



**RÉSoudre LES PÉNURIES À
TERRE-NEUVE ET
AU LABRADOR**

Les expériences des employeurs
et le marché du travail dans les
provinces de l'Atlantique

NOVEMBRE 2020

À PROPOS DU FPP

Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents participants et participantes au processus d'élaboration des politiques.

Il leur offre une tribune pour examiner des enjeux et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans le débat sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur — un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur les questions cruciales.
- Favorisant des dialogues francs sur des sujets de recherche
- Célébrant le travail de leaders exceptionnel.le.s.

Notre approche, appelée « de l'inclusion à la conclusion », mobilise des interlocuteurs et interlocutrices, connu.e.s ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin de cerner les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions.

Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

© 2020, Forum des politiques publiques

1405 - 130, rue Albert

Ottawa, ON, Canada, K1P 5G4

613.238.7858

ISBN : 978-1-77452-031-4

ppforum.ca

[@ppforumca](https://www.instagram.com/ppforumca)

Le présent rapport est accessible [en ligne](#).

CE PROJET EST FINANCÉ PAR

Canada 

MERCI À NOS PARTENAIRES D'ÉVÉNEMENTS



TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	1
À propos des auteurs	2
Introduction.....	3
Quelles sont les causes des pénuries de compétences et de main-d'œuvre à Terre-Neuve-et-Labrador?.....	4
Démographie	4
Croissance Économique.....	7
Technologie et compétences	11
Politiques en matière d'économie et d'immigration.....	12
Points de vue des parties prenantes sur l'embauche et la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s.....	17

À propos du projet

Les changements démographiques et du marché du travail au Canada atlantique font de la question de la rétention une priorité pour tous et toutes. Maintenir, à moyen et à long termes, les travailleurs et travailleuses, les immigrants et immigrantes, les compétences et le talent dans les quatre provinces est une préoccupation complexe et prioritaire pour la croissance économique et la prospérité régionale. Le projet triennal [Revitalisation de la région de l'Atlantique](#) du Forum des politiques publiques (2017-2020), financé par le gouvernement du Canada, vise à relever le défi de la rétention et de la croissance économique, en mettant l'accent sur le renforcement de la rétention des immigrants et immigrantes à long terme, l'élargissement du bassin de main-d'œuvre et l'amélioration de l'accès des employeurs aux compétences dont ils ont besoin. Par l'entremise de rapports de recherche, de sondages, de narrations qualitatives, de tables rondes provinciales et de sommets régionaux, le Forum des politiques publiques promeut la compréhension régionale et pancanadienne ainsi que les réseaux intersectoriels sur les aspects les plus urgents en matière d'immigration et de politique économique.

SÉRIE RÉSOUDRE LES PÉNURIES

Les expériences des employeurs et le marché du travail dans les provinces de l'Atlantique

Dans le cadre du projet [Revitalisation de la région de l'Atlantique](#), le FPP étudie les pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique, et leur interaction avec l'immigration en provenance et à destination de la région. Le FPP s'est associé à l'Université Memorial pour réunir des employeurs, des leaders en matière de développement de la main-d'œuvre, d'établissement des immigrants et immigrantes et d'enseignement postsecondaire, des représentants et représentantes d'associations d'entreprises et des décideurs et décideuses politiques des gouvernements provinciaux et fédéral pour discuter des expériences des employeurs en matière d'embauche et de rétention de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, y compris les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes et les étudiants et étudiantes internationaux.ales, et des facteurs contextuels. Les résultats qualitatifs de ces consultations dans chaque province de l'Atlantique ont ensuite été combinés à une analyse de la main-d'œuvre par l'équipe de recherche de l'Université Memorial dirigée par Tony Fang, titulaire de la chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique. Chaque rapport provincial fournit un tableau des expériences des employeurs et des collectivités en matière de pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans le contexte des principaux facteurs provinciaux. Les rapports se terminent par des recommandations aux employeurs pour améliorer la rétention des travailleurs et travailleuses immigrant.e.s qualifié.e.s.

À propos des auteurs

Tony Fang

Chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique, Université Memorial

Tony Fang est actuellement membre d'un comité consultatif d'experts et expertes de la Banque mondiale sur la migration et le développement, en plus d'être titulaire de la chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique à l'Université Memorial. Il se consacre à la publication de recherches de pointe sur l'économie du Canada et de Terre-Neuve-et-Labrador. Ses domaines de recherche englobent les questions de pratiques de rendement élevé en milieu de travail, de politiques de retraite et de vieillissement de la main-d'œuvre, d'éducation, d'immigration, d'innovation et de croissance des entreprises.

Jane Zhu

Boursière de recherche postdoctorale, département d'économie, Université Memorial

Jane Zhu est professeure agrégée d'économie et de gestion au Sichuan College of Architectural Technology. Ses intérêts de recherche portent notamment sur l'efficacité de l'investissement en capital humain, le développement de l'industrie des services de ressources humaines au Sichuan, en Chine, et les liens entre la diversité de la main-d'œuvre et la productivité en milieu de travail. Avec plus de 20 ans d'expérience professionnelle dans la recherche sur les ressources humaines et le capital humain, Mme Zhu a développé un large éventail d'expertise technique dans la collecte, le traitement et l'analyse de données provenant de recherches, de sondages, d'entretiens existants et d'autres sources.

Paula Struk Jaia

Assistante à la recherche, Université Memorial

Paula Struk Jaia est candidate à la maîtrise en économie à l'Université Memorial de Terre-Neuve. Ses recherches portent sur la société et l'économie, combinant théorie économique et analyse économétrique. Elle assiste la chaire Stephen Jarislowsky dans des projets liés à la migration et au marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador. Mme Jaia est titulaire d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en économie de l'Université Memorial.

Introduction

La plupart des pays industrialisés connaissent des pénuries de main-d'œuvre et des écarts de compétences en raison des faibles taux de natalité, du vieillissement de la population et des nouvelles technologies qui nécessitent des travailleurs et travailleuses possédant de nouvelles compétences. Une enquête mondiale menée auprès d'environ 40 000 employeurs dans 43 pays et territoires a révélé que 45 % des employeurs ont déclaré avoir des pénuries de compétences¹.

Ces problèmes sont aussi présents au Canada, et les provinces de l'Atlantique font face à une situation encore plus grave. Les tendances actuelles montrent que la population naturelle baisse, car le nombre de décès est supérieur à celui des naissances, et avec le nombre croissant de baby-boomers qui partent à la retraite, la main-d'œuvre du Canada atlantique est susceptible de diminuer. De 2012 à 2018, la population active a diminué de 54 400 personnes². De plus, le pourcentage de vieillissement de la population est plus élevé au Canada atlantique que dans le reste du pays. En 2018, les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 20,5 % de la population du Canada atlantique³. Ce groupe d'âge devrait passer à 30,9 % d'ici 2035, avec une prévision de baisse globale de 5 % de la population totale de la région⁴.

Il existe deux grands types de pénuries de main-d'œuvre et de compétences sur le marché : cycliques et structurelles. Les pénuries cycliques de main-d'œuvre et de compétences peuvent être atténuées en augmentant les salaires, en lançant des campagnes de recrutement et en mettant en œuvre des pratiques innovantes en milieu de travail⁵. Toutefois, sous l'effet des changements démographiques et technologiques, les pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences peuvent être difficilement résolues à court terme en raison d'une pénurie de travailleurs et travailleuses potentiels possédant les types de compétences requises.

¹ Manpower Group. (2019). Référence absente dans la bibliographie.

² Statistique Canada. (2019a). [Estimations de la population au 1er juillet, par âge et sexe](#).

³ Ibid.

⁴ Kareem & Goucher. (2017). Référence absente dans la bibliographie.

⁵ Skills Canada B.C.. (2004). Skill shortages in B.C. Ministère du Développement des compétences et du Travail.

Quelles sont les causes des pénuries de compétences et de main-d'œuvre à Terre-Neuve-et-Labrador?

Les facteurs démographiques, économiques et technologiques et les facteurs de politiques publiques ont des répercussions directes sur les pénuries de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s à Terre-Neuve-et-Labrador. Les particularités de chacun de ces facteurs sont présentées au tableau 1 ci-dessous.

DÉMOGRAPHIE

Alors que la population du Canada a augmenté au cours de la dernière décennie, Terre-Neuve-et-Labrador est la seule province dont la population diminue en raison du vieillissement de la population, de la baisse des taux de fertilité et de l'émigration – comme le montre le tableau 1. Elle avait également le plus faible pourcentage d'immigrants et immigrantes internationaux.ales par rapport à la population totale. La province présentait également l'âge médian le plus élevé et la plus forte proportion de résidents et résidentes âgé.e.s de 65 ans et plus.

Tableau 1. Caractéristiques démographiques du Canada et des provinces de l'Atlantique^{6,7,8}

	Canada	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard
Population, 2018	37 057 765	525 604	770 921	959 500	153 584
Changement de la population, 2017-2018 (en pourcentage)	1,34	-0,52	0,54	0,95	2,04
Taux de migration interprovinciale net, 2017-2018	S.O.	-2 733	481	3 048	177
Migration internationale, 2018	303 257	1 275	4 113	5 137	2 012
Pourcentage d'immigrants et immigrantes dans la	21,9	2,4	4,6	6,1	6,4%

⁶ Statistique Canada. (2016a). [Série « Perspective géographique », Recensement de 2016.](#)

⁷ (Statistique Canada. (2018a). [Estimations des composantes de la migration interprovinciale, par âge et sexe, annuelles.](#)

⁸ Statistique Canada. (2019a). [Estimations de la population au 1er juillet, par âge et sexe.](#)

population (en pourcentage) (2016)					
Âge médian (2018) (ans)	40,8	46,5	45,9	45,1	43,5
Âge 0-14 (en pourcentage)	16,1 %	13,9 %	14,4 %	14,1 %	15,5 %
Âge 15-64 (en pourcentage)	66,8 %	60,8 %	64,8 %	65,5 %	64,7 %
Âge plus de 65 (en pourcentage)	17,1 %	25,3 %	20,8 %	20,4 %	19,8 %

En raison de la diminution et du vieillissement de la population, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont plus graves à Terre-Neuve-et-Labrador que dans les autres provinces de l'Atlantique. De 2014 à 2018, la population active a diminué de 14 835 travailleurs et travailleuses, ou 4,4 %. De plus, près de 35 000 personnes supplémentaires quitteront le marché du travail d'ici 2028, ce qui représente environ 10 % de la population active totale.

Tableau 2. Caractéristiques démographiques de Terre-Neuve-et-Labrador⁹

Groupe d'âge	2014	2015	2016	2017	2018
Tous les âges	528 159	528 117	529 426	528 356	525 604
5 à 14 ans	52 124	52 005	51 993	51 412	50 687
15 à 54 ans	275 246	271 857	268 806	264 543	259 099
55 à 64 ans	84 259	84 913	85 556	85 686	85 717
65 ans et plus	92 894	96 218	100 186	104 064	108 017
Pourcentage des plus de 65 ans	17,6 %	18,2 %	18,9 %	19,7 %	20,5 %
Âge médian	44,7	45,2	45,6	46	46,5

Les figures 1, 2 et 3 ci-dessous montrent que l'émigration interprovinciale nette est une tendance

⁹ Ibid.

déterminante pour Terre-Neuve-et-Labrador depuis 2000, car les jeunes travailleurs et travailleuses partent vers d'autres provinces pour y trouver un emploi et des possibilités d'études¹⁰.

Figure 1 : Migration nette

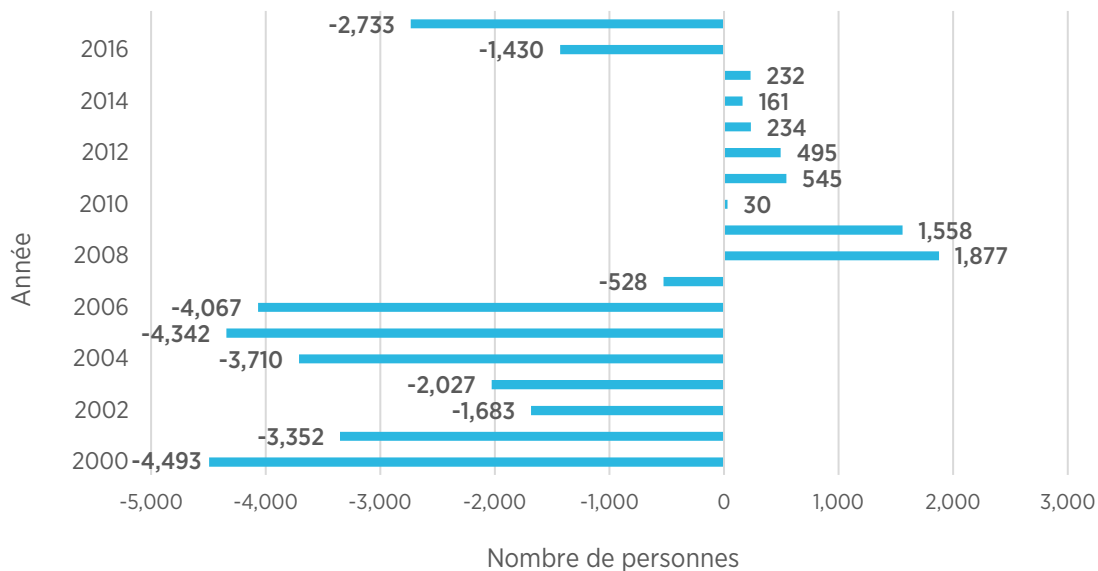
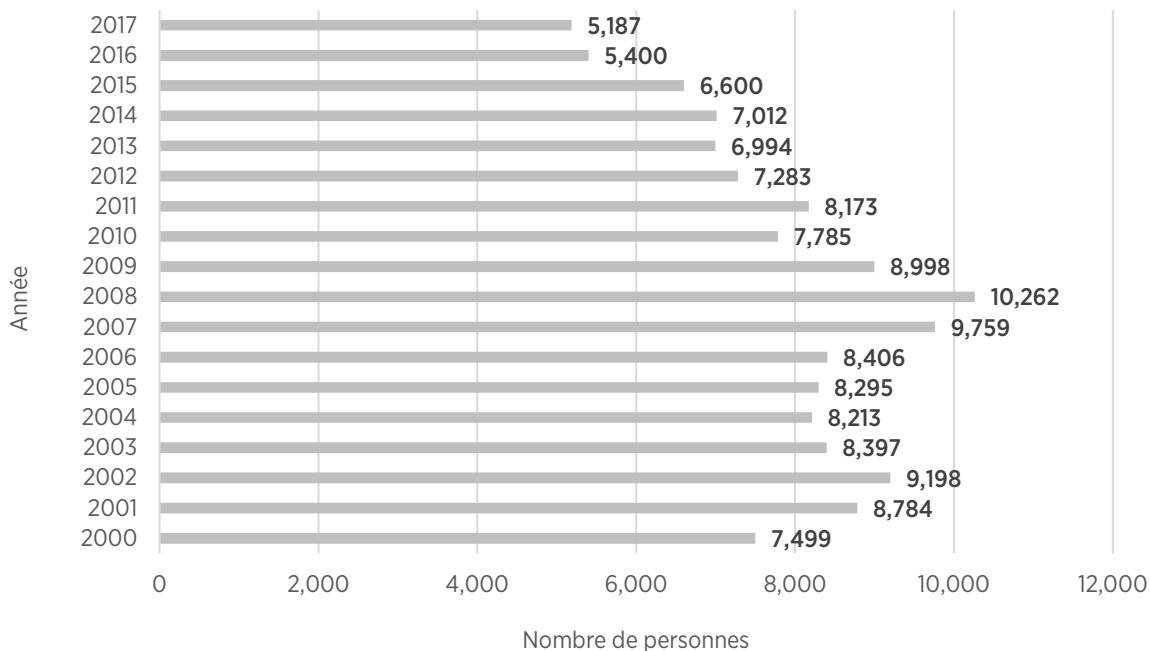
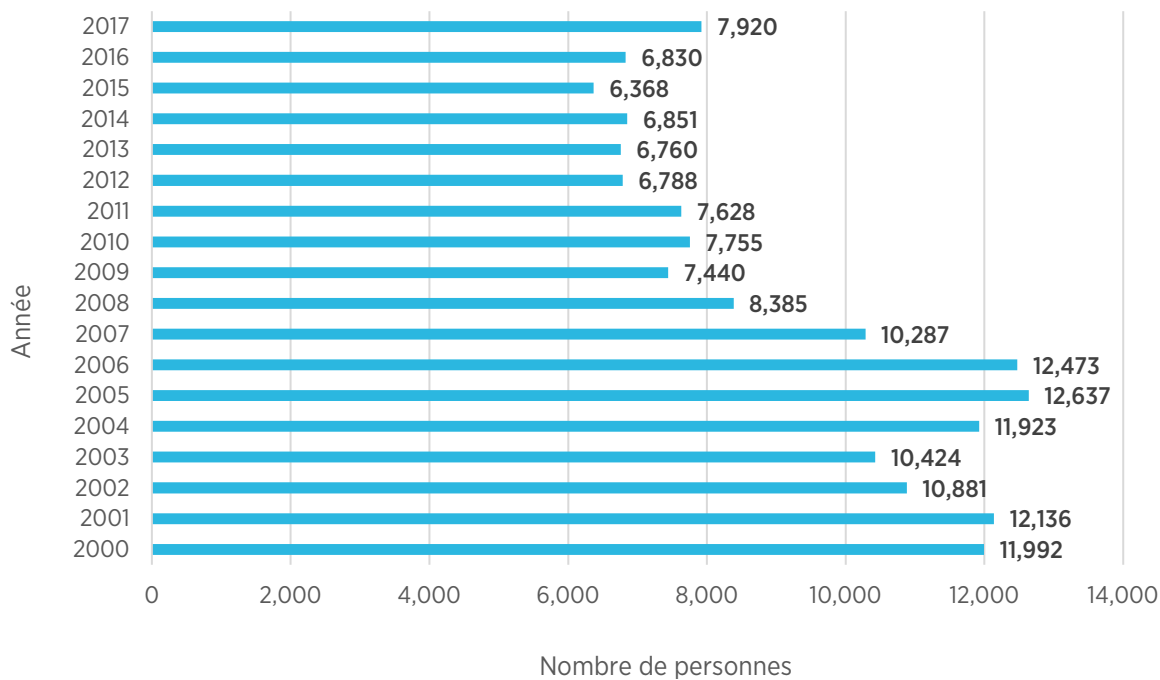


Figure 2 : Immigration



¹⁰ Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)

Figure 3 : Émigration



CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Alors même que la démographie de Terre-Neuve-et-Labrador menace de réduire le bassin de main-d'œuvre, la demande de travailleurs et travailleuses n'a cessé d'augmenter. Cela peut être attribué à la reprise économique qui peut provenir d'un développement solide des ressources naturelles, d'une augmentation des investissements en capital (par exemple les projets West White Rose et Voisey's Bay) et de la croissance du tourisme, de l'éducation internationale et des industries de haute technologie. Le tableau 3 montre qu'après une contraction économique due à l'effondrement des prix du pétrole, l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador s'est redressée depuis 2017, créant plus d'emplois. Cette croissance s'est accompagnée d'un resserrement du marché du travail en raison des départs à la retraite et de l'émigration, le taux d'activité de Terre-Neuve-et-Labrador étant inférieur d'environ 7 % à celui du reste du Canada (tableau 3). Selon un rapport de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, il y avait 2 400 emplois non pourvus à Terre-Neuve-et-Labrador en 2018¹¹.

¹¹ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). (2018).

Tableau 3. Sélection d'indicateurs économiques, Terre-Neuve-et-Labrador¹²

Indicateur	2014	2015	2016	2017	2018	2019f	2020f
PIB (en millions de \$)	34 277	31 138	31 696	33 074	34 362	35 242	35 082
Variation, en termes réels (%)	-1,2	-1,2	1,8	0,9	-2,9	4,1	0,2
Investissement, formation brute de capital fixe (en millions \$)	12 035	12 087	13 873	10 978	9 684	11 313	9 250
Variation des investissements, en termes réels (%)	2,0	-1,8	8,8	-18,0	-12,9	14,4	-19,7
Population active (en milliers de travailleurs et travailleuses)	270,9	270,8	268,7	262,9	261,4	262,3	260,3
Variation de la population active, en termes réels (%)	-1,3	0,0	-0,8	-2,2	-0,6	0,3	-0,8
Emploi (en milliers de travailleurs et travailleuses)	238,6	236,2	232,6	224,1	225,3	228,1	225,2
Variation de l'emploi, en termes réels (%)	-1,7	-1,0	-1,5	-3,7	0,5	1,2	-1,3
Taux de chômage (%)	11,9	12,8	13,4	14,8	13,8	13,1	13,5
Taux d'activité (%)	61,0	61,1	60,5	59,0	58,9	59,2	58,8

Alors que la participation de la population active a baissé, le taux de chômage est resté stable et le PIB a progressé à un rythme lent. Normalement, la participation de la population active augmente avec la croissance économique. Cette divergence peut laisser penser que l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador transitionne d'une économie basée sur les ressources à une économie du savoir¹³, et que certain.e.s employés

¹² Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère des Finances. (2018). [Occupational ratings](#).

¹³ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2019a). [Economic Growth Strategy for Newfoundland and Labrador](#).

et employées quittent le marché du travail en raison du manque de compétences appropriées pour trouver un emploi dans la nouvelle économie.

Les tableaux 4 et 5 montrent que les industries liées au pétrole ont employé moins de personnes dans l'économie et contribué moins au PIB provincial entre 2013 et 2017. Parallèlement, la contribution des industries de services au PIB et à l'emploi a progressivement augmenté ou est restée relativement stable au fil du temps.

Tableau 4. Pourcentage du PIB par industrie, Terre-Neuve-et-Labrador¹⁴

	2013	2014	2015	2016	2017
Extraction pétrolière et activités de soutien pour le pétrole et les mines	28,2 %	28,4 %	25,7 %	15,1 %	14,4 %
Finance, assurance, immobilier et services de soutien aux entreprises	12,3 %	12,6 %	13,0 %	15,6 %	14,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,6 %	2,3 %	2,4 %	2,6 %	3,1 %
Services d'éducation	4,9 %	4,9 %	4,9 %	5,8 %	5,7 %
Information, culture et loisirs	2,3 %	2,4 %	2,5 %	2,8 %	2,7 %
Administration publique	6,5 %	6,9 %	6,9 %	7,8 %	7,5 %

¹⁴ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2019b). [Selected economic indicators, Newfoundland and Labrador.](#)

Tableau 5. Emploi des personnes par industrie (en milliers, et en pourcentage de la population totale de la province), Terre-Neuve-et-Labrador¹⁵

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Extraction pétrolière et activités de soutien pour le pétrole et les mines	8,8 (3,8 %)	9,2 (3,9 %)	8,4 (3,6 %)	7 (3 %)	5,3 (2,3 %)	5,2 (2,3 %)
Finance, assurance, immobilier et services de soutien aux entreprises	15,1 (6,5 %)	15 (6,3 %)	15,5 (6,6 %)	14,8 (6,4 %)	13,3 (5,9 %)	13,8 (6,1 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,2 4,0 %	10,6 (4,4 %)	11,3 (4,8 %)	10,5 (4,5 %)	9,8 (4,4 %)	10,0 (4,4 %)
Services d'éducation	18,1 (7,8 %)	17,6 (7,4 %)	15,1 (6,4 %)	14,3 (6,1 %)	15,2 (6,8 %)	15,9 (7,1 %)
Information, culture et loisirs	6,6 (2,8 %)	7,5 (3,1 %)	7,3 (3,1 %)	7,1 (3,1 %)	6,5 (2,9 %)	7,2 (3,2 %)
Administration publique	18,3 (7,9 %)	17,5 (7,3 %)	15,7 (6,6 %)	15,3 (6,6 %)	15,1 (6,7 %)	16,8 (7,5 %)

Cette tendance est conforme à la stratégie provinciale de croissance économique visant à diversifier la production économique de Terre-Neuve-et-Labrador tout en maintenant la force des industries de base existantes¹⁶ et en augmentant dans un même temps la capacité des secteurs des services tels que les technologies de l'information et des communications (TIC) et l'éducation internationale.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2019a). [Economic Growth Strategy for Newfoundland and Labrador](#).

TECHNOLOGIE ET COMPÉTENCES

La technologie change la nature du travail et les compétences nécessaires à celui-ci. Cela peut entraîner une diminution de la demande de main-d'œuvre dans certains domaines et une pénurie de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s dans d'autres domaines, ainsi que des lacunes de compétences potentielles. Certains emplois requièrent de nouvelles compétences et d'autres sont créés en réponse à la technologie. Un sondage mené par le Forum économique mondial auprès d'employeurs montre qu'au moins la moitié de toutes les employées et employés doivent suivre un recyclage ou un relèvement des compétences importants pour faire face au changement rapide de la technologie¹⁷.

À Terre-Neuve-et-Labrador, les offres d'emploi seront plus nombreuses dans les professions techniques¹⁸. Les professions exigeant au moins un diplôme universitaire en administration publique, services d'éducation, services professionnels, scientifiques et techniques figurent parmi les dix premières industries à la recherche d'employés et employées à Terre-Neuve-et-Labrador. Environ 14 % des offres d'emploi exigent au moins un diplôme universitaire ou d'enseignement supérieur¹⁹. Cependant, seulement 4,6 % des résidents et résidentes de Terre-Neuve-et-Labrador au chômage étaient titulaires d'un diplôme universitaire ou d'enseignement supérieur en 2017²⁰. Selon le recensement de 2016, 49,1 % des personnes âgées de 25 à 64 ans possédaient un diplôme collégial²¹. Par conséquent, le chômage est plus susceptible d'être structurel en raison des compétences mal assorties.

Un rapport sur l'évaluation des professions du ministère des Finances de Terre-Neuve-et-Labrador, résumé au tableau 6, indique le type de professions susceptibles d'être en demande dans les années à venir, ventilées selon les exigences en matière d'éducation et de formation. Elles incluent les industries des ressources naturelles avec des professions telles que la transformation, la fabrication et l'exploitation de machines, qui continueront probablement à avoir besoin de travailleurs et travailleuses. De plus, les professions dans l'économie du savoir, telles que les gestionnaires hautement qualifiés dans les services financiers et commerciaux, seront probablement aussi très demandées.

¹⁷ Forum économique mondial. (2018). Référence absente dans la bibliographie.

¹⁸ Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)

¹⁹ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2017). [Job Vacancy Report 2017.](#)

²⁰ Statistique Canada. (2017). [Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\).](#)

²¹ Statistique Canada. (2016). Référence absente de la bibliographie.

Tableau 6. Évaluation des professions 2018-2027 pour Terre-Neuve-et-Labrador²²

	Emplois exigeant généralement un diplôme universitaire	Emplois exigeant généralement un diplôme collégial ou une formation en apprentissage	Professions exigeant généralement un diplôme d'enseignement secondaire et/ou une formation professionnelle précise	Professions pour lesquelles une formation en milieu de travail est généralement dispensée
La concurrence pour la main-d'œuvre qualifiée sera forte	Gestionnaires dans les domaines de la santé, de l'éducation, des services sociaux et communautaires, de la vente, de la production de ressources naturelles et de la pêche	Opérateurs et opératrices de contrôle		
Une nouvelle offre de main-d'œuvre sera nécessaire pour répondre aux offres d'emploi prévues	Gestionnaires dans tous les domaines Professionnels et professionnelles des affaires et de la finance	Professions techniques Professionnels et professionnelles des affaires, de la finance et de l'administration Superviseurs et superviseuses dans la fabrication et les services publics	Opérateurs et opératrices de machinerie Professions en soutien administratif Professions liées au tourisme et à la sécurité	Travailleuses et travailleuses dans la transformation, la fabrication et les services publics, et certaines professions élémentaires du secteur des services Nettoyeurs et nettoyeuses

POLITIQUES EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE ET D'IMMIGRATION

Terre-Neuve-et-Labrador fait face à des pénuries structurelles de compétences plus graves que les autres provinces, alors même que l'économie transitionne de la dépendance aux ressources à une plus grande diversification. Pour réduire les pénuries de compétences, il est nécessaire de se focaliser sur le recyclage ou le relèvement des compétences de la main-d'œuvre existante ainsi que sur le développement d'un nouveau

²² Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère des Finances. (2018). [Occupational ratings](#).

bassin de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s. Les immigrants et immigrantes, les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires, les réfugiés et réfugiées et les étudiants et étudiantes internationaux.ales font partie de la solution, et les politiques d'immigration de Terre-Neuve-et-Labrador peuvent faciliter la croissance de cette nouvelle source de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s.

Les migrations internationales constituent le principal vecteur de croissance démographique au Canada. Selon Statistique Canada, la croissance de la population par l'immigration a été deux fois supérieure à l'accroissement naturel²³. Depuis le lancement du [Programme des travailleurs étrangers temporaires](#) et du système de points dans les années 1960, les politiques d'immigration ont permis de réduire considérablement les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court et à long termes. La [Catégorie de l'expérience canadienne](#) a été introduite pour attirer et retenir les travailleurs et travailleuses qualifié.e.s et les étudiants et étudiantes internationaux.ales qui ont de l'expérience de travail ou d'éducation au Canada afin qu'ils et elles deviennent résidents et résidentes permanent.e.s et atténuent les pénuries de compétences. Ces politiques ont contribué à la réussite du marché du travail, de l'économie et des résultats sociaux du Canada²⁴.

TAUX ET CATÉGORIES D'IMMIGRATION

Dans le cadre des critères de sélection des immigrants et immigrantes du gouvernement du Canada, la plupart des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes au Canada sont des immigrants et immigrantes économiques sélectionné.e.s sur la base du système de points qui prend en compte plusieurs facteurs, dont l'éducation et l'âge. Par conséquent, les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes ont tendance à être plus instruit.e.s que les travailleurs et travailleuses né.e.s au Canada^{25,26}, et plus jeunes²⁷, ce qui signifie qu'ils et elles sont plus productifs.ves et resteront plus longtemps sur le marché du travail. De plus, les immigrants et immigrantes jouent un rôle important dans une économie ouverte en raison de leur connaissance des marchés et des produits de leur pays d'origine²⁸.

Les contributions les plus importantes des immigrants et immigrantes incluent leur innovation et leur esprit d'entreprise. Les immigrants et immigrantes sont fondamentalement hétérogènes en termes de capacités et de compétences, en raison de leur éducation, de leurs origines culturelles et de leurs expériences

²³ Statistique Canada. (2019b). Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018 (Population totale seulement). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-215-x/2018001/sec1-fra.htm>

²⁴ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018](#).

²⁵ Docquier, F., et al., (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990–2000): release 1.0. La Banque mondiale.

²⁶ Grogger, J., et al. (2011). Income maximization and the selection and sorting of international migrants. *Journal of Development Economics*, vol. 95, n° 1, pp 42-57.

²⁷ Statistique Canada. (2019a). [Estimations de la population au 1er juillet, par âge et sexe](#).

²⁸ Dunlevy, J.A. (2004). Interpersonal networks in international trade: Evidence on the role of immigrants in promoting exports from the American states. Working article. Miami University.

professionnelles différentes, qui peuvent être considérées comme d'importantes sources d'innovation^{29,30} et de productivité^{31,32,33}. En raison de leur goût relativement prononcé pour le risque et du manque de possibilités d'emploi offrant un revenu décent, les immigrants et immigrantes sont également plus susceptibles de créer leur propre entreprise, ce qui peut à son tour générer plus d'emplois pour la communauté locale. Par exemple, plus de la moitié des nouvelles entreprises de la Silicon Valley sont créées par des immigrants et immigrantes, et il en va de même pour le Canada dans son ensemble³⁴. Entre 2003 et 2013, la croissance annuelle nette moyenne de l'emploi par entreprise canadienne était plus élevée dans les entreprises appartenant à des immigrants et immigrantes que dans celles dont les propriétaires étaient nés.e.s au Canada, tout comme la probabilité d'être une entreprise à forte croissance³⁵.

Selon les statistiques du gouvernement du Canada présentées au tableau 7, le nombre d'immigrants et immigrantes à Terre-Neuve-et-Labrador a considérablement augmenté entre 2007 et 2018³⁶. En partie grâce à l'introduction du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique en 2017, un nombre plus important d'immigrants et immigrantes s'installent maintenant à Terre-Neuve-et-Labrador, comme le montre le tableau 7.

Tableau 7. Résidents et résidentes permanent.e.s admis.es à Terre-Neuve-et-Labrador chaque année³⁷

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total des immigrants et immigrantes accueilli.e.s	546	627	606	714	685	732	835	899	1122	1118	1171	1275

En fait, seulement 2,4 % de la population totale de Terre-Neuve-et-Labrador est composée d'immigrants et immigrantes, comparativement à 21,9 % pour l'ensemble du Canada³⁸. Terre-Neuve-et-Labrador attire relativement moins d'immigrants et immigrantes et peine à retenir les nouveaux arrivants et nouvelles

²⁹ Hanson, G. (2012). Immigration, productivity, and competitiveness in American industry, pp. 95-129.

³⁰ Ozgen, et al. (2013). The impact of cultural diversity on firm innovation: Evidence from Dutch micro-data. IZA Journal of Migration, vol. 2, n° 1, pp. 18.

³¹ Huber, et al. (2010). Migrants' skills and productivity: A European Perspective.

³² Prokopenko, et al. (2018). [Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?](#)

³³ Harrison, et al. (2019). Strangers in strained lands: Learning from workplace experiences of immigrant employees. Journal of Management, vol. 45, n° 2, pp. 600-619.

³⁴ Green et al. (2016). Référence absente de la bibliographie.

³⁵ Garnett et al. (2019). [Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société.](#)

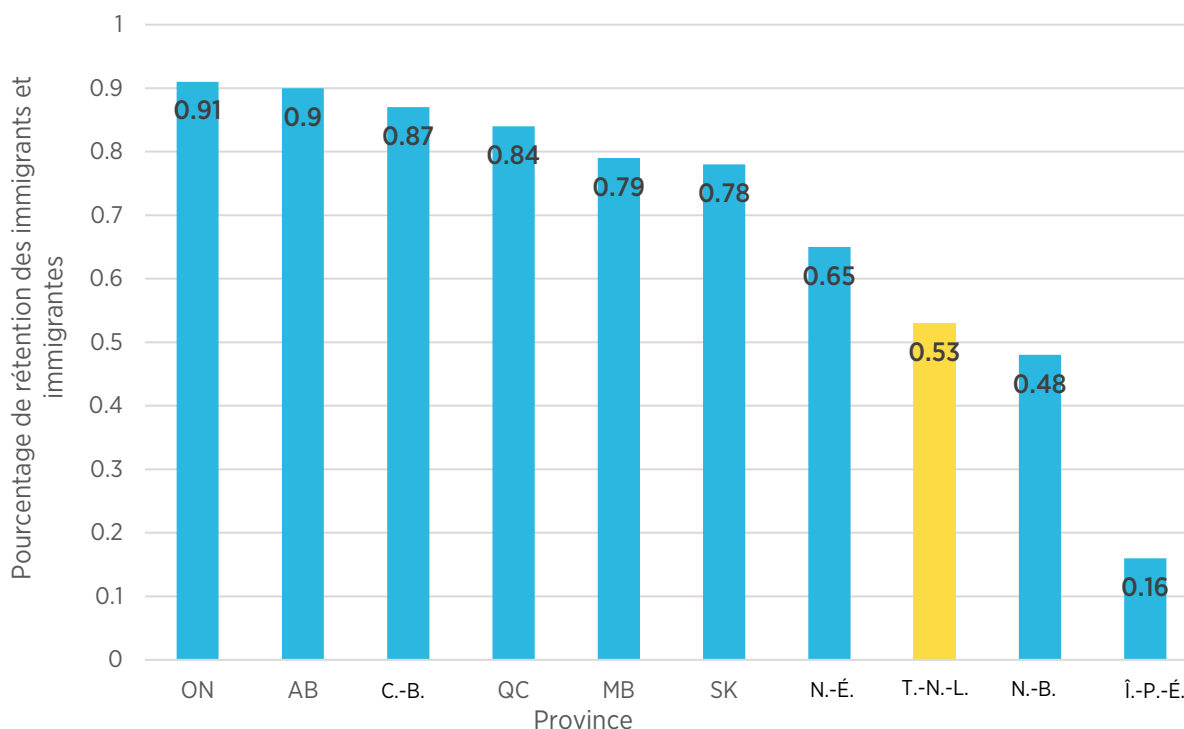
³⁶ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019a). Référence absente de la bibliographie.

³⁷ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019b). Référence absente de la bibliographie.

³⁸ Statistique Canada. (2016a). [Série « Perspective géographique », Recensement de 2016.](#)

arrivantes. Comme le montre la figure 4, seulement environ la moitié des immigrants et immigrantes sont resté.e.s à Terre-Neuve-et-Labrador cinq ans après leur admission³⁹.

Figure 4. Taux de rétention des immigrants et immigrantes sur cinq ans, 2011-2015⁴⁰



ÉDUCATION INTERNATIONALE

En 2014, Terre-Neuve-et-Labrador comptait 2 261 étudiants et étudiantes internationaux.ales qui ont dépensé annuellement 48,2 millions de dollars. La présence de ces étudiants et étudiantes a, à son tour, permis de créer 511 emplois⁴¹, ce qui démontre que les étudiants et étudiantes internationaux.ales non seulement augmentent la consommation et créent plus d'emplois, mais comblent aussi les pénuries de main-d'œuvre en tant que nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses qualifié.e.s⁴². Actuellement, environ 2 800 étudiants et étudiantes internationaux.ales de niveau collégial sont inscrit.e.s à la Memorial University et au College of North Atlantic. En développant une politique appropriée en matière d'éducation internationale et en attirant plus d'étudiants et étudiantes internationaux.ales, l'économie de la province peut

³⁹ Statistique Canada. (2018b). [Taux de rétention cinq ans après l'admission chez les immigrants déclarants admis en 2011, selon la province d'admission.](#)

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Statistique Canada. (2016b). [Scolarité – Faits saillants en tableaux, Recensement de 2016.](#)

⁴² Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018a). [Retenir les étudiants internationaux au Canada une fois leur diplôme obtenu : comprendre les motivations et les facteurs qui influencent la décision de rester.](#)

croître encore davantage⁴³. Toutefois, le nombre d'étudiants et étudiantes internationaux.ales à Terre-Neuve-et-Labrador ne représente que 1 % du nombre total d'étudiants et étudiantes au Canada, alors que la Colombie-Britannique et l'Ontario en ont respectivement attiré 24 % et 48 % en 2017⁴⁴. Même si le taux de rétention des étudiants et étudiantes internationaux.ales est passé à environ 17 % à Terre-Neuve-et-Labrador entre 2004 et 2015⁴⁵, il est encore faible par rapport à l'Ontario et au Québec, qui retiennent plus de 70 % des étudiants et étudiantes internationaux.ales⁴⁶.

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les employeurs canadiens embauchent souvent des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires pour combler les pénuries immédiates de compétences et de main-d'œuvre sur une base temporaire. Il s'agit notamment de postes que les citoyens et citoyennes canadien.ne.s et les résidents et résidentes permanent.e.s ne peuvent ou ne veulent pas occuper, tels que le travail saisonnier⁴⁷, les professions hautement qualifiées dans le domaine de la technologie et les professions peu qualifiées dans le secteur des services⁴⁸.

En 2017, 78 788 travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires ont été admis.e.s, notamment les aides-soignants et aides-soignantes, les travailleurs et travailleuses agricoles et d'autres travailleurs et travailleuses dont le recrutement nécessite une demande d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). De plus, 224 033 permis de travail ont été délivrés dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI), permis qui sont exemptés d'une EIMT en raison des ententes favorisant des échanges économiques, sociaux et culturels entre le Canada et d'autres pays⁴⁹. Les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires peuvent faire une transition vers le statut de résident et résidente permanent.e grâce à la catégorie de l'expérience canadienne au programme des candidats et candidates des provinces et au programme Entrée express⁵⁰. Le nombre de travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires qui obtiennent le statut de résident et résidente permanent.e est en hausse et la plupart d'entre eux et elles sont des travailleurs et travailleuses hautement qualifié.e.s⁵¹. Dans le passé, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a souligné la demande formulée par des employeurs concernant les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires à Terre-Neuve-et-Labrador en expliquant que,

⁴³ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2019a). [Economic Growth Strategy for Newfoundland and Labrador](#).

⁴⁴ Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018b). [Étudiants internationaux au Canada, 2018](#).

⁴⁵ Toughill, K. (2018). [Success! International students more likely to stay](#). Atlantic Canada Polestar News.

⁴⁶ Smith, W. (2016). New data and research at Statistics Canada for evidence-based decision-making. Panel discussion, 13 septembre 2016. St. John's, NL.

⁴⁷ Curry, B. (2016). [Ottawa allows seasonal exceptions to temporary foreign worker rules](#). Globe and Mail.

⁵⁰ Prokopenko, E. et Hou, F. (2018). [Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?](#)

⁵¹ Ibid.

« Parfois, nous ne trouvons pas des personnes, peu importe ce que nous faisons. Nous pouvons augmenter les salaires, offrir des avantages, faire ce qui est nécessaire, mais les membres ne reçoivent toujours pas les candidats et candidates requis.es (dans tout le pays)⁵² »

Plus récemment, un sondage mené auprès des employeurs et une étude sur l'embauche de travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires ont également illustré la nécessité des travailleurs et travailleuses à Terre-Neuve-et-Labrador en raison des difficultés à attirer des travailleurs et travailleuses à tous les niveaux⁵³.

Points de vue des parties prenantes sur l'embauche et la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s

Diverses organisations, y compris les organismes gouvernementaux, les entreprises et les établissements d'enseignement postsecondaire, ont fait part de leurs préoccupations concernant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à Terre-Neuve-et-Labrador. Les employeurs ont un rôle important à jouer; les expériences et les opinions du secteur privé constituent une référence solide pour la prise de décisions visant à combler les lacunes et à relever les défis en matière de compétences à Terre-Neuve-et-Labrador.

En mai 2019, le FPP a organisé des consultations avec les employeurs au St. John's Board of Trade, afin de mobiliser les employeurs de différents secteurs, notamment l'énergie, les technologies de l'information, l'éducation, le tourisme et les services aux entreprises, et de discuter de sujets urgents tels que :

- le type de pénuries de compétences auquel les employeurs font face;
- les défis ayant des répercussions sur les décisions des employeurs d'embaucher de nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes;
- des exemples de politiques ou de pratiques réussies susceptibles d'aider à surmonter ces difficultés; et
- des propositions à l'intention des gouvernements, des collectivités et des entreprises pour surmonter les pénuries de compétences et améliorer l'emploi et la rétention des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes.

La consultation menée par l'entremise d'une discussion visait à :

⁵² Belec, B. (2014). Lobby continues to lift foreign labour ban. The Telegram.

⁵³ Fang, T., Sapeha, H., Williams, G., Neil, K., Jaunty-Aidamenbor, O. et Osmond Y. (2017). [The Temporary Foreign Worker Program and employers in Labrador.](#)

- cerner les secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre et de compétences;
- examiner les facteurs qui influencent les décisions des employeurs d'embaucher des immigrants et immigrantes, des réfugiés et réfugiées, des étudiants et étudiantes internationaux.ales et des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires;
- cerner les facteurs ayant des répercussions positives ou négatives sur les décisions des employeurs d'embaucher de nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes;
- cerner les pratiques du gouvernement et des autres parties prenantes susceptibles d'aider les employeurs à recruter des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes; et
- déterminer les mesures à prendre pour augmenter le taux de rétention des immigrants et immigrantes qualifié.e.s dans la province.

Le tableau 8 résume la contribution des employeurs par l'entremise de leur expérience des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et des solutions qu'ils recommandent pour atténuer ces pénuries.

Tableau 8. Résultats sommaires de la consultation des employeurs à St. John's

Secteur	Pénuries de compétences	Défis	Solutions potentielles
Ingénierie et énergie	Peu d'employés et employées possèdent les bonnes compétences et peu de nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses intègrent l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque de candidats et candidates qualifié.e.s pour les professions à la recherche d'employés et employées potentiel.le.s ▪ Manque de liens sociaux pour les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes et manque de liens avec les employeurs pour les étudiants et étudiantes internationaux.ales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Augmenter l'immigration pour atteindre une cible de 5 000 nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes par an et améliorer la rétention des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes ▪ Faire passer le nombre de diplômés et diplômées en sciences informatiques de 30 à 500 par an ▪ Accroître la participation des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes au programme d'établissement de partenariats afin de les encadrer et les préparer au travail ▪ Améliorer l'information sur le marché du travail et les liens entre les candidats et candidates à l'emploi et les employeurs

- Manque d'enseignants et enseignantes bilingues (français et anglais) et de fonctionnaires bilingues
- Trop peu de personnes possédant des compétences en informatique, en finance ou en administration
- Manque de médecins de famille, de travailleurs et travailleuses sociaux.ales et d'infirmiers et infirmières, notamment dans les zones rurales
- Le coût de la reconnaissance des diplômes est élevé et prend du temps pour les carrières d'infirmier et infirmière, de médecin, d'ingénieur et ingénieure et de juriste
- De nombreuses personnes ne sont pas disposées à travailler dans les zones rurales
- L'agriculture durable et la sécurité alimentaire constituent un défi
- Améliorer et accélérer le processus de reconnaissance des diplômes
- Améliorer les infrastructures et le logement dans les zones rurales

Secteur	Pénuries de compétences	Défis	Solutions potentielles
Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des travailleurs et travailleuses bilingues (français et anglais) pour les postes de service à la clientèle ▪ Trop peu de travailleurs et travailleuses possédant des compétences informatiques dans le secteur des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des salaires et des avantages sociaux inférieurs à ceux des autres juridictions ▪ Faible niveau de compétences linguistiques des immigrants et immigrantes ▪ Financements réduits pour les postes coopératifs ▪ Manque de service à la clientèle bilingue ▪ Manque d'infrastructures, telles que le logement et les transports dans les régions éloignées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Augmenter le salaire minimum ▪ Introduire des cours d'anglais langue seconde dans les écoles secondaires afin de réduire les obstacles linguistiques auxquels font face les immigrants et immigrantes ▪ Jeter un pont entre les entreprises et la communauté des immigrants et immigrantes qualifié.e.s en nouant un partenariat avec le Genesis Centre et la Association for New Canadians ▪ Fournir plus de soutien à l'emploi aux étudiants et étudiantes internationaux.ales. Un exemple en est le Programme de transition des diplômés et diplômées vers l'emploi, dans le cadre duquel des emplois subventionnés sont offerts aux diplômés et diplômées

- Manque de personnes possédant des compétences en TIC dans la province
- Grave pénurie de travailleurs et travailleuses techniques créatifs.ves, tels que les concepteurs et conceptrices, les animateurs et animatrices, les développeurs et développeuses Web et les spécialistes des mégadonnées
- Salaires peu élevés dans le secteur des TIC
- Manque général d'intérêt pour le domaine des TIC parmi les étudiants et étudiantes locaux.ales
- Intégration insuffisante des étudiants et étudiantes internationaux.ales possédant des compétences en TIC dans le marché du travail local
- Augmenter les admissions des étudiants et étudiantes de l'enseignement postsecondaire dans des programmes liés aux TIC
- Dissiper les perceptions erronées concernant les intérêts des étudiants et étudiantes internationaux.ales, par exemple ils et elles ne s'installent pas au Canada à long terme, ils et elles sont surqualifié.e.s ou ne sont pas compétent.e.s
- Les TIC devraient être incluses dans les programmes d'immigration en tant que métier spécialisé majeur, et les programmes de formation à l'informatique en petite enfance devraient être proposés aux enfants pour les encourager à manifester un intérêt pour les technologies de l'information

Conclusion et recommandations

Terre-Neuve-et-Labrador fait face à une pénurie de travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, notamment dans des domaines tels que le génie informatique, les technologies de l'information, la sécurité alimentaire durable, les soins de santé, le travail social et les services bilingues. Cette situation est particulièrement aiguë dans les collectivités rurales.

Terre-Neuve-et-Labrador a eu du mal à attirer des personnes d'autres provinces en raison d'une situation économique jugée instable et d'un taux de chômage élevé. De même, il est difficile d'attirer des travailleurs et travailleuses immigrant.e.s, car le processus et les règlements d'immigration sont considérés longs et fastidieux, ce qui décourage les employeurs d'embaucher de nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. De plus, les employeurs hésitent à embaucher des immigrants et immigrantes par crainte qu'ils et elles ne soient pas adapté.e.s à leur culture, ne possèdent pas de compétences linguistiques suffisantes, ne soient pas bien formé.e.s et/ou quittent peu après leur arrivée. De nombreux employeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information, sous-traitent leurs activités, et certains ont déménagé leur entreprise vers d'autres provinces où il est plus facile de trouver et d'embaucher des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s.

Les représentants et représentantes du secteur et les employeurs consultés à St. John's ont formulé les principales recommandations suivantes :

1. Mettre en place une base de données et une plateforme d'information à guichet unique pour recueillir et fournir des informations sur le marché du travail, les politiques et les services. Cela permettra aux employeurs d'obtenir facilement des informations sur les services et les processus lors de l'embauche d'immigrants et immigrantes, de travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires et d'étudiants et étudiantes internationaux.ales. Cela aidera également les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes à s'informer sur les possibilités de carrière, le type de compétences nécessaires dans la province et le type de soutien qui leur est offert.
2. Faire participer le secteur privé au processus d'élaboration des politiques d'immigration en veillant à ce que les programmes et les processus d'immigration soient éclairés par des employeurs et des entrepreneurs qui comprennent le processus d'embauche et s'efforcent de retenir les travailleurs et travailleuses talentueux.ses.
3. **Continuer à évaluer et à améliorer le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique afin de rendre le processus plus facile, plus rapide et plus transparent.** Il s'agit notamment de simplifier le processus d'immigration et de fournir des informations adéquates pour éliminer les incohérences et les délais.

4. Offrir des services juridiques adéquats en matière d'immigration aux employeurs, aux étudiants et étudiantes internationaux.ales et aux travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires pendant le processus d'immigration et d'emploi.
5. Établir des partenariats entre les entreprises et le secteur de l'éducation en proposant des programmes de formation conjoints aux immigrants et immigrantes et aux étudiants et étudiantes internationaux.ales, afin que ceux-ci et celles-ci développent des compétences pratiques en milieu de travail, notamment des compétences techniques, des compétences interpersonnelles et des compétences linguistiques bilingues adaptées à la culture commerciale locale.
6. Établir des liens étroits entre les employeurs, les immigrants et immigrantes et les étudiants et étudiantes internationaux.ales en organisant des événements de réseautage et en mettant en place d'autres services de soutien.
7. Établir une collaboration entre les établissements d'enseignement et les organismes d'établissement des immigrants et immigrantes afin d'intégrer différentes ressources de formation linguistique partout à Terre-Neuve-et-Labrador et de fournir des informations sur la formation linguistique aux immigrants et immigrantes, aux travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires et aux étudiants et étudiantes internationaux.ales de façon plus efficace et efficiente.
8. Améliorer les infrastructures de transport et l'accès à des systèmes de transport public pratiques et abordables pour répondre aux besoins quotidiens de la population en matière de déplacements.
9. Mettre en place des voies de communication plus larges entre les collectivités locales et améliorer la collaboration entre les parties prenantes afin de diffuser des informations sur les précieuses contributions des immigrants et immigrantes à l'économie et à la société de Terre-Neuve-et-Labrador.

En conclusion, Terre-Neuve-et-Labrador fait face à de graves pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences qui auront des répercussions sur le développement économique et la prospérité à long terme de la province. Les résidents et résidentes de la province doivent savoir que l'économie de la province peut être améliorée en attirant et en intégrant mieux les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. Les immigrants et immigrantes, les étudiants et étudiantes internationaux.ales et les réfugiés et réfugiées qui arrivent à Terre-Neuve-et-Labrador doivent connaître les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les différents secteurs et les possibilités qui s'offrent à eux et à elles. Enfin, les organismes d'établissement doivent collaborer avec le gouvernement, les employeurs et les établissements de formation pour assurer l'établissement et l'intégration harmonieux des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes dans la province.

Bibliographie

Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)

Belec, B. (2014). Lobby continues to lift foreign labour ban. The Telegram.

Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018a). [Retenir les étudiants internationaux au Canada une fois leur diplôme obtenu : comprendre les motivations et les facteurs qui influencent la décision de rester.](#)

Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018b). [Étudiants internationaux au Canada. 2018.](#)

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2016). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration.](#)

Curry, B. (2016). [Ottawa allows seasonal exceptions to temporary foreign worker rules.](#) Globe and Mail.

Docquier, F., et Marfouk, A. (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990–2000): release 1.0. La Banque mondiale.

Docquier, F., Ozden, Ç., et Peri, G. (2013). The labour market effects of immigration and emigration in OECD countries. *The Economic Journal*, 124(579), pp. 1106-1145.

Dunlevy, J.A. (2004). Interpersonal networks in international trade: Evidence on the role of immigrants in promoting exports from the American states. Working article. Miami University.

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2007a). [Amélioration du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour les employeurs de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.](#)

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2007b). [Le gouvernement du Canada apporte des améliorations au Programme des travailleurs étrangers temporaires.](#)

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2008). [Le gouvernement du Canada annonce l'élargissement du projet pilote du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre en Colombie-Britannique et en Alberta.](#)

Fang, T. (2009). Workplace responses to vacancies and skill shortages in Canada. *International Journal of Manpower*, 30(4), pp. 326-348.

Fang, T., Sapeha, H., Williams, G., Neil, K., Jaunty-Aidamenbor, O., et Osmond Y. (2017). [The Temporary Foreign Worker Program and employers in Labrador.](#)

Garnett, P., et Rollin, A-M. (2019). [Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société.](#)

- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2017). [Job Vacancy Report 2017](#).
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère des Finances. (2018). [Occupational ratings](#).
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2019a). [Economic Growth Strategy for Newfoundland and Labrador](#).
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2019b). [Selected economic indicators, Newfoundland and Labrador](#).
- Green, D., H. Liu, Ostrovsky, Y., et Picot, G. (2016). Immigration, propriété d'entreprises et emploi au Canada. Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 375. Statistique Canada, Catalogue n° 11F0019M. Ottawa : Statistique Canada.
- Grogger, J., & Hanson, G. H. (2011). Income maximization and the selection and sorting of international migrants. *Journal of Development Economics*, 95(1), pp 42-57.
- Hanson, G. (2012). Immigration, productivity, and competitiveness in American industry, pp. 95-129. Dans Hassett, K. (éd.) *Rethinking Competitiveness*. Washington D.C.: The AEI Press.
- Harrison, D. A., Harrison, T., et Shaffer, M. A. (2019). Strangers in strained lands: Learning from workplace experiences of immigrant employees. *Journal of Management*, 45(2), pp. 600-619.
- Huber, P., Landesmann, M., Robinson, C., et Stehrer, R. (2010). Migrants' skills and productivity: A European Perspective. *National Institute Economic Review*, 213, pp. 20-34.
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018](#).
- Kareem, E-A., et Goucher, S. (2017). [Immigration to Atlantic Canada: Toward a prosperous future](#).
- Kim, C.U., Lim, G. (2011). The role of human capital in networks effects: Evidence from US exports. *Global Economic Review*, 40(3), pp. 299-313.
- Kim, C.-U., et Lim, G. (2016). Immigration and international trade: Evidence from recent South Korean experiences. *International Area Studies Review*, 19(2), pp. 165-176.
- Kunin, R. & Associates, Inc. (2016). [Impact économique de l'éducation internationale au Canada – Mise à jour 2016](#).
- Lemieux, T., et Nadeau, J-F. (2015). [Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : Survol des régions et des compétences](#). Rapport du Bureau du Directeur parlementaire du budget (DPB).
- Manpower Group. (2018). [Solving the talent shortage: Build, buy, borrow and bridge](#). 2018 Talent shortage Survey.

Michel, B., Romain, N., et Lionel, R. (2014). Determinants of the international mobility of students. *Economics of Education Review*, 41, pp. 40–54.

Narrative Research. (2019). Perception of immigration. Narrative research's Atlantic Quarterly Immigration Results, 2019.

Ostrovsky, Y., Picot, G., et Leung, D. 2018. The financing of immigrant-owned firms in Canada. *Small Business Economics*.

Ozgen, C., Nijkamp, P., et Poot, J. (2013). The impact of cultural diversity on firm innovation: Evidence from Dutch micro-data. *IZA Journal of Migration*, 2(1), pp. 18.

Toope, P. (2013). The role of immigration in the Newfoundland and Labrador labour market: A case for increasing attraction and retention. The Newfoundland and Labrador Business Coalition.

Prokopenko, E., et Hou, F. (2018). [Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?](#)

Rosenzweig, M., Irwin, D., et Williamson, J. (2006). Global wage differences and international student flows [with comments and discussion]. *Brookings Trade Forum*, pp. 7-96.

Skills Canada B.C. (2004). Skill shortages in B.C. Ministère du Développement des compétences et du Travail. Gouvernement de la Colombie-Britannique.

Smith, W. (2016). New data and research at Statistics Canada for evidence-based decision-making. Panel discussion, 13 septembre 2016. St. John's, NL.

Statistique Canada. (2016a). [Série « Perspective géographique », Recensement de 2016.](#)

Statistique Canada. (2016b). [Scolarité – Faits saillants en tableaux. Recensement de 2016.](#)

Statistique Canada. (2017). [Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire. données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\).](#)

Statistique Canada. (2018a). [Estimations des composantes de la migration interprovinciale, par âge et sexe, annuelles.](#)

Statistique Canada. (2018b). [Taux de rétention cinq ans après l'admission chez les immigrants déclarants admis en 2011, selon la province d'admission.](#)

Statistique Canada. (2019a). [Estimations de la population au 1er juillet, par âge et sexe.](#)

Statistique Canada. (2019b). Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2018 (Population totale seulement). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-215-x/2018001/sec1-fra.htm>

Statistique Canada. (2019b). [Résidents temporaires: les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) - Mises à jour mensuelles d'IRCC.](#)

Toughill, K. (2018). [Success! International students more likely to stay.](#) Atlantic Canada_Polestar News.



**FORUM DES
POLITIQUES
PUBLIQUES**