

Améliorer les procédures d'immigration du Canada

La dernière récession a affecté de nombreuses entreprises, mais la pénurie de travailleurs de longue date reste une source de préoccupation majeure à long terme pour les entreprises canadiennes. Bon nombre d'entreprises s'inquiètent de cette pénurie en anticipation du prochain essor économique. Le Conference Board du Canada prédit que d'ici à 2020, Canada sera à court de près d'un million de travailleurs. Le Québec pourrait être à court de 292 000 travailleurs d'ici à 2025 et de 363 000 travailleurs d'ici à 2030. L'Alberta pourrait être à court de 332 000 travailleurs d'ici à 2025 et l'Ontario de 360 000 travailleurs d'ici à 2025 et de plus de 564 000 travailleurs d'ici à 2030. Dans le cas de la Colombie-Britannique, les estimations suggèrent que la province créera un million de nouveaux emplois d'ici à 2017, mais formera seulement 350 000 diplômés au niveau secondaire¹.

L'immigration contribuera fortement à combler cette pénurie à court et à long terme sur le marché du travail. Entre 2011 et 2016, la croissance de la population active du Canada stagnera et après 2016 elle déclinera. En même temps, les membres de la génération du baby-boom (nés entre 1946 et 1964) commenceront à arriver à la retraite. Le Canada doit donc trouver des réponses novatrices pour attirer les personnes des autres pays possédant l'ensemble de compétences et les talents requis pour soutenir la croissance économique et la concurrence à l'échelle mondiale. D'autres pays industrialisés sont confrontés à des enjeux semblables et concurrenceront le Canada pour attirer ce bassin global de travailleurs spécialisés.

Le Canada a toujours utilisé l'immigration pour régler sa pénurie de main-d'œuvre (due à sa faible croissance démographique), mais le Canada pourrait utiliser divers moyens pour rendre le processus d'immigration plus efficace. Étant donné les avantages que les immigrants apportent, principalement en tant que travailleurs spécialisés, la Chambre de commerce du Canada appuie les efforts du gouvernement fédéral en vue d'attirer et de retenir les immigrants pour diminuer les pénuries de travailleurs. Cependant, plusieurs enjeux entravent la participation entière des immigrants au marché de l'emploi.

Procédures de visa

Travailleurs permanents

L'embauche d'un travailleur étranger qui viendrait au Canada en tant que résident permanent est devenue extrêmement difficile à cause du temps requis pour les procédures d'admission des résidents et de leurs familles. Un particulier doit d'abord demander un visa de travail et c'est un processus long (six mois). À moins qu'il ne puisse démontrer que ses compétences sont demandées et qu'aucun Canadien ne peut occuper le poste, la demande d'immigration est rejetée. Ce système pose un problème parce que deux ministères, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Citoyenneté Immigration Canada (CIC), sont en cause. Si les statistiques de RHDCC démontrent qu'il n'y a aucune demande, la cause est perdue. Malheureusement, les statistiques ne tiennent pas compte des besoins localisés ou spécialisés. Elles reposent uniquement sur des sondages et rapports qui sont souvent incomplets, car les CIC et RHDCC ne collaborent pas avec les entreprises qui requièrent les compétences.

Les longs temps d'attente pour l'approbation de CIC garantissent pratiquement que le travailleur étranger rechercherait d'autres opportunités. Les demandes de résidence permanente sont traitées selon l'ordre d'arrivée plutôt qu'en fonction des priorités. Or, si les délais étaient plus transparents et réalistes pour l'obtention de la résidence permanente, on pourrait attirer plus d'étrangers qui habiteraient et travailleraient au Canada pour stimuler notre potentiel de croissance.

Travailleurs étrangers temporaires

La plupart des employeurs se fient au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour faire venir des travailleurs au Canada même s'ils ont l'intention de recruter des employés à long terme. Le recrutement des travailleurs étrangers temporaires comporte deux étapes : l'obtention d'un avis relatif au

¹ Conference Board du Canada, « The Workplace of the Future: Leaders and the World of Work in 2020 ». Juillet 2010.

marché du travail (AMT) de Service Canada puis l'obtention d'un visa ou d'un permis de travail qui est fourni par CIC dans ses centres sous-équipés situés à l'étranger. L'obtention d'un AMT, essentiellement une confirmation du manque de Canadiens pour pourvoir le poste, prend entre quatre et six semaines plus le temps requis pour la publicité et le recrutement. En outre, on a mis fin à l'ancien processus accéléré d'obtention d'un AMT (e-AMT) qui visait certaines professions. Il faut donc suivre le processus régulier qui, par suite des longs délais, est lent et insensible à la conjoncture du marché du travail en ce qui a trait au salaire, aux pénuries de travailleurs et aux procédures de recrutement.

Bon nombre d'exigences se rapportant aux annonces d'emploi, particulièrement celles qui portent sur certains postes pour professionnels ou travailleurs hautement spécialisés, ne correspondent pas aux méthodes dont se sert le milieu des affaires pour recruter ces gens de talent. Ce manque d'information signifie que les procédures ne font pas la distinction entre les niveaux de compétence des diverses catégories de travailleurs, à savoir travailleur professionnel, qualifié, spécialisé, peu spécialisé et non spécialisé. Les demandes de travailleurs peu spécialisés ne devraient pas éliminer les demandes de travailleurs hautement spécialisés qui créent des débouchés économiques, car l'éducation et l'emploi dérivé découlent de l'embauche de professionnels et autres employés hautement spécialisés.

Outre cela, comme des pénuries de travailleurs plus graves se profilent à l'horizon, la Chambre de commerce du Canada recommande que l'on rétablisse le processus d'AMT accéléré et que l'on révisé et élargisse la liste de professions visées.

Étudiants internationaux

Les étudiants internationaux qui fréquentent les établissements postsecondaires canadiens sont une autre source de travailleurs spécialisés pour notre pays. Pour être acceptés à l'université ou au collège et obtenir un diplôme postsecondaire au Canada, les étudiants doivent parler l'une ou l'autre des langues officielles. Ces étudiants connaissent le milieu de travail canadien, car ils travaillent généralement hors campus durant leurs études et ils possèdent des titres de compétences canadiens. En outre, les étudiants étrangers contribuent pour plus de 6,5 milliards de dollars à l'économie canadienne chaque année². Or, les longs délais de traitement et l'accumulation des demandes entravent l'approbation des visas d'étudiant et le recrutement des étudiants et futurs employés.

Services d'immigration

La complexité du système canadien d'immigration rend celui-ci extrêmement difficile pour les futurs nouveaux venus. Selon une consultation publique effectuée par CIC en mai 2009, 53 % des répondants étaient très insatisfaits ou indifférents à l'égard du service qu'ils s'étaient procuré auprès de CIC. Le sondage révèle également que 35 % des répondants avaient besoin d'aide pour comprendre le processus et remplir leur demande³. Ces données font valoir que les services offerts à l'étranger devaient être plus clairs et favorables au recrutement d'employés appropriés pour les entreprises canadiennes.

Pour utiliser pleinement les compétences des immigrants au Canada, on doit prévoir des services d'intégration adéquats. Les immigrants qui ne connaissent pas les coutumes et la culture de l'endroit où ils ont choisi de s'installer ne peuvent contribuer à la collectivité. Ce manque d'engagement peut engendrer des coûts sociaux et financiers, notamment le syndrome du travailleur découragé, pour les immigrants et les inciter à accepter des emplois moins payants (qui sont souvent dans un autre secteur professionnel que celui de leur formation).

À l'heure actuelle, un vaste éventail de programmes gouvernementaux et sans but lucratif sont offerts pour composer avec les différents aspects de l'immigration, mais ils sont tellement nombreux que

² Affaires étrangères et Commerce international Canada. « Les étudiants étrangers contribuent pour plus de 6,5 milliards de dollars à l'Économie canadienne ». Octobre 2009.

³ Idem.

l'immigrant potentiel a de la difficulté à obtenir des renseignements précis. Il n'existe pas d'organisme de services d'intégration centralisé au palier fédéral ou provincial/territorial qui coordonne les politiques d'intégration pour nouveaux immigrants. Les services d'intégration actuels sont dispensés par des organismes sans but lucratif (ayant des budgets restreints) ou par les centres du patrimoine qui concentrent leurs travaux sur des nationalités particulières. On devrait établir des programmes d'intégration axés sur la collectivité exploités par des organismes sans but lucratif locaux pour vraiment tirer parti de la croissance et de la productivité découlant de l'immigration.

Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger

Des obstacles inutiles à la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger touchent un grand nombre de professions et de secteurs. Or, les nouveaux Canadiens requièrent des démarches courtes et pratiques pour l'obtention de qualifications canadiennes dans leurs professions, sans que les normes ne soient sacrifiées. L'ultime objectif est de donner aux nouveaux immigrants les outils nécessaires pour être autosuffisants et tirer pleinement parti des possibilités offertes par le Canada. La non-reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger signifie que les immigrants resteront au chômage et/ou apporteront une contribution insuffisante à l'économie canadienne; au bout du compte, ils gagneront moins d'argent, payeront moins d'impôt et ne pourront acheter les biens et services nécessaires pour commencer une nouvelle vie au Canada. Il importe que le gouvernement, les entreprises et les organismes responsables de l'octroi des qualifications travaillent de concert pour améliorer le délai de traitement et les politiques associés à la reconnaissance des qualifications des professionnels formés à l'étranger pour diminuer les pénuries de travailleurs et créer une société au sein de laquelle chacun peut contribuer.

En même temps, le Canada doit hausser le profil du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger pour assurer que les entreprises et les immigrants sachent qu'il est possible d'évaluer les qualifications scolaires acquises à l'étranger en fonction des normes de scolarité provinciales. Il devrait être facile de trouver les lignes directrices et autres renseignements pertinents sur les sites Web, car c'est généralement la première démarche pour les immigrants potentiels.

Près de 500 autorités de réglementation professionnelle, de nombreux organismes d'évaluation des compétences/d'agrément et des centaines d'établissements professionnels participent à l'évaluation des titres de compétences étrangers dans 13 compétences canadiennes. Or, les immigrants ont encore de la difficulté à obtenir des renseignements transparents, responsables et systématiques sur les exigences réglementaires. En général, les provinces sont responsables de l'octroi des permis et de l'agrément dans environ 55 professions réglementées (15 % du marché du travail canadien), tandis que les employeurs déterminent s'ils possèdent les qualifications appropriées pour les autres professions qui demeurent non réglementées (85 % du marché du travail canadien)⁴. Entre temps, les gouvernements d'Australie et de Nouvelle-Zélande ont engagé des réformes qui visent à centraliser l'évaluation des titres de compétences au sein du National Office of Overseas Skills Recognition (NOOSR) et de la New Zealand Qualifications Authority (NZQA) respectivement⁵.

L'évaluation des titres de compétences est devenue plus compliquée à mesure que l'éventail des pays d'origine des immigrants s'est élargi. De plus, rien n'oblige les particuliers à faire évaluer leurs titres de compétences avant de présenter une demande au Canada⁶. En outre, les immigrants ont en général un niveau de scolarité plus élevé. En 2007, environ 37 % des personnes nées à l'étranger âgées de 25 à 54 ans possédaient un diplôme universitaire, comparativement à 22 % de la population née au Canada

⁴ Becklumb, P., Elgersma, S., *Reconnaissance des titres de compétences étrangers des immigrants* dans « Service d'information et de recherche parlementaires », octobre 2008, <http://www2.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/prb0429-e.htm>, consulté le 12 décembre 2010.

⁵ Business Council in British Columbia, *Labour market needs, Immigration programs, Foreign credential recognition & Employment*, http://www.bcbc.com/Documents/LE_20070412_Submission_LIFE.pdf, mars 2007, consulté le 5 décembre 2010.

⁶ Idem.

appartenant au même groupe d'âge. Et pourtant, le taux de chômage parmi les immigrants est deux fois plus élevé que celui des gens nés au Canada⁷.

Compétences relatives aux langues officielles

Les compétences linguistiques sont un autre sujet de préoccupation. La proportion d'immigrants dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais est passée de 53 % en 1981 à 80 % en 2006⁸. Dans un sondage sur les entreprises établies à Calgary mené en 2007, 90 % des répondants ont indiqué qu'un immigrant doit parler, comprendre, lire et écrire le français ou l'anglais suffisamment bien pour être facilement compris par les autres, en personne, au téléphone et pour comprendre ses collègues. Même si une personne possède les compétences nécessaires, ces dernières ne peuvent être utilisées adéquatement si elle est incapable de communiquer.

Pour leur part, les immigrants qui cherchent du travail sur le marché canadien mentionnent souvent que les barrières linguistiques sont leur problème majeur (32 %)⁹. Le profil des pays d'origine des immigrants a également évolué. En 2009, près de 40 % des dix premiers pays d'origine étaient des pays d'Asie (Chine, Philippines, Inde, Pakistan, Iran et République de Corée)¹⁰. Dans bien des cas, les compétences que les immigrants possèdent en français et en anglais doivent être améliorées (pour comprendre les expressions idiomatiques ou les conventions sociales) afin d'être appropriées au lieu de travail. Une formation axée sur les deux langues officielles est essentielle à la réussite de ces immigrants au Canada.

Recommandations

Que le gouvernement fédéral :

1. Améliore la préparation à l'étranger des immigrants en établissant une évaluation des titres de compétences préalable à l'arrivée et un cadre national de qualification en utilisant comme référence les organismes d'Australie et de Nouvelle-Zélande.
2. Dresse un profil de scolarité des principaux pays d'origine des immigrants afin de pouvoir mettre une description transparente et exhaustive de leurs systèmes d'enseignement à la disposition des entreprises et autres organismes de placement.
3. Travaille avec les entreprises et les organismes d'évaluation des titres de compétences professionnels/d'agrément pour formuler des démarches plus souples pour la reconnaissance des qualifications et de l'expérience, tout en respectant les normes canadiennes. On doit mettre l'accent sur les programmes de formation axés sur les deux langues officielles pour les nouveaux immigrants et les personnes inscrites aux listes d'attente pour venir au Canada, car c'est un enjeu majeur pour les immigrants prospectifs et les employeurs éventuels.
4. Adopte une nouvelle approche à l'égard du traitement des demandes d'immigration, par exemple en accroissant les démarches effectuées au Canada, pour éliminer l'accumulation de demandes d'ici à 24 mois.

⁷ Chambre de commerce du Canada, « La crise démographique au Canada: est-ce que les travailleurs sous-représentés peuvent nous sauver? », <http://www.chamber.ca/images/uploads/Reports/2010/Canadas%20Demographic%20Crunch141010.pdf>, consulté le 10 novembre 2010.

⁸ Drummond D., Fong F., *An economic perspective on Canadian immigration*, dans « Options Politiques » juillet-août 2010, <http://www.irpp.org/po/archive/jul10/drummond.pdf>, consulté le 11 décembre 2010.

⁹ Schellenberg, G., Maheux, H., *Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : Faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*, Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007000/9627-eng.htm#9>, consulté le 20 janvier 2011.

¹⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2009*

5. Priorise les demandes des travailleurs étrangers et des étudiants internationaux en fonction de la liste des professions soumises à des pressions plutôt que selon l'ordre d'arrivée pour accélérer le traitement des demandeurs exerçant une profession dont on a grandement besoin.
6. Élargir la liste des professions soumises à des pressions pour refléter les besoins du marché du travail actuel et futur du Canada et crée une base de données sur le marché du travail canadien comprenant des renseignements sur les pénuries de travailleurs à court et à long terme.
7. Améliore les campagnes éducatives à l'étranger pour informer les futurs nouveaux arrivants des exigences du marché du travail canadien, des procédures de demande et des services d'intégration.
8. Rétablit le processus d'e-AMT et rationalise le processus d'AMT pour tout travailleur dont la profession figure sur la liste des professions soumises à des pressions en envisageant le marché du travail plus vaste pour cette profession au lieu des publicités particulières de chaque employeur.
9. Établit des procédures d'immigration différentes pour les travailleurs professionnels, qualifiés, spécialisés, peu spécialisés et non spécialisés en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour assurer que les demandes des immigrants qui possèdent les compétences les plus demandées soient traitées plus rapidement.
10. Envisage des sources d'information plus vastes pour déterminer le niveau de salaire approprié, y compris les sondages des secteurs industriels qui peuvent souvent être fournis par les employeurs ou les associations d'employeurs.
11. Renouvelle les liens entre Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Citoyenneté et Immigration Canada l'ASFC et les entreprises qui recherchent une compétence particulière et veulent embaucher un immigrant par faute de talent local afin que le processus reflète vraiment l'offre et la demande au lieu de suivre la procédure.
12. Crée une liste d'employeurs approuvés ayant démontré qu'ils respectent l'esprit et la lettre des règlements, prévoyant plus de latitude au regard du traitement des travailleurs étrangers temporaires afin de permettre au personnel de Service Canada et aux autres employés du gouvernement d'examiner plus de dossiers et de consacrer leur temps à enquêter sur les employeurs et les dossiers susceptibles d'enfreindre l'esprit des règlements.