

Série de conversations

La sélection des immigrants économiques en fonction des besoins du marché du travail

Résumé

Cette conversation Metropolis a eu lieu le 30 mars 2006. Son objectif était d'examiner la sélection des immigrants économiques et la façon de mieux relier nos processus aux besoins du marché du travail. Les participants ont discuté du lien entre l'immigration et les besoins du marché du travail et de la capacité du système de sélection actuel à fournir des immigrants au Canada en vue de combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Des stratégies de sélection « plus intelligentes » visant à mieux attirer, faire entrer et retenir des immigrants ont aussi été examinées.

Il y a eu un vaste consensus sur un certain nombre de questions, notamment la nécessité de réviser le système de points du Canada pour les travailleurs qualifiés, de conférer un plus grand rôle aux employeurs et de veiller à ce que le système soit équilibré, adapté et souple. D'une façon générale, on a convenu que les principes qui sous-tendent l'approche axée sur le capital humain demeurent pertinents et que les critères contenus dans la grille de points pour les travailleurs qualifiés – langue, études, expérience et âge, en particulier – sont appropriés. On n'a pas proposé d'éliminer ces critères. Les participants ont cependant indiqué la nécessité d'examiner la *manière* dont ces critères sont évalués afin d'apporter certains ajustements ou d'ajouter d'autres facteurs dans chaque catégorie. On a aussi mentionné que le processus visant à modifier la note de passage et la fréquence à laquelle elle est modifiée pourraient être révisés afin de répondre aux problèmes concernant l'offre et la demande.

De nombreux participants ont souligné le fait que l'immigration est un ensemble et qu'un éventail d'options doit être examiné. Le Programme des candidats des provinces, les étudiants étrangers et les programmes visant les travailleurs temporaires sont des compléments possibles au système pour les travailleurs qualifiés et pourraient aider à répondre aux besoins immédiats des employeurs. On a aussi estimé qu'un tel ensemble doit comprendre des programmes et des initiatives d'intégration.

Les participants ont souligné la nécessité d'examiner plus en détail les rôles que les employeurs pourraient assumer. Les employeurs qui ont participé à la conversation ont souligné leur volonté d'examiner des options, comme le parrainage par l'employeur, ainsi que des stratégies qui permettraient au système d'être plus souple et mieux adapté aux besoins des employeurs.

Série de conversations Metropolis

La Série de conversations Metropolis réunit des chercheurs, des fonctionnaires, des décideurs et des dirigeants communautaires pour cerner et examiner les défis actuels en matière de politiques publiques. Chaque conversation constitue une rencontre à huis clos qui porte sur des sujets très précis et favorise des échanges sincères et personnels entre un petit nombre de participants triés sur le volet qui ont des intérêts communs, mais des optiques différentes.

À propos de Metropolis

Le Projet Metropolis est un forum international favorisant la recherche comparative et l'élaboration de politiques sur la migration, l'intégration et la diversité. Il a comme objectifs d'accroître les capacités de recherche au niveau universitaire, d'encourager la recherche pertinente pour l'élaboration des politiques et de prévoir des moyens pour que la prise de décisions soit davantage fondée sur les résultats des recherches.

Le projet mobilise des gouvernements, des universités et des organisations internationales et non gouvernementales et constitue un partenariat entre les chercheurs, les décideurs et les collectivités au Canada et à l'étranger. Pour de plus amples renseignements, prière de consulter le www.metropolis.net.

Contexte

Cette conversation Metropolis a mis l'accent sur la sélection des immigrants économiques et l'alignement du processus sur les besoins du marché du travail. Elle a été organisée à la demande de Ressources humaines et Développement social Canada et comprenait des participants issus des secteurs de la recherche et des politiques, ainsi que du secteur non gouvernemental, du secteur du travail et du secteur privé. La conversation s'est déroulée conformément à la règle de Chatham House, qui permet de faire rapport de la discussion, mais interdit de dévoiler l'identité des participants et de mentionner la source des commentaires fournis. Le présent rapport offre les points saillants des discussions en accordant une attention particulière aux résultats de recherche, aux expériences du secteur privé et aux possibilités d'élaboration de politiques futures. Veuillez noter que les opinions qui sont exprimées dans le rapport sont celles des participants et ne correspondent pas nécessairement à celles de Metropolis ou de Ressources humaines et Développement social Canada.

La conversation s'est déroulée dans une optique qui tient compte des réalités associées au vieillissement de la population active, à la mondialisation et à l'intensification de la concurrence liée au recrutement des travailleurs, qu'il s'agisse de travailleurs hautement ou peu spécialisés, à l'accroissement de la demande de travailleurs dans certains secteurs et dans certaines régions du pays, y compris des demandes en grande partie imprévues. Comment pourrions-nous tirer parti de l'immigration et de la main-d'œuvre étrangère pour relever ces défis? Comment pouvons-nous attirer des immigrants qui s'intégreront avec succès sur le marché du travail? Quelles sont les politiques requises pour sélectionner des candidats qui permettront le mieux de combler nos pénuries actuelles de travailleurs? Et quelles sont les concessions à faire si l'on décide de recourir à l'immigration et aux travailleurs étrangers comme solution?

On a souligné que les récentes politiques et recherches se sont surtout concentrées sur les politiques d'intégration et les initiatives après l'arrivée, comme les cours de langue et la reconnaissance des titres de compétences, qui ont pour objectif de s'attaquer au problème de la sous-utilisation des compétences des immigrants et d'améliorer leur intégration et leur situation financière. Bien qu'on ait reconnu l'importance de telles mesures, cette conversation mettra l'accent sur la sélection. De nombreux participants ont fait référence à la promesse d'intégration comme moyen d'attirer des immigrants et de les retenir, et souligné le fait que l'intégration est essentielle dans le cadre d'une stratégie à plus long terme. Un des participants a décrit une démarche à trois volets qui comprendrait un processus de sélection minutieux, une société ouverte et accueillante, apte à s'adapter et à répondre à l'immigration, ainsi que des programmes d'intégration qui tiennent compte des défis inévitables auxquels seront confrontés les immigrants. À défaut de mettre l'accent sur les trois volets, il est peu probable que la démarche soit fructueuse. Autrement dit, la sélection et l'intégration ne peuvent pas, et ne devraient pas, être dissociées.

On a mentionné que la sélection était une question de politique discrétionnaire. Ce ne sont pas tous les pays qui sélectionnent des immigrants, mais le Canada a décidé de le faire, et de le faire soigneusement. Le Canada a non seulement déterminé le type d'immigrants à sélectionner et les critères à utiliser pour les sélectionner, mais a aussi désigné ceux qui doivent se charger de la sélection; il peut s'agir des gouvernements, des employeurs ou d'autres intervenants. On a demandé aux participants si les politiques de sélection pouvaient être améliorées pour assurer une meilleure adéquation entre les immigrants et les besoins du marché du travail canadien, accroître leur contribution au marché du travail et améliorer la situation financière des immigrants.

Le lien entre l'immigration et les besoins du marché du travail

L'une des suppositions à la base de cette conversation est la notion que l'immigration est nécessaire pour répondre aux besoins du marché du travail. On a demandé aux participants s'ils considéraient cette supposition valable. On a laissé entendre qu'il y avait en fait suffisamment de travailleurs disponibles pour répondre aux besoins actuels, mais que certains Canadiens refusent d'occuper les postes disponibles, aux salaires offerts, dans les régions où de tels emplois existent. Dans cette optique, l'immigration devrait être considérée comme un

complément à notre population active actuelle et il faut essayer de mobiliser ceux qui ne travaillent pas à l'heure actuelle. D'autres ont cependant mentionné que, malgré la réserve de travailleurs disponibles, ceux qui en font partie n'ont pas nécessairement les compétences requises pour combler les lacunes actuelles. Autrement dit, il y a une inadéquation.

Un autre participant a laissé entendre que l'économie pourrait survivre sans l'immigration. De plus, on a insinué que l'immigration contribue très peu à l'augmentation du revenu par habitant de la société d'accueil, et qu'elle n'est donc pas nécessaire si notre seul objectif est d'accroître notre richesse collective. Certains participants ont contesté cette affirmation, insistant pour dire que le besoin d'immigrants ne doit pas seulement être mesuré par rapport à sa capacité à accroître la richesse des Canadiens. L'immigration pourrait plutôt apporter une diversité culturelle, une diversité linguistique ou de nouvelles idées et perspectives que le Canada recherche. D'autres participants ont invoqué la nécessité de l'immigration comme moyen de stabiliser ou d'accroître la population. Certains autres ont fait référence à l'affirmation selon laquelle l'immigration serait une solution au vieillissement de la population, mais cette idée a été réfutée; on a fait valoir que le Canada ne pourrait simplement pas accepter et traiter suffisamment de demandes de la part d'immigrants qui seraient assez jeunes pour avoir une incidence considérable sur la structure par âge de notre population.

Malgré ces opinions contradictoires, les participants ont admis que l'immigration doit servir à répondre aux besoins de notre marché du travail. De nombreux participants ont indiqué que des secteurs précis pourraient bénéficier de l'immigration. De fait, un employeur a mentionné la pénurie d'ingénieurs ayant de 8 à 12 années d'expérience professionnelle dans son industrie, tandis qu'un autre a fait référence à un sondage sur les petites et moyennes entreprises (PME) indiquant que les pénuries de main-d'œuvre avaient été mentionnées comme étant leur problème le plus critique. Un employeur du secteur des services financiers a mentionné que, malgré l'absence actuelle de pénuries de travailleurs dans son secteur, on s'attend à ce que cette situation puisse changer dans les cinq prochaines années. En revanche, on a souligné qu'il est difficile de prévoir les pénuries éventuelles et que celles-ci ne deviennent bien souvent apparentes que lorsque les employeurs essaient de recruter en vain des travailleurs qualifiés. Plusieurs participants ont fait remarquer qu'il est très difficile de prévoir les besoins en main-d'œuvre ultérieurs et que cette situation représente un défi important.

Parallèlement, un autre employeur a mentionné qu'il y a une réserve de travailleurs suffisante dans certains secteurs à partir de laquelle recruter, mais que les employeurs doivent pouvoir trouver plus efficacement des employés qualifiés, en particulier au sein de la communauté d'immigrants, comme moyen de diversifier leur effectif et de combler les pénuries avant qu'elles se manifestent. Career Bridge a été mentionné comme un programme auxquels les employeurs peuvent recourir pour trouver des employés éventuels; Career Bridge est un programme de stages créé en Ontario qui permet de jumeler des nouveaux immigrants et des employeurs dans des professions non réglementées.

On a fait remarquer qu'un des arguments invoqués pour restreindre l'immigration de travailleurs qualifiés est la réduction de la concurrence auxquels sont confrontés les diplômés canadiens. Un employeur a souligné que l'immigration ne représente qu'à peine 5 à 10 % de la solution à leurs besoins en main-d'œuvre. La formation, le recyclage, les stages et le recrutement de diplômés canadiens font partie de leurs autres démarches. De plus, on a souligné que les plus petites entreprises pourraient ne pas avoir les ressources requises pour recruter des travailleurs à l'étranger. En effet, l'immigration n'est pas nécessairement une stratégie qui vient en tête de liste pour les employeurs et bon nombre d'entre eux n'estiment pas que le système d'immigration est « convivial ». Par conséquent, beaucoup d'employeurs se fient à des stratégies plus traditionnelles, comme les annonces d'offres d'emploi ou le recours à leurs propres réseaux pour trouver des employés éventuels, plutôt que de prendre en compte les immigrants récents ou de recruter des travailleurs à l'étranger.

En plus des pénuries dans des secteurs désignés, on a aussi mentionné que certains emplois sont simplement rejetés d'emblée par les Canadiens et que des employeurs tirent parti des travailleurs peu spécialisés et mal rémunérés. L'immigration pourrait s'avérer une solution dans ces deux cas. En outre, l'immigration pourrait être bénéfique dans les régions aux prises avec un déclin de la population pour combler les pénuries de travailleurs

qui pourraient résulter de l'émigration. On a cependant souligné que l'immigration n'est pas une panacée et que l'émigration découle souvent de piètres possibilités économiques que l'immigration ne réussirait pas à améliorer.

Possibilités d'intervention en matière de politique au sein du système actuel

La conversation a ensuite porté sur le système de sélection actuel. Alors que la majeure partie de la discussion a mis l'accent sur le système de points servant à sélectionner des travailleurs qualifiés, on a reconnu que beaucoup d'autres immigrants, notamment les gens d'affaires immigrants, les candidats des provinces et les aides familiaux résidents, sont parfois sélectionnés au moyen de certains des facteurs utilisés pour évaluer les travailleurs qualifiés, quoique dans d'autres cas aussi en fonction de critères passablement différents.

Le système actuel de sélection des travailleurs qualifiés a été mis en œuvre en 2002 par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (2001). On en parle souvent comme d'une approche axée sur le « capital humain » parce qu'il met l'accent sur les caractéristiques du capital humain, notamment les études, la langue, l'âge, l'emploi réservé (c.-à-d., une « offre d'emploi ») et l'expérience de travail, ainsi que sur des facteurs liés à la capacité d'adaptation. Ce système a remplacé une approche qui mettait davantage l'accent sur les professions recherchées, souvent difficiles à prévoir. On a souligné que, la nouvelle approche étant entrée en vigueur en 2002, le nombre d'immigrants assujettis à ce nouveau système est encore relativement peu élevé et que nous n'avons donc pas encore les données qui nous permettraient d'évaluer l'efficacité de l'approche axée sur le capital humain. On a aussi rappelé aux participants que seulement 25 % environ de tous les immigrants sont évalués dans le cadre du système de points d'appréciation des travailleurs qualifiés puisque seuls les demandeurs principaux dans cette catégorie sont assujettis à ces critères.

Quels facteurs sont en fait les « bons » facteurs? Il n'est pas clair que les facteurs qui sont actuellement utilisés pour sélectionner les immigrants représentent les facteurs les plus importants, si d'autres facteurs doivent être pris en compte dans le processus de sélection ou si les facteurs doivent être pondérés différemment. En outre, aucun des facteurs n'est obligatoire et on estime que certains devraient sans doute l'être.

La note de passage

Un participant a indiqué que les critères ne représentent pas nécessairement un problème, mais que le nombre minimum de points requis pour être admissible au volet des travailleurs qualifiés, soit la note de passage, est simplement trop bas pour garantir que les immigrants que le Canada accepte réussissent leur établissement économique. On a soutenu qu'un immigrant de moins de 49 ans ayant un diplôme d'études secondaires, une connaissance de base d'une langue officielle, une expérience de travail et quelques points au chapitre de la capacité d'adaptation, comme un conjoint titulaire d'un diplôme d'études supérieures ou un membre de la famille au Canada, obtiendrait la note de passage. En effet, les seuls candidats qui ne seraient pas admissibles sont ceux ne possédant aucune scolarité et ne maîtrisant pas l'une des deux langues officielles, de sorte que c'est la note de passage et non les critères qui filtrent les candidats. Par conséquent, on a suggéré qu'une plus grande importance soit peut-être accordée à la note de passage, et pas seulement aux critères.

Études

On a beaucoup discuté de la façon dont les points sont attribués pour les études. Certains participants ont remis en question l'attribution de points aux candidats possédant seulement un diplôme d'études secondaires. On a aussi indiqué que les candidats ayant un niveau d'instruction supérieur au secondaire, mais inférieur au niveau universitaire (p. ex., certificats d'une école de métier) devraient être admis dans le cadre d'un volet distinct qui relierait leurs études au parrainage par l'employeur ou à une offre d'emploi. En effet, les employés dont nous avons besoin pour combler toute pénurie particulière pourraient ne pas nécessairement être admis dans le cadre du système actuel; d'autres types de programmes ou critères pourraient être nécessaires. On a aussi proposé de réviser les facteurs pour lesquels des points sont attribués pour les études dans le cadre du système actuel. De nombreux participants ont appuyé une révision qui permettrait d'attribuer des points non seulement pour le niveau d'instruction, mais aussi pour le domaine d'études de sorte que le système soit plus sélectif et mieux

adapté aux besoins du marché du travail. On a demandé si les points pour les études pouvaient être attribués non pas en fonction du niveau actuel atteint, mais plutôt de l'équivalence canadienne. D'autres ont suggéré d'attribuer des points additionnels pour les études faites au Canada, voire aux États-Unis.

Expérience

Les points liés à l'expérience ont aussi fait l'objet d'une longue discussion et les participants se sont montrés sceptiques quant à l'utilité d'attribuer des points aux demandeurs pour ce facteur. Ce scepticisme est attribuable au fait que les employeurs ne semblent pas prendre en considération l'expérience de travail acquise à l'étranger; les recherches démontrent que les travailleurs ayant une expérience de travail à l'étranger ne sont pas reconnus pour cette expérience sur le marché du travail canadien. Les participants se sont dits en faveur du réexamen de ce facteur.

Âge

Les participants ont aussi indiqué que la façon dont les points sont attribués pour l'âge n'est pas nécessairement appuyée par des données empiriques. On ne sait pas très bien pourquoi davantage de points ne sont pas attribués aux personnes de moins de 35 ans, ni pourquoi l'âge de 49 ans a été choisi comme l'âge à partir duquel les candidats commencent à perdre des points. Si l'objectif est d'améliorer la situation financière et les gains sur le marché du travail, on a convenu que davantage de points devraient être attribués aux immigrants plus jeunes. Les participants ont reconnu que la sélection d'immigrants plus jeunes est un argument de finances publiques indiscutable; les immigrants plus jeunes travailleront pendant plus longtemps avant de prendre leur retraite et de recevoir une pension, et on a déterminé qu'il s'agissait d'une justification convaincante.

Langue

On a proposé qu'une importance plus grande soit accordée à l'évaluation de la connaissance de la langue. On a souligné que notre processus visant à évaluer la connaissance de la langue sous-estime vraisemblablement le niveau de maîtrise de l'anglais ou du français requis pour réussir sur le marché du travail. De plus, un test linguistique est seulement exigé des demandeurs principaux venant de pays où l'anglais ou le français n'est pas la première langue; les demandeurs qui choisissent de ne pas se soumettre à un test linguistique doivent fournir des documents comme preuve de leur connaissance de la langue.

Le cas du Québec

On a fait référence à la province de Québec qui établit sa propre politique de sélection et qui a instauré un système de sélection pour les travailleurs qualifiés en 1996 dans le cadre duquel des points sont attribués pour les facteurs liés au capital humain et qui comporte aussi des critères liés aux professions. Une étude récente menée auprès de 14 000 immigrants sélectionnés dans le cadre de ce système a conclu que certains des facteurs ont une incidence sur la rapidité à laquelle les immigrants obtiennent leur premier emploi spécialisé. L'étude a montré que cette situation survient plus rapidement pour les immigrants ayant un doctorat, ayant complété des études postsecondaires en français, ayant 30 ans ou moins et qui sont formés dans un domaine recherché, ainsi que pour ceux qui ont résidé antérieurement au Québec (et en particulier s'ils ont travaillé ou fréquenté un établissement d'enseignement au cours de cette période), qui ont l'intention de travailler dans le secteur des services personnels ou qui ont une offre d'emploi garantie. D'autres facteurs, comme les qualités personnelles, l'expérience de travail ou le fait d'avoir des amis ou des membres de la famille dans la province, n'ont aucune incidence sur l'accès des immigrants à leur premier travail spécialisé.

L'atteinte d'un équilibre

Les participants ont parlé de la nécessité que notre système atteigne un équilibre. Certains ont exprimé la crainte que l'importance accordée au système de sélection pour les travailleurs qualifiés se fasse au détriment des admissions dans d'autres catégories, comme la catégorie du regroupement familial ou des réfugiés. Un autre participant a insisté sur le fait que les révisions à apporter au système de sélection pour les travailleurs qualifiés devraient être examinées séparément des autres catégories d'immigration. On a aussi indiqué que l'immigration

ne devrait pas remplacer notre réserve de travailleurs actuelle; des investissements sont requis pour former et faciliter l'intégration au marché du travail de ceux qui se trouvent déjà au Canada.

On s'inquiète de ce que l'accent mis sur l'immigration de travailleurs qualifiés pourrait nous empêcher de répondre aux besoins du marché du travail pour des travailleurs moins qualifiés. On a souligné que la catégorie des travailleurs qualifiés peut combler certaines pénuries de main-d'œuvre, mais que d'autres catégories devraient possiblement être prises en compte pour répondre aux autres demandes et qu'une importance accrue devrait y être accordée. Un participant a proposé de permettre aux immigrants de parrainer non seulement leurs conjoint, parents, grands-parents et enfants, mais aussi leurs frères et sœurs. On a aussi indiqué que cette modification à la catégorie du regroupement familial pourrait en fait accroître la réserve de travailleurs disponibles pour combler les emplois peu spécialisés.

Les participants ont convenu qu'un programme de sélection pour les travailleurs peu spécialisés n'est pas requis puisque, d'une certaine manière, les volets liés au regroupement familial et aux réfugiés fournissent des travailleurs peu spécialisés. Certains secteurs sont aux prises avec des pénuries, comme les travailleurs agricoles saisonniers et les aides familiaux résidants, mais les participants ont estimé que celles-ci pouvaient être comblées par des programmes ciblés.

De nombreux participants ont contesté les programmes qui accueilleraient temporairement des travailleurs au Canada, mais ne leur donneraient pas l'occasion d'obtenir ultérieurement la résidence permanente. En effet, beaucoup de participants ont mentionné que cette façon de faire est contre-intuitive puisque la recherche indique que les immigrants ayant résidé au Canada pour une période temporaire ont d'assez bonnes chances d'obtenir le statut de résident permanent. Les étudiants étrangers ne représentent qu'une réserve possible à partir de laquelle obtenir des résidents permanents. En revanche, des efforts devraient sans doute être déployés pour les retenir. Un autre participant a mentionné que le fait d'accueillir trop de travailleurs temporaires pour combler les pénuries de main-d'œuvre pourrait en fait dissuader les Canadiens d'acquérir les compétences et la formation requises et de se joindre à la population active. De même, cela pourrait aussi dissuader les employeurs d'investir dans des programmes de formation à l'intention de leurs employés en poste.

Défis opérationnels

Un autre participant a fait référence aux défis opérationnels et a demandé s'il était logique d'avoir une discussion sur la révision des critères de sélection actuels avant de s'attaquer aux arriérés opérationnels et aux demandes qui ne sont pas encore traitées. On a indiqué qu'il n'était pas logique de recruter des immigrants si leur demande ne peut pas être traitée efficacement et on a exprimé la crainte que le traitement des arriérés pourrait réduire l'avantage concurrentiel du Canada. Un participant a mentionné que ce problème pourrait être résolu en augmentant tout simplement la note de passage, entraînant ainsi l'inadmissibilité de nombreux demandeurs. Un autre participant a proposé d'accélérer le traitement de certains demandeurs, comme les étudiants étrangers cherchant à obtenir la résidence permanente, et de réduire les temps de traitement aux ambassades où les délais sont particulièrement longs. Un autre participant a indiqué que l'arriéré lié aux travailleurs qualifiés est d'au moins 500 000. Si des changements étaient apportés au système actuel, les nouveaux demandeurs seraient placés au bout de la file d'attente et il faudrait compter beaucoup de temps avant que leur demande soit traitée et qu'ils soient admis au Canada. En résumé, on a estimé que les modifications au système de sélection doivent absolument tenir compte de ces défis opérationnels.

Le rôle des employeurs

La conversation s'est ensuite enchaînée sur le rôle que les employeurs peuvent ou devraient assumer pour attirer des immigrants, les sélectionner et les retenir, et on s'est demandé si le système d'immigration actuel était ou non adapté aux besoins des employeurs et du marché du travail en général. Un participant a mentionné que malgré le fait que beaucoup d'importance ait été accordée à la participation des employeurs au chapitre des questions d'immigration, celles-ci ne sont pas nécessairement une priorité sur la liste des préoccupations des employeurs.

Un employeur a souligné le fait que ses besoins en main-d'œuvre étant immédiats, il cherche des solutions qui donnent rapidement des résultats, que ce soit par l'entremise du processus d'immigration ou par d'autres méthodes. Il a indiqué qu'il a utilisé la sélection ciblée pour recruter des employés venant de pays qui sont les plus susceptibles d'avoir des employés dans son secteur possédant les compétences et les caractéristiques qu'il recherche. La majorité de ces employés entreraient d'abord au Canada comme travailleurs étrangers temporaires, mais pourraient ensuite être admissibles à la catégorie de résidents permanents par l'entremise du Programme des candidats des provinces. En effet, de nombreux candidats sont attirés par la possibilité d'obtenir la résidence permanente assez rapidement et de faire venir leur famille peu après. Le recours aux programmes temporaires et au Programme des candidats pour recruter des employés soulève certaines questions sur la mesure dans laquelle notre système visant à sélectionner des travailleurs qualifiés de façon permanente répond aux besoins des employeurs. On a indiqué que le système doit être plus souple pour répondre aux besoins des employeurs.

Un participant a proposé d'aller au-delà du Programme des candidats des provinces en créant un programme des candidats des municipalités qui permettrait le parrainage dans les communautés qui veulent accroître leur nombre d'immigrants et qui sont prêtes à mettre en place les politiques et les programmes requis pour assurer le succès des immigrants sur le marché du travail.

Au nombre des autres programmes proposés, citons un programme qui permettrait aux employeurs de parrainer des immigrants, semblable à celui des immigrants qui peuvent parrainer des membres de leur famille. Un tel système exigerait que l'employeur apporte une certaine garantie que l'immigrant conservera son emploi et ne deviendra pas un assisté social pendant une période déterminée. Certains participants ont exprimé une crainte à l'égard de cette proposition puisque les employeurs pourraient possiblement entraîner des coûts s'ils choisissent de parrainer un immigrant plutôt que d'embaucher un diplômé canadien qui ne serait pas assujéti aux mêmes garanties et restrictions. Un autre participant a laissé entendre qu'il pourrait y avoir un risque d'exploitation lié au fait que les employés admis dans le cadre d'un tel système se sentent redevables envers leur employeur à la suite du parrainage.

En revanche, on a allégué que ce système obligerait les décideurs, les employeurs, les chercheurs et la population à réfléchir aux conséquences de l'immigration. On a soutenu que, dans le passé, un trop grand nombre d'immigrants exerçant certaines professions ont été admis et qu'en raison des changements survenus sur le plan économique, beaucoup d'entre eux ne travaillent pas ou sont sous-employés à l'heure actuelle. Des questions ont été soulevées sur la possibilité que la politique veille à ce que les immigrants conservent leur emploi ou aient un emploi dans un secteur déterminé (en particulier, dans un secteur aux prises avec des pénuries), et si de telles mesures sont appropriées compte tenu du fait qu'elles établissent une distinction en distinguant les immigrants des autres catégories de travailleurs. On a aussi souligné le fait que l'immigration ne représente pas le seul moyen de combler des pénuries de main-d'œuvre et que plus d'une solution doit être examinée. Par exemple, les augmentations de salaire peuvent s'avérer efficaces en augmentant le nombre de travailleurs disponibles.

D'autres participants ont indiqué que le système d'immigration doit être amélioré afin que les employeurs puissent s'y fier et le considérer comme un moyen de sélectionner les employés requis. Le système doit donner l'assurance aux employeurs que les immigrants qui sont sélectionnés ont les compétences, la formation et les habiletés dont ils ont besoin pour réussir. Un participant a mentionné l'existence d'organismes externes pour évaluer les titres de compétences étrangers en soulignant que les employeurs ignorent parfois qu'ils existent et demanderont plutôt des conseils à leurs amis ou associés.

On a le sentiment que même si les employeurs voulaient recourir à l'immigration comme solution aux pénuries sur le marché du travail, ils risquent de trouver le système actuel compliqué. Les employeurs aux États-Unis peuvent payer pour un service qui les aide à parcourir les étapes du système d'immigration. On a aussi souligné que les plus grandes entreprises au Canada recourent aux services de consultants en immigration, mais que cette solution n'est pas réaliste pour les plus petites entreprises, tout comme le fait de s'attendre à ce que leurs représentants se rendent à l'étranger pour recruter des travailleurs temporaires et d'autres immigrants. On a

cependant indiqué que les PME peuvent mieux se renseigner concernant la réserve de travailleurs actuelle au Canada et miser sur les compétences des immigrants qui sont déjà au Canada. En revanche, à ce jour, la participation des PME a été négligeable. On a suggéré que cette faible participation était en partie causée par le fait que la question de l'immigration était perçue jusqu'à tout récemment comme relevant du gouvernement fédéral. Cependant, les provinces et d'autres intervenants s'intéressent de plus en plus à la question et cette situation pourrait entraîner la création de réseaux et améliorer les liens aux employeurs.

Exemples internationaux

On a ensuite demandé aux participants si nous pouvions tirer des leçons des expériences d'autres pays qui ont peut-être mieux réussi à aligner leurs processus de sélection d'immigrants sur les besoins de leur marché du travail.

De nombreux participants ont fait référence à l'Australie, qui a un système semblable à celui du Canada, mais qui présente certaines différences importantes. Par exemple, les points attribués aux études sont axés sur les candidats ayant fait des études en Australie. Cette façon de faire serait possible au Canada puisqu'il y a une population d'étudiants étrangers assez élevée. En outre, cela pourrait possiblement permettre de relever les défis liés à la reconnaissance des compétences, à la connaissance de la langue et à la capacité d'adaptation. Certains participants ont cependant mentionné qu'il y a maintenant beaucoup de pays qui cherchent à recruter des étudiants étrangers, souvent dans le but d'accroître leurs recettes, et que, par conséquent, il pourrait être plus difficile d'en recruter. De plus, quelques participants ont fait remarquer que l'Australie pourrait laisser entrer un trop grand nombre d'étudiants étrangers et que cela pourrait réduire la qualité des diplômés. Par exemple, on a souligné que de nombreux étudiants étrangers en Australie n'obtiennent pas les connaissances linguistiques requises pour réussir sur le marché du travail. Par conséquent, l'Australie examine actuellement la possibilité de modifier son système de sélection afin de resserrer l'évaluation des connaissances linguistiques des étudiants étrangers qui souhaitent immigrer en permanence.

Un participant a cependant souligné qu'une proportion élevée d'immigrants en Australie indiquent parler « seulement l'anglais » ou « seulement l'anglais très bien », ce qui laisse croire que ce pays a réussi à sélectionner des immigrants possédant une très bonne connaissance de la langue. Cette situation est survenue en dépit du fait que le système australien attribue moins de points au total pour la langue que le système canadien. En revanche, la connaissance de la langue officielle du pays est obligatoire en Australie, tandis qu'elle ne l'est pas au Canada, et les points alloués à ce facteur au Canada sont répartis entre les deux langues officielles. Il se pourrait également que d'autres critères du système australien profitent par inadvertance aux immigrants ayant une très bonne connaissance de la langue.

La sélection au début du processus qui est effectuée par des organismes de réglementation en Australie pourrait être une explication possible. Contrairement au Canada où l'évaluation des titres de compétences se fait après l'immigration, les organismes de réglementation en Australie se chargent de la première étape de sélection. Essentiellement, si les titres de compétences d'un immigrant ne sont pas reconnus, il ne sera pas accepté. De plus, l'Australie a établi des critères professionnels dans son système qui lui permet d'attribuer des points aux professions recherchées, ainsi que pour les caractéristiques associées au capital humain. Le facteur lié à l'âge est aussi évalué différemment par rapport au Canada, le système australien attribuant davantage de points à ce facteur et limitant les points aux immigrants de moins de 45 ans. Au nombre des autres différences entre les systèmes australien et canadien, mentionnons le fait que les immigrants ne peuvent pas avoir droit aux services sociaux avant au moins deux ans, ce que beaucoup considèrent comme une stratégie d'autosélection, ainsi qu'une note de passage qui est révisée beaucoup plus souvent qu'au Canada, ce qui favorise la réceptivité et aide à prévenir le traitement d'arriérés.

La capacité d'un immigrant à obtenir la citoyenneté en Australie et au Canada est à peu près la même, et certains ont souligné l'avantage offert par la citoyenneté pour attirer des immigrants. Par exemple, l'Irlande a un certain nombre de programmes temporaires pour les travailleurs, principalement dans le secteur des services, et les

immigrants peuvent obtenir un statut de résident permanent, mais ne pourront toutefois pas obtenir la citoyenneté. Par contre, l'Union européenne offre une mobilité géographique et on a suggéré que des travailleurs pourraient entrer dans des pays où il est plus facile d'obtenir la citoyenneté pour se rendre ensuite dans d'autres pays de l'UE où c'est peut-être plus difficile.

On estime que le Canada a eu un avantage concurrentiel par rapport à d'autres pays et que cette situation est en partie attribuable à sa réputation de pays « tolérant », qui accueille des immigrants et qui dispose de politiques de citoyenneté assez généreuses. De plus, la plupart des pays considèrent que le modèle du Canada en matière de sélection des immigrants a donné d'assez bons résultats. Certains fouillent maintenant plus loin et apprennent qu'il s'agit simplement d'un modèle, que celui-ci comporte des problèmes et qu'il s'agit d'un modèle que pas nécessairement tous les pays voudraient vouloir imiter. En outre, beaucoup d'autres pays sont de plus en plus intéressés à attirer des immigrants qualifiés, situation qui pourrait nuire à l'avantage concurrentiel historique du Canada.

Conclusion

Cette conversation a réuni des points de vue et des intérêts divers, notamment ceux de décideurs, de chercheurs, d'employeurs et d'autres intervenants. Néanmoins, il y a eu un vaste consensus sur un certain nombre de questions, notamment la nécessité de réviser le système de points du Canada pour les travailleurs qualifiés, de conférer un plus grand rôle aux employeurs et de veiller à ce que le système soit équilibré, adapté et souple. La nécessité d'une perspective à long terme a aussi été mise de l'avant et on a souligné l'importance de faire en sorte que les immigrants sélectionnés en vue de répondre aux besoins actuels du marché du travail soient capables de réussir et d'apporter aussi une contribution à plus long terme.

D'une façon générale, on a convenu que les principes qui sous-tendent l'approche axée sur le capital humain demeurent pertinents et que les critères contenus dans la grille de points pour les travailleurs qualifiés – langue, études, expérience et âge, en particulier – sont appropriés. On n'a pas proposé d'éliminer ces critères. Les participants ont cependant indiqué la nécessité d'examiner *la manière* dont ces critères sont évalués, d'apporter certains ajustements ou d'ajouter d'autres facteurs dans chaque catégorie. Les participants ont aussi mentionné que le processus visant à modifier la note de passage et la fréquence à laquelle elle est modifiée pourraient être révisés afin de mieux répondre aux problèmes concernant l'offre et la demande.

Les participants ont exprimé la crainte que trop d'importance pourrait être accordée au système de sélection des travailleurs qualifiés au détriment du système visant d'autres catégories. De nombreux participants ont souligné le fait que l'immigration est un ensemble et que nous ne devons pas agir trop rapidement dans une direction. De fait, beaucoup de participants considèrent le Programme des candidats des provinces, les étudiants étrangers et les programmes à l'intention des travailleurs temporaires comme des compléments au système pour les travailleurs qualifiés, qui pourraient répondre aux besoins immédiats des employeurs et créer un système plus souple et équilibré. On estime aussi que cet ensemble doit inclure des programmes et des initiatives d'intégration qui assureront le succès de tous les membres de la famille.

Les participants ont souligné la nécessité d'examiner plus en détail les rôles que les employeurs pourraient assumer et les conséquences du parrainage par les employeurs. Les employeurs qui ont participé à la conversation ont souligné leur volonté d'examiner des options, plus précisément des stratégies qui permettraient au système d'être plus souple et mieux adapté aux besoins des employeurs. On considère aussi qu'il faut faire preuve de prudence dans les changements à apporter au système de sélection en vue de répondre aux besoins prévus du marché du travail puisqu'il est difficile de faire de telles prévisions.

Bien entendu, certaines questions demeurent sans réponse et doivent être examinées plus en détail avant l'élaboration des politiques futures. Par exemple :

- Comment pouvons-nous mieux prévoir nos besoins sur le marché du travail?
- Quel équilibre voulons-nous atteindre entre l'immigration temporaire et permanente?
- Devrions-nous axer nos efforts strictement sur les immigrants hautement qualifiés ou avons-nous besoin d'admettre aussi des travailleurs peu spécialisés?
- Et comment pouvons-nous établir un équilibre entre notre programme d'immigration et d'autres programmes de travail et d'emploi à l'intention des Canadiens et des immigrants qui sont déjà au Canada?

Autres textes à consulter

Citoyenneté et Immigration Canada. *Immigrer au Canada à titre de travailleur qualifié*. En ligne à : <http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/index.html>.

---. *Désignations par les provinces*. En ligne à : <http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/provnom/index.html>.

---. *Travailler temporairement au Canada*. En ligne à : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.html>.

Green, Alan G. « What is the Role of Immigration in Canada's Future? » *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*. Publié sous la direction de Charles M. Beach, d'Alan G. Green et de Jeffrey G. Reitz (Kingston: McGill-Queen's University Press, 2003) 33-45.

Green, Alan G. et David Green. « The Goals of Canada's Immigration Policy: A Historical Perspective. » *Canadian Journal of Urban Research* 13.1 (2004) 102-139.

Renaud, Jean et Tristan Cayn. « *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. » Rapport préparé pour le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (Montréal : gouvernement du Québec, 2006). En ligne à : http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/AccesEmploiQualifie_RapportRenaudCayn.pdf.

Richardson, Sue et Laurence Lester. *A Comparison of Australian and Canadian Immigration Policies and Labour Market Outcomes*. Rapport du Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (Canberra: Commonwealth of Australia, 2004). En ligne à : www.immi.gov.au/research/publications.

Sweetman, Arthur. *Immigration as a labour market strategy – European and North American Perspectives: Canada*. Jan Niessen et Yongmi Schibel, éd. Rapport au Migration Policy Group (Brussels: MPG, 2005). En ligne à : www.migpolgroup.com.

Tolley, Erin. *La catégorie des travailleurs qualifiés : Critères de sélection de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Politiques publiques en bref Metropolis (Ottawa : Projet Metropolis, 2003). En ligne à : http://canada.metropolis.net/research-policy/policy%20briefs/Selectionsum_f.htm.

Remerciements

Metropolis se montre reconnaissant du soutien financier de la Direction des politiques du marché du travail de Ressources humaines et Développement social Canada, ainsi que de l'apport des participants qui ont apporté leur pleine contribution réfléchie et éclairée.