existent dans les grandes villes (en particulier dans la région du Grand Toronto), dont plusieurs sont très novateurs et font appel à la participation du secteur privé, pourraient être beaucoup plus efficaces, notamment par une plus grande coopération entre les fournisseurs de services. Et, ici, nous ne parlons pas seulement des services offerts aux immigrants pendant leur établissement, mais aussi avant leur arrivée. Ces gains d'efficacité possibles nous font croire que les programmes sont suffisamment dotés actuellement pour que d'importantes améliorations puissent être apportées, ce qui est une conclusion importante dans le contexte budgétaire strict actuel.

Le Canada : un pays d'immigrants

Il est très largement reconnu que l'immigration peut apporter d'importants avantages économiques et sociaux aux pays d'accueil. Les nouveaux arrivants complètent les compétences de la population active nationale, apportent de nouveaux investissements et des méthodes novatrices, aident à ouvrir de nouvelles avenues commerciales avec leurs pays d'origine et accroissent la diversité culturelle. Il existe certaines inquiétudes très médiatisées voulant que les immigrants évincent des travailleurs peu qualifiés, fassent baisser les salaires ou drainent des ressources publiques. Toutefois, les résultats d'une récente étude dans 14 pays d'accueil de l'OCDE sur une période de 25 ans indiquent que le contraire est vrai. Les auteurs trouvent peu d'indications d'un évincement important de travailleurs indigènes. Ils constatent plutôt que l'immigration augmente l'emploi et qu'elle n'a pas d'incidence à



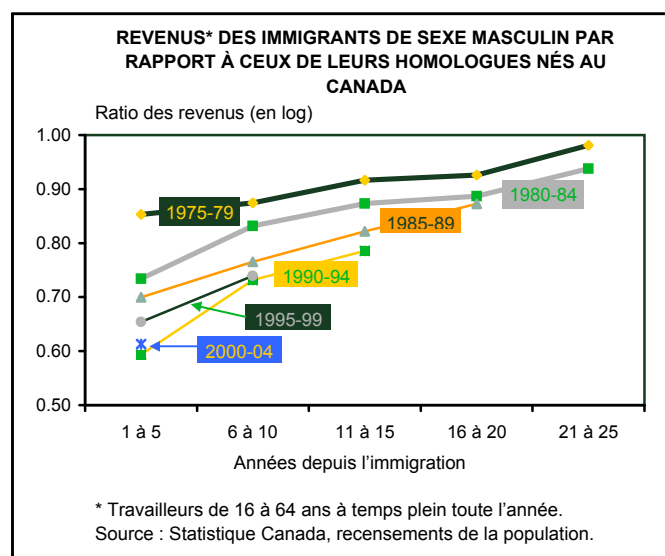
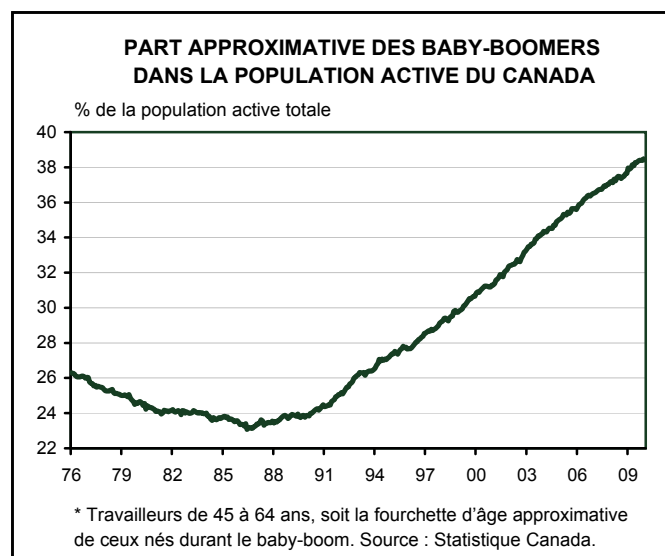
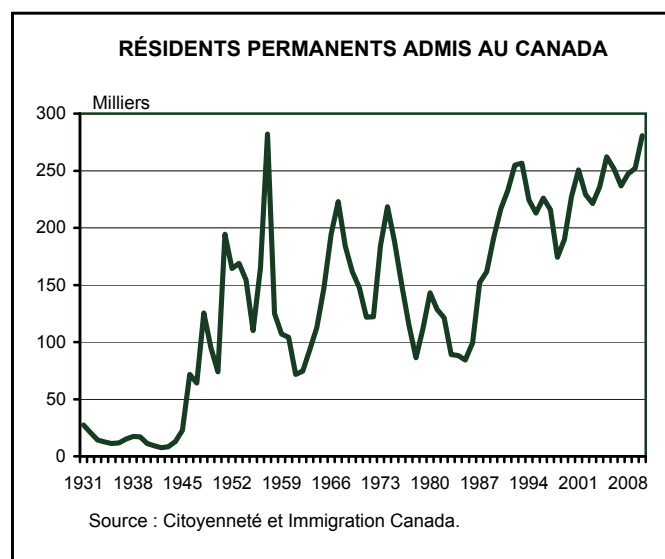
court ou à long terme sur la productivité du pays. En d'autres mots, leur étude indique que l'immigration augmente la capacité de production du pays d'accueil sans réduire ni le salaire moyen ni le revenu moyen par habitant.

Le Canada possède l'un des taux d'immigration les plus élevés de l'OCDE, seulement après la France et les États-Unis, en chiffres absolus, et après le Luxembourg et l'Australie, par rapport à la population. En 2010, le pays a accepté plus de 660 000 résidents permanents et temporaires de l'étranger. De ce total, 280 000 étaient des résidents permanents, en grande partie des travailleurs qualifiés, des investisseurs, des entrepreneurs, des immigrants ayant déjà un proche parent au Canada et des réfugiés. Les autres ont été admis de façon temporaire – permis de travail à court terme ou visa d'étudiant – ou pour des raisons humanitaires. Un très grand nombre d'immigrants ont été admis au Canada depuis quelques décennies, tout près de 1 % de la population du pays en moyenne chaque année. Il n'est donc peut-être pas surprenant qu'environ un Canadien sur cinq soit né à l'extérieur du pays.

En raison du départ prochain à la retraite de nombreux baby-boomers, le Canada aura fortement besoin de travailleurs qualifiés dans les prochaines années, de sorte que l'immigration sera plus nécessaire que jamais pour combler les insuffisances du marché de l'emploi. De fait, Statistique Canada a estimé que l'immigration a représenté 100 % de la croissance nette de la population active l'an dernier. Cette diminution tendancielle de la population active ne se produit pas seulement au Canada. Ainsi, l'immigration de travailleurs qualifiés remodelera le marché mondial du travail à long terme, du fait que les nations se livreront concurrence pour un bassin relativement petit de travailleurs qualifiés. Un système d'immigration efficace est donc crucial pour la prospérité à long terme du Canada, car il nous permettrait non seulement de combler les pénuries de travailleurs qualifiés, mais aussi de livrer concurrence sur la scène internationale.

Nombreux obstacles au succès économique

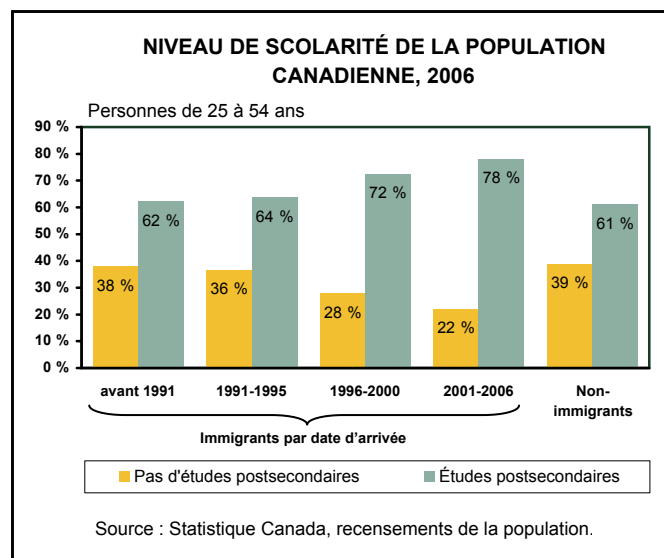
Malheureusement, le système d'immigration canadien actuel laisse beaucoup à désirer. On a beaucoup fait état récemment des difficultés auxquelles font face les nouveaux arrivants au Canada, en particulier dans leur intégration au marché du travail. Même s'ils sont plus scolarisés que la moyenne, leur situation sur le marché du travail s'est détériorée par rapport à la population non immigrante. Fait alarmant, les écarts sont plus marqués pour ceux ayant fait des études postsecondaires que pour les autres.



Par le passé, les immigrants pouvaient espérer combler l'écart au fil du temps, mais cela leur est de plus en plus difficile. Un immigrant de sexe masculin arrivé au pays vers la fin des années 1970 gagnait environ 85 cents pour chaque dollar gagné par un homme né au Canada dans les cinq années suivant son arrivée au pays. Ce montant augmentait à 98 cents après 25 ans, ce qui éliminait pratiquement l'écart. Mais, l'écart est devenu à la fois plus grand et plus difficile à combler pour chaque nouvelle cohorte d'immigrants. Les personnes arrivées entre 2000 et 2004 ne gagnaient que 61 cents pour chaque dollar gagné par une personne née au Canada. La triste vérité est que bon nombre des nouveaux immigrants ne peuvent espérer combler cet écart de leur vivant.

Plusieurs causes de cette situation sont bien connues et ont des origines identifiables dans l'histoire. Lorsque le Canada a commencé à cibler les immigrants hautement qualifiés à la fin des années 1960, la majorité des nouveaux arrivants étaient des Américains et des Ouest-Européens. Toutefois, depuis le milieu des années 1990, les sources d'immigration se sont clairement déplacées vers les nations asiatiques et, actuellement, quatre cinquièmes des nouveaux immigrants ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

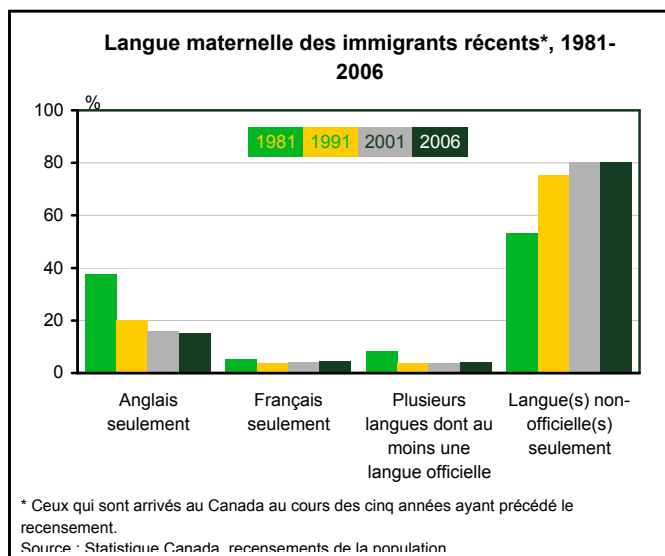
Bien que cet élargissement géographique ait permis de maintenir de solides taux d'immigration, il a apporté de nouvelles difficultés en ce qui a trait à l'évaluation de l'expérience de travail international et des compétences, ainsi qu'une plus grande diversité de langues et de niveaux de maîtrise des langues officielles. Les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, sont de plus

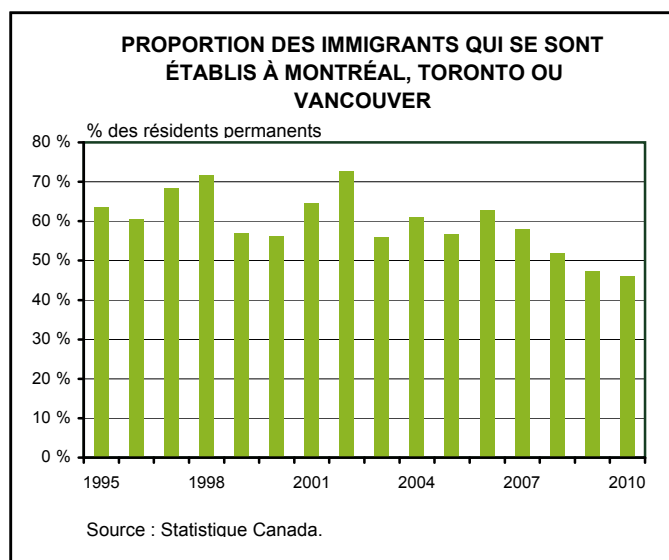


en plus en présence d'études, de compétences professionnelles et d'expériences de travail à l'étranger à l'égard qu'ils ne peuvent bien évaluer du fait qu'ils n'ont ni les outils ni les capacités nécessaires. Ces difficultés ont grandement contribué à la création du phénomène classique des « médecins chauffeurs de taxi ». En même temps, étant donné la popularité du Canada comme destination d'immigration, le nombre de demandes en attente de traitement a augmenté au nombre estimatif de 450 000 pour le Programme fédéral des travailleurs qualifiés, qui est le principal programme pour amener de nouveaux résidents permanents au pays. Toutefois, le programme fédéral ne parvient pas à amener des immigrants dans plusieurs régions du pays, dont les provinces des Prairies et de l'Atlantique, ainsi que dans de petites localités.

En raison des carences du système fédéral de sélection des immigrants dans les dernières décennies, d'autres sont intervenus pour combler les lacunes tant dans le choix des immigrants que dans l'aide à leur établissement :

- Tous les gouvernements provinciaux et territoriaux (sauf le Nunavut) ont collaboré avec le gouvernement fédéral pour établir leurs propres programmes de travailleurs qualifiés « candidats » au cours des 15 dernières années. (En vertu de l'Accord Québec-Canada sur l'immigration signé en 1991, le Québec obtenait la responsabilité entière de la sélection des immigrants sauf dans les catégories du regroupement familial et des demandeurs du statut de réfugié au Canada, mais il possédait déjà certains pouvoirs dans la sélection de ses immigrants depuis les années 1970). Ces programmes sont surtout axés sur les besoins des employeurs et sont





des programmes dans le cadre desquels les entreprises déposent une demande pour que des immigrants ayant des compétences particulières soient admis au pays en vertu du programme de leur province respective.

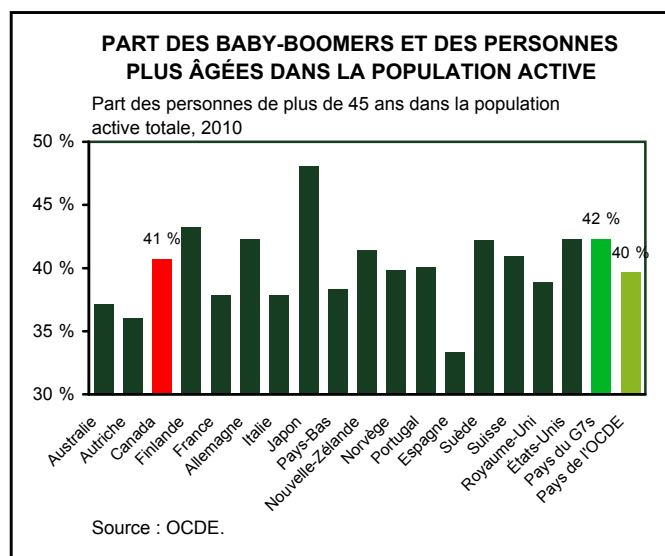
- De nombreuses entreprises ont recours au Programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires afin de combler leurs besoins de main-d'œuvre. De fait, le nombre de nouveaux arrivants dans le cadre de ce programme est demeuré assez stable, autour de 110 000 par année, depuis 10 ans, tandis que le nombre de candidats provinciaux entrés au pays a augmenté de 15 fois et le nombre de travailleurs étrangers temporaires est passé de 120 000 à 180 000 par année.
- De nombreux programmes et services fondés sur les besoins des collectivités ont été mis en place pour aider les nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail. Bien que les régions qui créent des programmes pour répondre à leurs besoins en tirent certains avantages, la rapide expansion du nombre d'intervenants s'occupant de services d'établissement et d'intégration des immigrants crée une toile complexe et disparate. Malheureusement, de nombreux nouveaux arrivants sont passés entre les mailles du système.

Selon les statistiques récentes, un changement est en train de se produire en ce qui concerne les endroits où les nouveaux arrivants choisissent de s'établir. Il y a moins de 10 ans, Toronto, Montréal et Vancouver étaient les destinations des trois quarts de tous les nouveaux résidents permanents au Canada. Aujourd'hui, cette proportion est deux fois moins élevée, car un nombre croissant d'entre

eux choisissent de s'installer dans des villes comme Winnipeg, Saskatoon, Regina, Edmonton, Kelowna ou Saint John. Les programmes des candidats des provinces ont redirigé de nombreux nouveaux arrivants, des grandes zones métropolitaines vers des régions plus éloignées, où les perspectives d'emploi et d'établissement peuvent être meilleures. Ces changements signifient que les problèmes liés à l'acceptation et à l'établissement des nouveaux arrivants pourraient prendre une dimension plus nationale, plutôt que de ne concerner que quelques grandes villes.

Avantages à long terme de la résolution de ce problème substantiel

Les avantages économiques et sociaux de résoudre le problème de la piètre situation des immigrants sur le marché du travail ne sont pas minces. En effet, un relèvement du taux d'emploi (c.-à-d. la proportion de la population active qui possède un emploi) des immigrants au même niveau que les non-immigrants ajouterait environ 370 000 emplois. La hausse du revenu personnel qui surviendrait si les compétences des nouveaux arrivants devenaient aussi bien rémunérées que celles des personnes nées au Canada a été estimée récemment à 30 milliards de dollars, soit 2 % du PIB. Cette hausse du revenu contribuerait fortement à réduire la dépendance de nombreux Néo-Canadiens à des programmes sociaux, sans parler des effets positifs sur les recettes fiscales gouvernementales, les dépenses de consommation et le marché immobilier. Cependant, les avantages de l'élimination des écarts entre les salaires et les taux de participation au marché du travail seraient encore plus importants dans une perspective économique à long terme. Il existe une concurrence féroce au sein de l'économie mon-

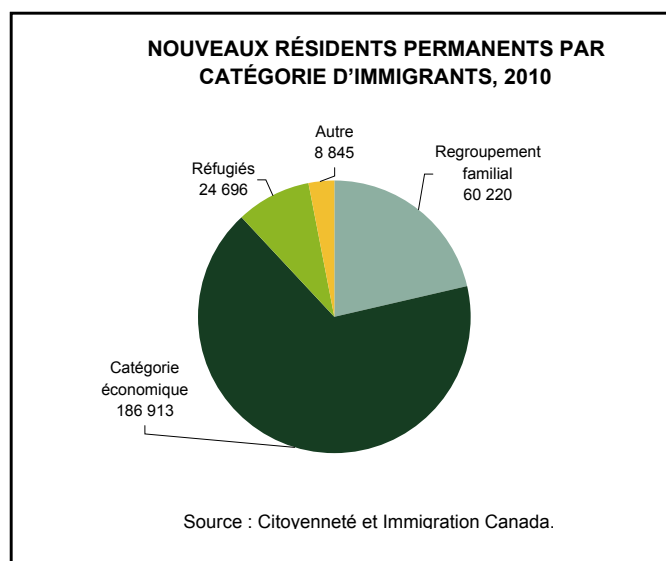


diale pour attirer le talent. Le Canada profiterait donc d'un important avantage concurrentiel s'il était reconnu dans le monde comme un pays où tous les immigrants peuvent utiliser pleinement leurs compétences et augmenter leur niveau de vie. Jusqu'à maintenant, aucun grand pays ne peut avoir cette prétention.

Agencer les pièces ensemble

En raison de ces avantages potentiels, l'élimination des obstacles à un établissement et à une intégration au marché du travail réussis au Canada doit devenir une grande priorité. Une partie de la réponse pourrait se trouver dans certaines solutions novatrices aux problèmes des immigrants qui ont été apportées ailleurs. Par exemple, Vienne a créé des agences de soutien au démarrage d'entreprises qui fournissent de l'aide aux entrepreneurs immigrants et non immigrants dans leur langue maternelle. À Lisbonne, une pénurie de médecins a conduit à la création d'un projet d'intégration professionnelle des médecins immigrants qui aide ces derniers dans le processus complexe de la reconnaissance de leurs compétences et de l'obtention d'un emploi. Il n'existe cependant aucune solution magique. Tout comme le Canada, de nombreux autres pays sont aux prises avec le problème complexe de l'immigration de travailleurs qualifiés. Bien que les différences dans les facteurs politiques, sociaux et économiques entre les pays limitent la capacité à importer un modèle global, le Canada peut tirer des leçons des expériences dans des pays – notamment, l'Australie et la Nouvelle-Zélande – où ces facteurs sont assez similaires.

Cela dit, le Canada semble plus avancé que de nombreux autres pays pour ce qui est de trouver des solutions aux problèmes d'immigration. En effet, peu de pays ont attiré des personnes d'origines et de cultures aussi variées et ont fait



face à des problèmes d'immigration aussi importants. Une infrastructure élaborée est déjà en place dans les grandes villes du pays. Une chose qui peut être surprenante pour de nombreux Canadiens est que ce pays est généralement reconnu pour sa capacité à attirer et à conserver plus que sa part d'immigrants de grande qualité. La forte acceptation des minorités visibles et la grande qualité de vie sont des facteurs souvent cités pour cette réussite. De fait, de nombreux pays, dont la Suède, l'Allemagne et le Japon, prennent actuellement le Canada comme modèle pour concevoir des systèmes d'immigration ciblant les travailleurs très qualifiés. De plus, certaines mesures ont été prises dans les récentes années pour régler certains problèmes inhérents au système. Néanmoins, les expériences des immigrants indiquent clairement qu'il reste encore beaucoup à faire.

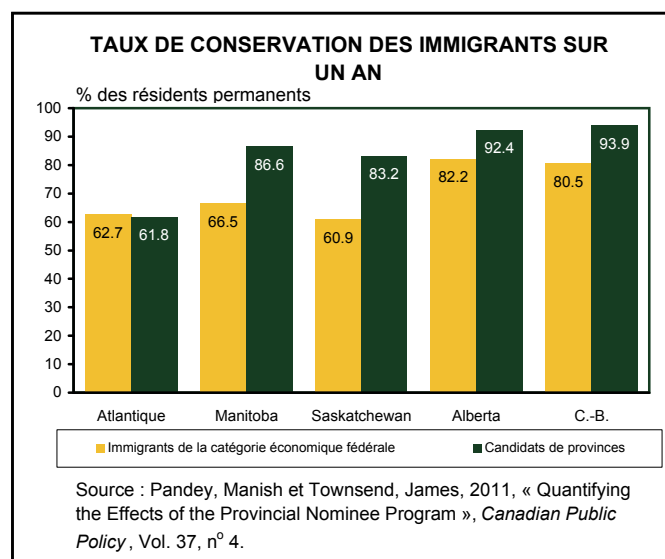
Renforcer le système de sélection

Le processus de sélection des immigrants est crucial pour assurer que ceux qui viennent au pays possèdent les compétences monnayables nécessaires pour répondre aux besoins du marché canadien du travail. Comme nous l'avons déjà mentionné, le Programme fédéral des travailleurs qualifiés est le principal processus de sélection du Canada pour amener des travailleurs qualifiés au pays. Le programme repose actuellement sur un système d'évaluation fondé sur des points. Ce programme a été créé en 1967. Le Canada a été le premier pays à mettre sur pied un système d'évaluation de ce genre, qui a maintenant été adopté par plusieurs autres pays, dont l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Le processus de sélection du Québec fonctionne selon un système de pointage semblable. Les résidents permanents du Canada se classent généralement dans l'une des trois catégories suivantes : la

POINTS ATTRIBUÉS AUX FACTEURS DE SÉLECTION SELON LES SYSTÈMES D'IMMIGRATION				
Facteur	Canada	Québec*	Australie	Nouvelle-Zélande
Études	25 %	23-26 %	30 %	25 %
Langue	24 %	18-21 %	13 %	Obligatoire
Expérience de travail	21 %	7 %	5 %	23 %
Âge	10 %	13-15 %	15 %	12 %
Emploi réservé	10 %	8-9 %	10 %	23 %
Capacité d'adaptation*	10 %	31-36 %	27 %	19 %
Note maximale	100	107-123	200	265
Note de passage	67	55-63	120	140
* La note de passage diffère au Québec selon que le demandeur est célibataire ou a un époux ou un partenaire. Source : Citoyenneté et Immigration Canada.				

catégorie économique, la catégorie du regroupement familial et la catégorie des réfugiés (personnes acceptées pour motifs d'ordre humanitaire). Des 280 000 résidents permanents qui sont entrés au Canada en 2010 (en incluant les conjoints et les personnes à charge, en plus des demandeurs principaux), environ les deux tiers étaient dans la catégorie économique, le cinquième appartenait à la catégorie du regroupement familial et moins du dixième était des personnes protégées (réfugiés et autres personnes acceptées pour motifs d'ordre humanitaire). La répartition s'est légèrement modifiée au profit de la catégorie économique au cours des dernières années. Bien qu'il existe de bons arguments en faveur de ce changement, le gouvernement fédéral doit faire attention pour qu'il ne soit pas trop prononcé. Ceux qui ont déjà des amis et de la famille au Canada ont plus de chance de réussir, car ils peuvent utiliser leurs réseaux pour trouver du travail et mieux s'intégrer dans la société.

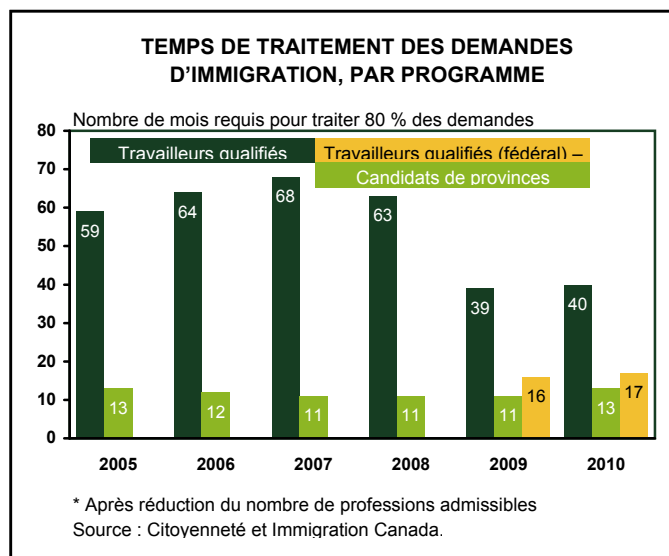
Ces dernières années, le gouvernement fédéral a pris des mesures pour mieux cibler les besoins urgents du marché du travail et réduire le grand nombre de demandes en attente de traitement. En 2008, il a annoncé que le nombre de professions pouvant l'objet d'une demande du Programme fédéral de travailleurs qualifiés passerait de 351 à 38. Ce nombre a encore été réduit à 29 en juillet 2011. Le gouvernement a également annoncé que toute demande qui ne correspond pas à l'une de ces professions ou pour laquelle il n'existe pas d'offre d'emploi réservé serait immédiatement refusée, et que les demandes admissibles seraient traitées plus rapidement afin de prévenir toute augmentation du nombre de demandes en attente de traitement. Le gouvernement fédéral a également fait part de son intention d'établir une nouvelle



catégorie – la catégorie de l'expérience canadienne – dans le but de faciliter l'obtention de la résidence permanente par certains travailleurs étrangers temporaires et diplômés étrangers. Près de 4 000 personnes ont obtenu le statut de résident permanent dans cette catégorie pour la seule année 2010. Enfin, de nouvelles règles ont été instituées afin d'empêcher les entreprises d'abuser du Programme des travailleurs étrangers temporaires, en limitant le nombre total d'années qu'un travailleur étranger temporaire peut rester au Canada et en resserrant les règles d'embauche de ces travailleurs. Le gouvernement a notamment institué des pénalités plus sévères pour les offres d'emploi non autorisées et décrété que les employeurs qui ont été reconnus comme ayant abusé du programme ne pourront plus en profiter à l'avenir.

Une délimitation plus claire et une meilleure coordination des mandats des programmes seraient utiles

De légers ajustements au système actuel ne suffiraient pas pour régler ce que nous estimons être un problème touchant l'approche générale et les objectifs des divers programmes. En particulier, le Programme fédéral des travailleurs qualifiés, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les programmes des candidats des provinces semblent tous viser à répondre à la demande de travail à court terme, ce qui crée d'importants chevauchements et laisse les problèmes à long terme du marché de travail non réglés. En raison de l'intensification des pressions démographiques, le principal risque auquel font face de nombreux employeurs a trait à leur capacité à remplacer leurs travailleurs qui partiront à



la retraite à long terme.

Une délimitation plus claire des objectifs est nécessaire. Nous croyons que les provinces et le secteur privé, dans le cadre des programmes des candidats des provinces et du Programme des travailleurs étrangers temporaires, sont mieux placés pour identifier leurs besoins de main-d'œuvre à court terme en rapide évolution et pour y répondre rapidement. Le gouvernement fédéral pourrait ainsi modifier l'orientation de son programme fédéral des travailleurs qualifiés afin de répondre aux besoins à long terme du marché du travail.

La difficulté inhérente aux tentatives du gouvernement fédéral d'égaliser l'offre et la demande d'emplois à court terme est ressortie clairement au début des années 2000. À cette époque, l'éclatement de la bulle technologique avait entraîné une contraction massive du secteur des technologies de l'information et, par suite, une diminution substantielle des possibilités d'emploi pour les diplômés en science et en génie informatiques. Pendant ce temps, des vagues d'immigrants ayant exactement ces compétences étaient dans la file d'attente du Programme fédéral des travailleurs qualifiés et continuaient d'affluer au Canada. Statistique Canada estime que 50 % des immigrants de sexe masculin qui sont entrés au Canada entre 2000 et 2005 possédaient un diplôme dans l'un de ces deux domaines. Les déboires du secteur ont réduit de 30 % le revenu médian des diplômés en science informatique et de 20 % celui des ingénieurs informatiques. Le Programme fédéral des travailleurs qualifiés, sous sa forme actuelle, n'est simplement pas assez souple pour s'ajuster aux besoins en rapide évolution du marché canadien du travail et ne pourrait vraisemblablement le faire en l'absence de données en temps réel sur les besoins du marché du travail.

Les provinces doivent mieux harmoniser leurs processus de sélection

Les besoins de main-d'œuvre à court terme pourraient être comblés par les divers programmes des candidats des provinces, du moins en théorie. L'une des difficultés les plus courantes d'un régime décentralisé comme celui du Canada est la création de systèmes disparates dans les divers ressorts. Dans le cas des programmes des candidats, chacun a ses propres catégories, exigences et structures de frais. Cela crée un enchevêtrement complexe dans lequel de nombreux immigrants potentiels ont de la difficulté à s'y retrouver, ce qui nuit à la capacité du pays à attirer les personnes les plus talentueuses. Dans ce domaine, le Canada peut tirer

certaines leçons de l'Australie, un pays décentralisé où les territoires jouent un rôle particulièrement important dans le système d'immigration et où le système est plus simple. Bien qu'un immigrant potentiel puisse faire une demande dans n'importe quel des huit territoires d'Australie, les exigences générales sont les mêmes pour tous les programmes territoriaux, sauf en ce qui a trait aux professions admissibles pouvant faire l'objet d'une demande. En 2011, environ la moitié des nouveaux résidents australiens étaient parrainés par un employeur d'une région ou directement par les États ou les territoires.

Le fait que les programmes des candidats des provinces ont évolué de façon différente donne l'occasion aux gouvernements provinciaux d'harmoniser leurs programmes en s'inspirant des meilleures pratiques. De plus, une coordination accrue entre les provinces donnerait à celles-ci une bonne raison d'accroître la taille de leurs programmes. Le Manitoba est largement considéré comme l'une des meilleures provinces pour ce qui est d'attirer, d'intégrer et de retenir des immigrants qualifiés, même si elle n'accueillait traditionnellement qu'une petite fraction des flux totaux d'immigrants. Environ le tiers des 36 000 candidats des provinces qui sont arrivés au Canada en 2010 se sont établis au Manitoba dans le cadre de son programme des candidats, ce qui est une réalisation impressionnante étant donné que la province ne représente que 4 % de la population totale et 3 % de l'économie du Canada. Le programme des candidats du Manitoba est l'un des rares qui ne sont pas entièrement axés sur les besoins des employeurs et qui tentent d'attirer les immigrants autres que ceux ayant une offre d'emploi, dont des étudiants étrangers, ou possédant de solides liens avec la province.

Programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires

Dans notre recommandation de mieux délimiter les objectifs des programmes, le Programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires pourrait continuer de viser à répondre à la demande de travail à court terme, mais en étant davantage un complément qu'un substitut aux programmes des candidats des provinces. Ces deux types de programmes sont actuellement axés en général sur les besoins des employeurs et la distinction entre les deux doit être plus grande. Le gouvernement fédéral pourrait envisager que son programme cible des types de compétences plus précis qui transcendent les larges catégories de professions actuellement visées par le système d'immigration. Par exemple,

Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation

En 2002, le gouvernement fédéral a conçu un programme à l'intention des entreprises qui veulent embaucher des travailleurs étrangers peu qualifiés de façon temporaire. Auparavant, le Canada avait peu de façons de cibler ces travailleurs, car la plupart des programmes visaient surtout les travailleurs qualifiés et les personnes ayant fait des études post-secondaires. Il semble qu'il y ait une demande légitime pour ces travailleurs. Le nombre de demandeurs principaux et de personnes à charge qui sont entrés au pays dans le cadre de ce programme a atteint un sommet de près de 70 000 en 2008, avant de reculer à environ 35 000 en 2010. À peu près les deux tiers de ces travailleurs ont été dans l'ouest du pays ces dernières années, ce qui peut s'expliquer par la forte croissance du secteur de l'énergie en Alberta avant la récession et la demande grandissante pour les gens de métier. De façon générale, de nombreuses provinces se sont plaintes de manquer de gens de métier qualifiés, car il est difficile de faire venir au pays des personnes ayant ces compétences en utilisant les programmes actuels destinés aux résidents permanents. Par exemple, même une offre d'emploi ne garantit pas la résidence permanente dans le Programme fédéral des travailleurs qualifiés, car l'évaluation est effectuée selon le système de points.

Des critiques du projet pilote soutiennent que toute hausse de la participation à ce programme est attribuable surtout aux incapacités des autres programmes à répondre aux besoins des employeurs. Ils soulignent également des risques inhérents, comme la possibilité d'exploitation et d'offres d'emploi illégitimes, l'accroissement du nombre de travailleurs sans papiers et le contournement possible de restrictions imposées par des marchés du travail locaux.

En l'absence d'une évaluation approfondie du programme et de données détaillées sur celui-ci, il est difficile de juger si ces critiques sont fondées. Le gouvernement fédéral doit évaluer ce projet pilote le plus tôt possible afin de s'assurer que les travailleurs sont rémunérés de façon équitable, que les offres d'emploi sont légitimes et que le programme répond à un véritable besoin qui n'est pas pris en charge par les autres processus de sélection.

plutôt que d'admettre un professionnel en technologies de l'information, le programme serait réservé à des domaines précis du secteur des technologies de l'information.

Un programme ainsi conçu procurerait des avantages aux entreprises, en particulier à celles se trouvant dans des créneaux et des domaines novateurs qui exigent des compétences particulières que la population active nationale ne peut facilement fournir. Comme les demandes de ces entreprises sont habituellement immédiates et parfois à long terme, ce programme doit comporter trois caractéristiques : de courts délais d'approbation, la possibilité que ces travailleurs deviennent des résidents permanents et une protection contre des abus. L'établissement en 2008 de la catégorie de l'expérience canadienne par le gouvernement fédéral marque un important progrès, car il facilite l'obtention de la résidence permanente par les travailleurs étrangers temporaires qui ont contribué positivement à l'économie canadienne. De plus, la récente adoption de règlements plus sévères en ce qui a trait aux travailleurs étrangers aidera à prévenir les abus. Toutefois, la réduction des délais d'approbation est un objectif qui reste encore à atteindre. Avant même de rechercher un immigrant et de proposer sa candidature, les entreprises doivent compléter un long processus par lequel elles doivent rechercher des personnes compétentes au pays et produire des documents démontrant qu'elles ne peuvent

trouver des personnes aux compétences semblables au pays. Une fois qu'elles ont prouvé qu'elles ne peuvent les trouver au pays, elles reçoivent un document, appelé « opinion sur le marché du travail », qui leur permet de rechercher des travailleurs étrangers temporaires. Nos commentaires ici portent essentiellement sur les travailleurs étrangers temporaires qualifiés et ne s'appliquent pas à des catégories du programme comme les ouvriers agricoles temporaires ou les aides familiaux résidents, qui sont assujetties à des règles particulières et qui font face à des problèmes différents. Ils ne s'appliquent pas non plus aux travailleurs temporaires peu qualifiés, dont nous discutons dans l'encadré de la page précédente.

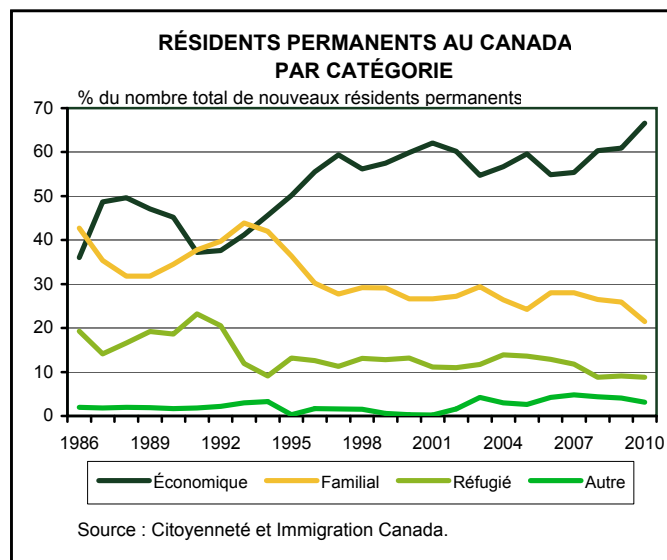
Rajuster le Programme fédéral des travailleurs qualifiés en fonction des besoins à long terme

Comme les changements ci-dessus visent à répondre à la demande de travail à court terme, le Programme fédéral des travailleurs qualifiés pourrait se concentrer sur la tâche probablement plus difficile qui est de répondre aux besoins d'emploi à plus long terme du pays. Une solution pourrait être de revenir à la méthode d'évaluation uniquement fondée sur les points qui existait avant 2008, mais qui accorderait une plus grande importance aux compétences linguistiques et à l'expérience au Canada. Toutefois, le gouvernement fé-

déral a déjà commencé à se diriger vers un système hybride où les demandeurs sont choisis selon une évaluation fondée sur des points et selon que la personne exerce ou non une profession admissible (ou à une offre d'emploi réservé). Le programme actuel devrait être amélioré par l'ajout de deux éléments importants :

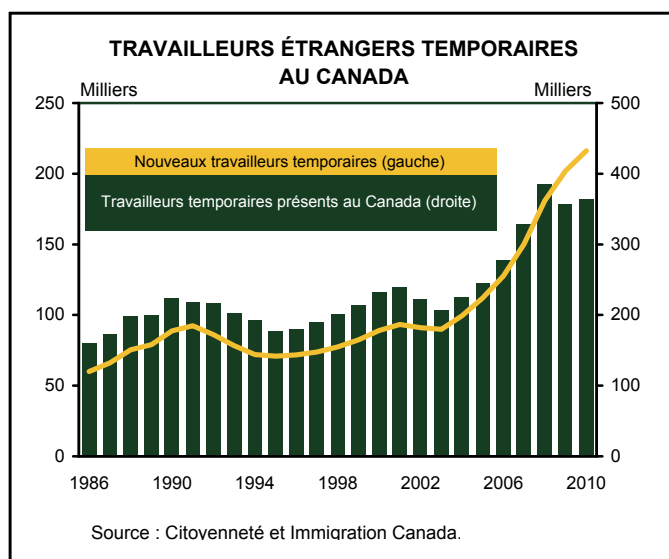
- La mise en place d'un système d'information sur le marché du travail qui identifierait les professions fortement en demande à long terme et les nouvelles tendances de la demande de travail. La récente publication des données d'enquêtes de Statistique Canada sur les postes vacants est un bon pas dans cette direction.
- Une méthode systématique, transparente et souple pour modifier les professions admissibles au programme.

Bien qu'il existe certains avantages à limiter le nombre de professions admissibles (l'Australie a choisi cette voie depuis de nombreuses années), les critères actuels pour choisir ces professions ne sont pas clairs. Le rapport d'automne 2009 de la vérificatrice générale du Canada a signalé que le gouvernement fédéral n'a pas précisé les motifs de la réduction du nombre de professions admissibles, ni produit aucune analyse de la mesure dans laquelle cette réduction aiderait à diminuer le nombre de demandes en attente de traitement, ni aucune analyse des risques et des effets possibles de cette réduction. De plus, aucun système n'a été mis en place pour modifier ces professions admissibles. Même si la liste plus courte des professions admissibles est fondée sur une projection à long terme des domaines forte-



ment en demande, il serait nécessaire de mettre en place un mécanisme pour que cette liste puisse être modifiée de façon périodique et transparente. Nous risquons sinon de retomber dans le même piège qu'entre 2000 et 2005, lorsqu'un grand nombre de spécialistes des technologies de l'information sont arrivés au pays.

Des modèles empiriques et des consultations régulières avec le secteur privé seront tous deux nécessaires pour bien prévoir les professions en forte demande. Ressources humaines et Développement des compétences Canada a déjà réalisé certains travaux importants pour la modélisation de la demande de travail par catégorie de professions. Toutefois, les entreprises étant les créateurs d'emploi, des consultations directes avec celles-ci peuvent fournir des renseignements cruciaux sur la demande pour des professions particulières qui ne peuvent être découverts par la seule modélisation. Ces renseignements pourraient permettre au système d'immigration fédéral de prévenir les pénuries. De plus, ce processus gagnerait à ce que les provinces y participent, car elles sont bien placées pour donner des avis sur les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre qualifiée dans le cadre de l'établissement d'un réseau d'information efficace sur le marché du travail. De façon plus générale, comme les provinces jouent un rôle de plus en plus grand dans la sélection et l'établissement des immigrants, elles devraient participer à l'élaboration des politiques d'immigration. Par exemple, il pourrait être utile de discuter de la séparation appropriée entre les immigrants qui entrent au pays par le système fédéral et ceux qui entrent par les programmes des candidats des provinces. Il existe des forums fédéraux-provinciaux-territoriaux servant à discuter des politiques



La région du Grand Toronto – Transformer progressivement son grand réseau de services d'établissement en une véritable force

Bien que l'immigration revête de plus en plus une dimension nationale, le principal pôle d'attraction des nouveaux immigrants demeure la région du grand Toronto – la destination d'environ le tiers des nouveaux immigrants au Canada. Toronto est considérée comme l'une des villes les plus diversifiées du monde, puisqu'environ la moitié de sa population est née à l'extérieur du Canada et que presque tous les pays du monde y sont représentés.

Cette grande diversité culturelle et linguistique est profitable, mais elle engendre une énorme pression sur la collectivité afin de répondre à la demande grandissante de services. Aujourd'hui, plus de 300 organismes fournissant des services quelconques pour aider les immigrants à s'établir sont enregistrés dans la région du Grand Toronto, ce qui est beaucoup plus que dans n'importe quelle autre région du Canada. Ces organismes, qui sont financés par l'État ou le secteur privé, fournissent une gamme étendue et variée de services, allant de l'aide à la recherche d'un logement abordable et de conseils aux victimes de torture à de la formation en techniques d'entrevue et des cours de langue à l'intention de professionnels immigrants expérimentés.

Parmi les centaines d'organismes, beaucoup ont conçu des solutions originales et novatrices afin de surmonter les obstacles persistants auxquels les nouveaux arrivants se heurtent. Par exemple, le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) est l'un des premiers partenariats public-privé qui a reconnu la valeur de l'appariement d'employeurs du secteur privé à de nouveaux arrivants talentueux qui pourraient combler leurs besoins, ainsi que la valeur des outils nécessaires pour embaucher, intégrer et conserver ceux-ci. Par de nouvelles solutions, comme le mentorat de professionnels immigrants par des dirigeants de grandes entreprises et l'organisation de stages et d'autres types d'emploi temporaire, le TRIEC a démontré que la communication peut réduire le risque perçu d'embaucher des immigrants. Le TRIEC établit des partenariats avec des entités, allant d'employeurs à des institutions postsecondaires, et représente un bon exemple de coordination réussie de services et d'expertise. Cet organisme s'est révélé une si grande réussite que d'autres organismes régionaux semblables ont été créés d'un océan à l'autre au Canada dans des villes et des provinces comme Vancouver, Calgary, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick et Halifax. Il a même été copié aussi loin qu'en Nouvelle-Zélande. AC-CES Employment utilise également le mentorat pour appairer des employeurs et des professionnels immigrants, mais cet organisme le fait selon sa propre version des « rencontres éclair » (speed dating) qu'il appelle speed mentoring. D'autres organismes, comme COSTI Immigrant Services, la Learning Enrichment Foundation et le vaste réseau de centres d'accueil de la ville, donnent des ateliers de recherche d'emploi et de la formation linguistique aux immigrants à la recherche d'un emploi. De plus, de nombreuses commissions scolaires de district de Toronto et tous les collèges de la ville, dont Seneca et Centennial, jouent un rôle crucial dans la prestation du Cours de langue pour les immigrants au Canada et des cours de formation linguistique axée sur les professions du gouvernement de l'Ontario.

La rapide croissance de ces organismes a aussi créé des problèmes. Bien que de nombreux organismes réussissent à aider certains petits groupes de nouveaux arrivants, la concurrence pour le financement public et le manque de coordination entre les organismes ont conduit à des succès isolés. Une grande partie de la communauté d'immigrants de Toronto passe constamment entre les mailles du réseau et continuera à le faire sans une stratégie globale de prestation des services, la standardisation de certains services et l'engagement d'employeurs.

d'immigration. Toutefois, dans de nombreux cas, les provinces ne participent pas directement à l'élaboration des politiques, de sorte que l'efficacité de ces réunions pourrait être grandement améliorée.

Les compétences linguistiques devraient être un critère d'admission plus important

Beaucoup d'études empiriques montrent que la langue est l'un des déterminants les plus importants du succès sur le marché du travail. Un autre changement que le gouverne-

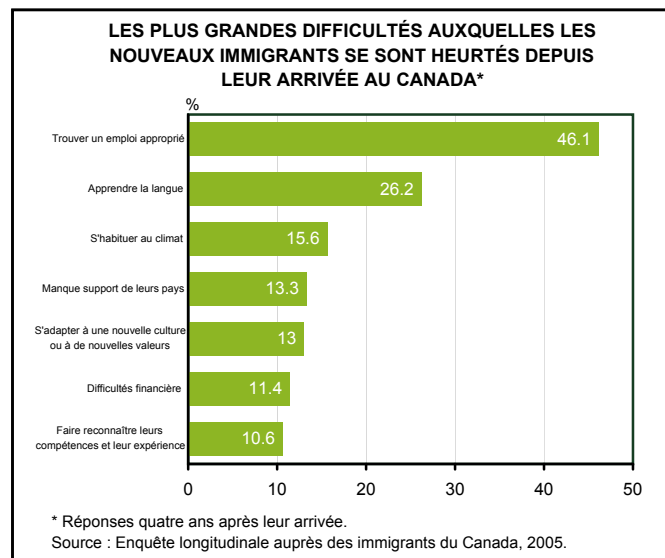
ment fédéral pourrait envisager d'apporter au Programme des travailleurs qualifiés est d'instituer un seuil minimal de compétence linguistique pour les demandeurs principaux, une possibilité que le gouvernement fédéral examine actuellement. Selon le système de pointage actuel, un total de 67 points dans les six catégories est exigé pour être admissible. Les capacités linguistiques comptent pour 24 points sur le maximum de 100 points. En théorie, un immigrant potentiel qui ne parle absolument pas aucune des deux langues officielles peut être accepté au pays. En Australie et

en Nouvelle-Zélande, par exemple, les gouvernements ont mis en place des seuils minimaux de compétence linguistique fondés sur l'International English Language Testing System, qui pourraient être adoptés au Canada (en adaptant peut-être les tests aux langues canadiennes).

Établissement des immigrants : Les difficultés rencontrées ont donné naissance à de nombreux services novateurs

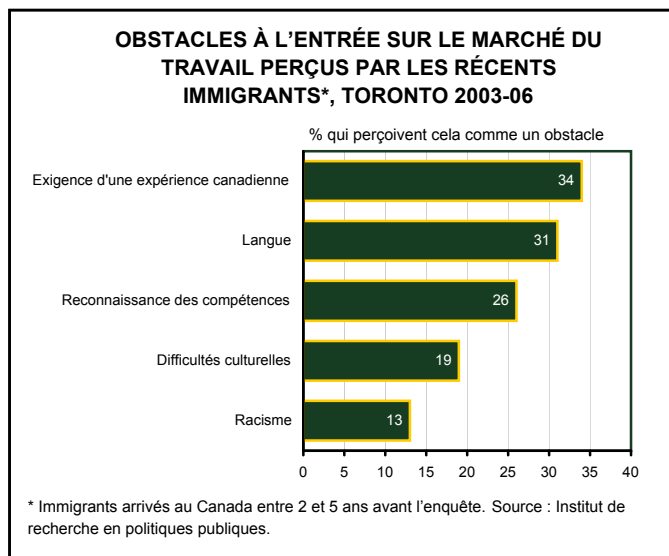
La diversité grandissante des nouveaux arrivants au Canada, la multitude des langues parlées et les difficultés rencontrées par les immigrants à leur arrivée ont donné naissance à de nombreux groupes communautaires et partenariats public-privé novateurs qui fournissent des services cruciaux pour l'établissement des immigrants. Ces services comprennent notamment de la formation linguistique, de la formation en recherche d'emploi et en techniques d'entrevue, de l'aide pour la recherche d'un logement abordable, des conseils pour les réfugiés, de la formation relais et des services de mentorat individuel. C'est le cas en particulier dans la région du Grand Toronto, qui est la zone urbaine canadienne ayant reçu les flux d'immigrants les plus importants et les plus variés (voir l'encadré à la page précédente). Néanmoins, comme nous l'avons indiqué au début du présent document, même les villes de taille moyenne commencent à faire face à des problèmes semblables et observent une croissance rapide des organismes de prestation de services.

Bien que le financement représente habituellement une difficulté, nous croyons que le niveau du financement gouvernemental n'est pas le principal problème en ce qui a trait aux services d'établissement des immigrants. En effet, le gouvernement fédéral a fortement augmenté son finance-



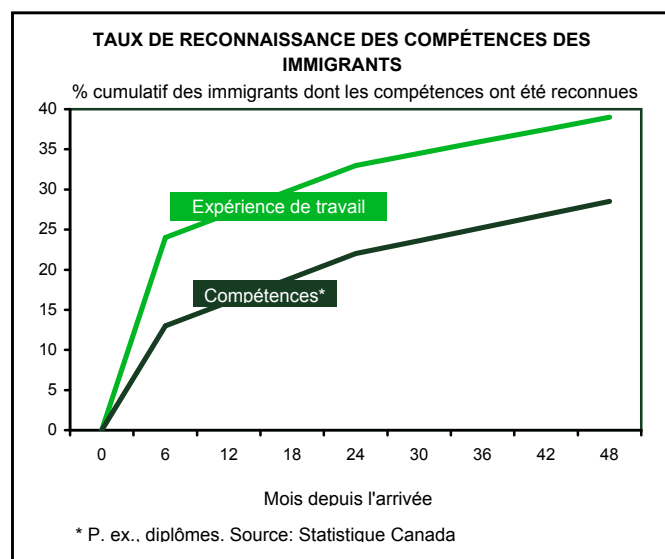
ment pour ces services dans les cinq dernières années, qui est passé de moins de 200 millions de dollars en 2006 à près de 600 millions l'an dernier (en excluant le Québec). Les gouvernements provinciaux et locaux fournissent également une importante part du financement de ces services. Bien que les données sur les dépenses des gouvernements provinciaux et locaux effectuées pour aider les immigrants ne soient pas facilement accessibles, ces gouvernements ont vraisemblablement augmenté leurs ressources consacrées à cette fin. Les groupes communautaires ont aussi sans doute profité d'une augmentation du soutien financier du secteur privé et des dons de bienfaisance personnels dans la dernière décennie.

Bien qu'il semble qu'il ait déjà substantiellement d'argent dans le système, le plus gros problème est la façon dont cet argent est actuellement distribué. La rapide croissance causée par la hausse de la demande de services aux immigrants a créé une mosaïque d'organismes de prestation de services. Bon nombre de ces services répondent à des besoins locaux précis. Même en tenant compte de cet important aspect, une plus grande coordination pourrait fortement réduire les chevauchements et améliorer l'efficacité. Le gouvernement fédéral pourrait envisager de conclure une entente avec les provinces afin de leur transférer des fonds pour l'établissement des immigrants. Comme elles ont une meilleure idée des services qui répondent le mieux aux besoins des immigrants présents sur leur territoire, les provinces sont mieux placées pour financer les organismes particuliers en optimisant la prestation et l'efficacité des services. Une telle entente a été offerte par le gouvernement fédéral à la fin des années 1990 en même temps que



les programmes des candidats des provinces ont été mis en place, mais elle n'a été acceptée que par le Manitoba et la Colombie-Britannique (le Québec est responsable du financement de l'établissement des immigrants depuis le début des années 1990). Les autres provinces qui estimaient qu'un système de sélection provincial était peu nécessaire ne se sont pas vues offertes l'option d'un transfert de financement. Comme il tient les cordons de la bourse, le gouvernement fédéral a le dernier mot en ce qui trait au rajustement ou à la standardisation des services d'après des pratiques exemplaires.

Un bon exemple est les programmes de formation linguistique, qui est un élément particulièrement important du système d'immigration. Il existe actuellement une multitude de cours de langue offerts au pays à des nouveaux arrivants possédant des degrés divers de compétence linguistique. Il est donc très difficile pour les immigrants – et leurs employeurs éventuels – d'évaluer au préalable l'efficacité de ces cours. La standardisation de la formation linguistique pourrait être envisagée. Par exemple, le programme fédéral Cours de langue pour les immigrants au Canada, que plusieurs provinces ont adapté en fonction des particularités de leur marché du travail, pourrait être plus efficace si la formation était standardisée. Toutefois, les données quantitatives limitées qui sont disponibles ne permettent pas d'évaluer l'efficacité du programme Cours de langue pour les immigrants au Canada et des programmes d'anglais ou de français langue seconde. Cependant, certaines observations qualitatives sont encourageantes. Toutefois, une évaluation approfondie des programmes de formation linguistique existants permettrait de trouver des façons d'améliorer leur



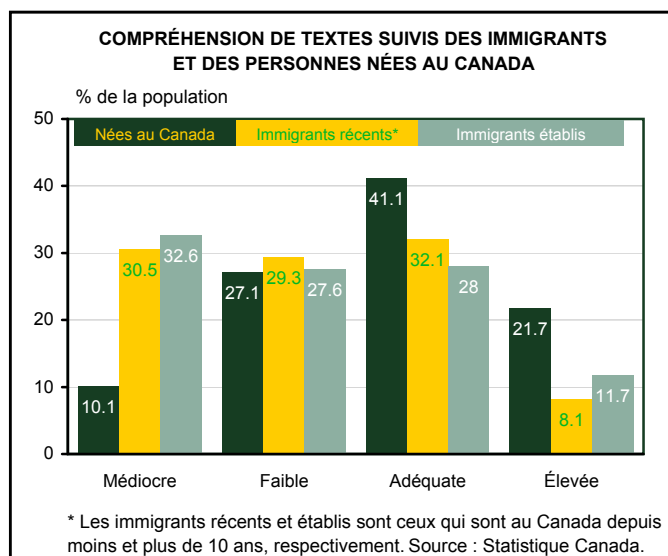
efficacité. D'autres études seraient donc nécessaires avant d'entreprendre cette réforme.

La reconnaissance des compétences doit être simplifiée

Un autre exemple flagrant du manque de coordination qui existe à l'intérieur du réseau des services d'établissement des immigrants a trait à la reconnaissance des compétences des nouveaux arrivants. L'évaluation des compétences de personnes venant de près de 200 pays où les normes et les pratiques peuvent être très différentes de celles du Canada est complexe. Tout système utilisé pour évaluer ces compétences doit assurer le maintien des normes que les Canadiens s'attendent à voir respecter par les professionnels nés au Canada.

La responsabilité de la reconnaissance des compétences relève généralement des provinces, mais elle est déléguée à des organismes de réglementation professionnelle. La difficulté ici est la même que dans le cas des programmes des candidats des provinces. Toute profession réglementée – par exemple, les infirmières et d'autres professionnels de la santé, les ingénieurs et les avocats – a des normes et des pratiques différentes d'une province à l'autre. Ainsi, une personne qui cherche à faire reconnaître ses compétences doit en faire la demande à chaque organisme de réglementation provincial, dont l'évaluation est souvent fondée sur des règles et des critères différents.

Cela serait clairement plus efficace si un seul organisme évaluaient les compétences pour chaque profession. L'harmonisation des équivalents exigés dans chaque province serait souhaitable à plus long terme. D'ici là, des organismes de réglementation nationaux pourraient appli-



quer les diverses normes provinciales, car l'existence d'un guichet unique présenterait tout de même des avantages. D'ailleurs, certains pas ont été faits dans la bonne direction. Plusieurs professions ont déjà un organisme de réglementation national, comme le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie et le Conseil médical du Canada.

Étant donné les complexités du processus d'agrément, cela ne pourrait ne pas être possible pour toutes les professions. D'autres solutions pourraient être d'instituer ou d'accroître le rôle de commissaire à l'équité et d'encourager fortement les ententes de reconnaissance mutuelle des compétences entre les provinces. Actuellement en fonction dans

quelques provinces seulement, les commissaires à l'équité sont chargés de superviser les processus de reconnaissance des compétences pour toutes les professions réglementées dans leur province. Un système plus efficace serait d'avoir, dans chaque province et territoire, des commissaires ayant le pouvoir de faire appliquer les normes d'agrément et d'imposer des sanctions à ceux qui ne les respectent pas.

Plusieurs provinces ont déjà conclu des ententes de reconnaissance mutuelle des compétences, dont la New West Partnership Trade Agreement entre la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan. Ces ententes garantissent que, si un professionnel est agréé dans une province, il

Les avantages de la diversité

Un aspect important du processus d'intégration des nouveaux arrivants est le rôle des employeurs. Bien que le présent document insiste sur l'amélioration des processus de sélection et des services d'établissement des immigrants, ceux qui embaucheront ces nouveaux arrivants sont les entreprises. Pour que ces entreprises puissent connaître du succès, elles devront être mieux informées des changements structurels à venir et des avantages de la diversité, et participer davantage à l'élaboration des solutions aux problèmes auxquels les immigrants font face. La part des nouveaux arrivants dans la population totale et la population active ne fera qu'augmenter. Ainsi, non seulement la clientèle des entreprises devient de plus en plus diversifiée, mais le bassin de ressources talentueuses parmi lesquels elles embauchent change également. La diversification des pratiques d'embauche permet aux entreprises de mieux comprendre leurs clients et d'adapter leurs produits et leurs services pour mieux répondre aux besoins de leurs clients.

Les dirigeants des entreprises de toute taille doivent reconnaître que, pour que la diversité devienne une priorité pour leur entreprise, elle doit d'abord être une priorité pour eux. Les grandes sociétés peuvent jouer un important rôle moteur à cet égard, car elles sont mieux outillées que les plus petites pour s'attaquer aux problèmes d'intégration. Beaucoup de grandes entreprises, dont le Groupe Banque TD, fournissent déjà des cours de langue et des programmes visant à sensibiliser davantage leurs employés aux différences culturelles. Elles collaborent avec des organismes pour trouver des professionnels ayant une expérience internationale. Notamment, la TD participe avec beaucoup de succès aux programmes de mentorats du Toronto Region Immigrant Employment Council et d'ACCES Employment. De nombreuses entreprises ont très bien réussi à intégrer des immigrants à leur personnel et en ont tiré des avantages substantiels.

Une entreprise qui n'a pas encore diversifié ses pratiques d'embauche, mais qui aimerait le faire, pourrait avoir avantage à participer plus directement au processus d'intégration. Cela peut être de collaborer avec des organismes d'établissement et d'intégration des immigrations, comme des conseils régionaux pour l'emploi d'immigrants et d'autres organismes qui cherchent à apparier des employeurs à de nouveaux arrivants qualifiés. Dépendamment des modifications qui seront apportées aux politiques, cela peut être également de participer avec les gouvernements à la constitution de bases de données sur les besoins en matière de travailleurs qualifiés et sur la demande pour les diverses professions. Si la diversité devient un important enjeu pour l'entreprise, elle devrait tirer avantage des énormes ressources qu'elle peut utiliser pour l'aider à surmonter les problèmes d'intégration, comme les barrières culturelles et linguistiques.

Enfin, les entreprises et tous les Canadiens doivent reconnaître que le racisme et la xénophobie existent toujours dans notre société. Ils revêtent des formes qui sont peut-être plus subtiles que les notions de discrimination traditionnelles, mais ils ont tout autant d'incidence. Une étude effectuée pas plus tard qu'en septembre dernier montre que des curriculum vitae identiques envoyés pour de mêmes offres d'emploi reçoivent un taux de réponse supérieur de 35 % si le nom a une consonance anglaise plutôt qu'indienne ou chinoise. Fait inquiétant, l'étude a été effectuée à Toronto, à Montréal et à Vancouver, les trois bastions traditionnels de la diversité où sont situés bon nombre des sièges sociaux des plus grandes entreprises canadiennes. Choisir les bons immigrants et leur fournir les services dont ils ont besoin ne peut se faire sans la coopération des entreprises canadiennes. Nous avons tous un rôle à jouer pour régler ce problème.

peut exercer sa profession dans les autres. D'autres ententes pourraient être bientôt conclues après la récente élaboration du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, à la suite de la réunion des premiers ministres de 2009. De telles ententes assurent que le succès des immigrants sur le marché du travail ne se limite à une province en particulier.

Les services devraient commencer avant que les personnes arrivent

Le Canada est devenu un meneur mondial dans la prestation de services d'aide avant l'arrivée, ce qui atteste du caractère novateur des services d'établissement canadiens. En 2007, le gouvernement fédéral – au moyen d'un soutien financier à l'Association des collèges communautaires du Canada – a créé le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII). Lancé d'abord comme projet pilote, le PCII est maintenant un programme de trois ans (2010-2013) qui prépare les nouveaux arrivants à leur intégration économique lorsqu'ils sont aux dernières étapes du processus d'immigration. En plus de nombreux sites de prestation de services, le PCII possède actuellement des bureaux en Chine, en Inde, aux Philippines et au Royaume-Uni. Le PCII a été créé pour que le processus d'intégration commence avant l'arrivée des immigrants. Par ce programme, les immigrants sont informés des types de documents qu'ils doivent avoir et des endroits où ils peuvent obtenir des services à leur arrivée, ils sont mis en liaison avec des organismes au Canada afin d'obtenir rapidement des évaluations et de la formation linguistique, et ils apprennent les valeurs et les normes sociales canadiennes. Mais surtout, les immigrants obtiennent une description réaliste des difficultés auxquelles ils feront face sur le marché du travail, pour qu'ils sachent ce qu'ils doivent faire pour réussir.

Les services fournis avant l'arrivée ont prouvé qu'ils sont très précieux pour établir des attentes réalistes et préparer les immigrants aux difficultés qu'ils rencontreront au Canada. Les premières données montrent que le PCII produit de très bons résultats. Plus de deux tiers de ceux qui ont suivi le PCII ont obtenu un emploi au Canada et, parmi ceux-ci, 93 % ont trouvé leur emploi en moins de 6 mois, près de 60 % travaillent dans leur domaine ou un domaine connexe et 22 % occupent un poste au moins équivalent à celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine. Ces résultats indiquent que les immigrants qui ont suivi le PCII réussissent beaucoup mieux que les autres immigrants. Nous croyons donc que ce programme mérite que des fonds supplémentaires y soient affectés, dans la mesure où des ressources sont disponibles.

Il pourrait être très profitable, non seulement d'étendre le programme à d'autres pays, mais aussi de fournir des services semblables aux immigrants après leur arrivée au Canada. Les nouveaux arrivants qui ont profité du PCII font quand même face à un processus complexe après leur arrivée, ce qui nuit à leur intégration. Un exemple est le processus de reconnaissance des compétences. Bien que des documents puissent être obtenus et traduits au préalable, la plus grande partie de l'évaluation et de la formation relais ne peut être effectuée qu'après l'arrivée de l'immigrant. Dans le cadre de l'expansion du PCII, le gouvernement fédéral pourrait envisager d'encourager l'évaluation préalable des compétences afin que l'immigrant sache ce qu'il peut faire pour accélérer le processus. De nombreux organismes de réglementation professionnelle offrent déjà de tels services, qui ont déjà été mis en place en Australie avec beaucoup de succès.

Créer un portail pour aider les entreprises à embaucher et à soutenir les immigrants

Comme nous le mentionnons dans l'encadré à la page 10, des groupes communautaires, des gouvernements et des partenariats public-privé fournissent de nombreux excellents services pour appairer les employeurs et les immigrants très qualifiés, comme le Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail, le Toronto Region Immigrant Employment Council, le Skills Connect for Immigrants Program, Immigrant Centre Manitoba et l'Edmonton Centre of Newcomers, pour n'en nommer que quelques-uns. De plus, de nombreuses sociétés de recherche d'emploi et de placement procurent des services cruciaux. Toutefois, ces groupes ne servent qu'une fraction relativement petite de la population totale des immigrants. Une des plus grandes difficultés dans la recherche d'emploi réside dans l'asymétrie de l'information. Les entreprises ont de la difficulté à évaluer le potentiel des nouveaux immigrants, qui souvent n'ont pas d'expérience de travail au Canada et ont des études postsecondaires difficiles évaluables. Beaucoup d'entreprises ne connaissent pas les nombreux organismes d'évaluation des compétences et les services d'établissement des immigrants qui sont offerts dans leur région. Bien que ces problèmes touchent surtout les petites et moyennes entreprises, même les grandes entreprises se heurtent à des obstacles. De nombreuses sociétés finissent par estimer que le risque d'embaucher des nouveaux arrivants est trop élevé.

Une idée pour atténuer ces problèmes serait d'investir dans un portail d'intégration unique où les employeurs et les nouveaux arrivants pourraient s'appairer. Les immigrants

pourraient poursuivre ce qu'ils ont fait avant leur arrivée dans le cadre du PCII, puisque la plus grande partie du processus d'intégration ne peut être effectuée avant leur arrivée. De plus, des bases de données sur les compétences et l'expérience des immigrants pourraient être créées afin d'inciter les employeurs à utiliser le portail pour chercher des employés talentueux, à afficher des emplois et à obtenir de l'information. Des outils pourraient être fournis aux employeurs pour les informer sur les façons de surmonter des barrières culturelles ou religieuses, ou tout autre obstacle à l'intégration. Ces bases de données complèteraient le système d'information sur le marché du travail qui pourrait être mis sur pied pour repérer les domaines en forte demande dans le cadre du processus de sélection. En créant une méthode pour apparier les employeurs et les immigrants, et en fournissant aux immigrants un ensemble de services standardisé, certains des risques associés à l'embauche d'immigrants pourraient être réduits, ce qui augmenterait la probabilité de trouver un emploi satisfaisant.

Un portail d'intégration de ce type est déjà utilisé avec beaucoup de succès au Manitoba dans le cadre du programme Entry. Les immigrants qui arrivent dans la province n'ont qu'à aller à un seul endroit pour obtenir toute l'information dont ils ont besoin (concernant notamment la formation linguistique et la reconnaissance des compétences) et ils sont mis en liaison avec des employeurs dès qu'ils sont prêts. De son côté, la province peut gérer l'offre de services en finançant les organismes qui répondent le mieux aux besoins de sa population d'immigrants, grâce à son entente de transfert de financement avec le gouvernement fédéral. Malheureusement, il se peut que le modèle du Manitoba ne puisse être reproduit dans d'autres provinces. La large majorité de ses résidents permanents sont des candidats de la province, qui sont plus faciles à suivre que les autres catégories d'immigrants. De plus, le nombre d'immigrants au Manitoba est relativement faible. Le Manitoba a accueilli moins de 16 000 immigrants en 2010, une petite fraction du nombre total de 280 000. Ce nombre représente néanmoins 1,3 % de sa population et le Manitoba a obtenu des succès indéniables avec son approche en immigration, dont les autres provinces pourraient largement s'inspirer.

L'identité du fournisseur d'un tel portail devrait dépendre de la source du financement des services d'établissement. Si ce financement continue d'être assuré par le gouvernement fédéral, celui-ci devrait envisager d'offrir le portail par l'intermédiaire de Service Canada ou d'organismes distincts, comme des ONG. Toutefois, si le gouvernement fédéral

et un gouvernement provincial ont conclu une entente de transfert du financement des services d'établissement, la province devrait offrir ce portail.

De meilleures données sont nécessaires pour assurer la réussite

Parallèlement à une meilleure diffusion de l'information, de meilleures données sont nécessaires pour aider à évaluer la réussite des immigrants sur le marché du travail et les incidences de changements de politique. Par exemple, notre analyse des difficultés d'intégration des nouveaux arrivants est fondée en grande partie sur l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada effectuée entre 2000 et 2005. Toutefois, les piètres résultats de cette enquête pourraient avoir été faussés par la cohorte d'immigrants qui est arrivée dans cette période. Comme nous l'avons expliqué plus tôt, la baisse des revenus réels des récents immigrants est notamment attribuable à l'arrivée massive au pays de nombreuses personnes ayant un diplôme en technologies de l'information ou en génie après l'éclatement de la bulle technologique. La production de données plus fréquentes et plus récentes permettrait de mieux analyser l'intégration des immigrants et devrait constituer une importante priorité. Le gouvernement fédéral devrait envisager de financer des enquêtes longitudinales auprès des immigrants du Canada tous les cinq ans afin d'obtenir un portrait exact de l'intégration des nouveaux arrivants.

Conclusion

Le Canada admet chaque année des centaines de milliers d'immigrants très scolarisés et très qualifiés afin de répondre à la demande de travail ou de combler des pénuries de travailleurs qualifiés. Mais, toutes les raisons de favoriser l'immigration de travailleurs spécialisés deviennent caduques si, en fin de compte, ces immigrants occupent des emplois peu rémunérés et non liés à leur formation, en raison des obstacles auxquels ils se heurtent sur le marché du travail. Résoudre les problèmes auxquels les immigrants font actuellement face est donc essentiel à la prospérité à long terme de l'économie canadienne.

Nous possédons toutes les pièces nécessaires pour constituer un système d'immigration efficace et efficient, mais, pour le moment, nous avons disposé bon nombre de ces pièces un peu n'importe comment. Nous devons maintenant replacer ces pièces pour compléter le casse-tête. Nos recommandations sont d'accroître la coopération entre les divers intervenants du processus de sélection des immigrants et du vaste réseau des services d'établissement dans tout

le pays. La standardisation des programmes linguistiques, des services de reconnaissance des compétences et des services d'emploi pourrait réduire fortement le risque que les entreprises associent à l'embauche d'immigrants. Un meilleur système d'information sur le marché du travail

pourrait aussi fortement aider à attirer les travailleurs ayant les compétences dont notre économie aura besoin au 21^e siècle. Si nous y parvenons, le système d'immigration du Canada, qui fait déjà l'envie de plusieurs pays, pourrait assurer la prospérité future de tous les Canadiens.

*Craig Alexander, premier vice-président et
économiste en chef
416-982-8064*

*Derek Burleton, vice-président et
économiste en chef adjoint
416-982-2514*

*Francis Fong, économiste
416-982-8066*

Notes en fin de texte

- 1 Ortega, Francesc et Peri, Giovanni, avril 2009, « The Causes and Effects of International Migrations: Evidence from OECD countries 1980-2005 », NBER Working Paper Series no 14833.
- 2 Les candidats entrent au pays sur une base permanente dans le cadre du système d'immigration fédéral, mais ils ne sont pas évalués selon le système de points, contrairement aux travailleurs qualifiés fédéraux. Un candidat d'une province doit démontrer qu'il a la capacité de s'établir sur le plan économique, qu'il a l'intention de résider dans la province en question et qu'il n'a pas participé à un projet de placement passif, en plus de faire l'objet d'examens poussés en matière de santé, de criminalité et de sécurité. Certaines provinces ont des catégories d'immigrants qui ne sont pas axées sur les besoins des employeurs, comme les catégories des investisseurs, des étudiants et des familles.
- 3 Cornelson, Kirsten et Desjardins, Dawn, décembre 2011, « Situation des immigrants sur le marché du travail au Canada : les avantages de combler les écarts au chapitre de l'emploi et de la rémunération », Analyse conjoncturelle, Services économiques RBC.
- 4 Vérificatrice générale du Canada, 2009, Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes – Automne 2009, Bureau du vérificateur général du Canada.
- 5 Oreopoulos, Philip et Dechief, Diane, septembre 2011, « Why Do Some Employers Prefer To Interview Matthew, But Not Samir? New Evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver », Metropolis British Columbia, Working Paper Series no 11-13.

Le présent rapport est fourni par les Services économiques TD. Il est produit à titre informatif seulement et peut ne pas convenir à d'autres fins. Il ne vise pas à communiquer de renseignements importants sur les affaires du Groupe Banque TD, et les membres des Services économiques TD ne sont pas des porte-parole du Groupe Banque TD en ce qui concerne les affaires de celui-ci. L'information contenue dans le rapport provient de sources jugées fiables, mais son exactitude et son exhaustivité ne sont pas garanties. De plus, le rapport contient des analyses et des opinions portant sur l'économie, notamment au sujet du rendement économique et financier à venir. Par ailleurs, ces analyses et opinions reposent sur certaines hypothèses et d'autres facteurs et sont sujettes à des risques inhérents et à une incertitude. Les résultats réels pourraient être très différents. La Banque Toronto-Dominion ainsi que ses sociétés affiliées et divisions apparentées qui constituent le Groupe Banque TD ne peuvent être tenues responsables des erreurs ou omissions que pourraient contenir l'information, les analyses ou les opinions comprises dans ce rapport, ni des pertes ou dommages subis.