

**PERSPECTIVES DES EMPLOYEURS.EUSES
DU CANADA ATLANTIQUE**

N° 3

**Attitudes à l'égard des immigrant.e.s
et des étudiant.e.s internationaux.ales**

JANVIER 2021

À PROPOS DU FPP

Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différent.e.s participant.e.s 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.rices, 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.

© 2021, Forum des politiques publiques

1405 - 130, rue Albert

Ottawa, ON, Canada, K1P 5G4

613.238.7858

ISBN: 978-1-77452-039-0

ppforum.ca

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

CE PROJET EST FINANÇÉ PAR

Canada

MERCI À NOS PARTENAIRES DE SONDAGE



**Atlantic Canada
Opportunities
Agency**

**Agence de
promotion économique
du Canada atlantique**



Canada



**NL WORKFORCE
INNOVATION
CENTRE**

Ideas. Innovation. Impact.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	3
À propos des auteur.e.s	4
Introduction	5
Analyse et principaux résultats	6
Embauche d'immigrant.e.s au cours des trois dernières années	6
Volonté d'embaucher des immigrant.e.s au cours des trois prochaines années	11
Perceptions des employeurs.euses quant aux travailleurs.euses immigrant.e.s	12
Préoccupations des employeurs.euses relatives à l'embauche d'immigrant.e.s	15
Conclusion	16

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.euses, les immigrant.e.s, 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) vise à relever le défi de la rétention et de la croissance économique en mettant l'accent sur le renforcement de la rétention des immigrant.e.s à long terme, l'élargissement du bassin de main-d'œuvre et l'amélioration de l'accès des employeurs.euses aux compétences dont ils ont besoin. Par l'entremise de rapports de recherche, d'enquêtes, 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 PERSPECTIVES DES EMPLOYEURS.EUSES DU CANADA ATLANTIQUE

Points de vue sur l'embauche et le maintien en poste des employé.e.s, l'immigration et la croissance

Les prévisions et les perceptions des employeurs.euses quant aux enjeux qui influent sur les activités de leurs entreprises peuvent servir d'indicateurs révélateurs de l'évolution de ces grandes tendances sociales et économiques. Rester au fait de l'état d'esprit des employeurs.euses dans différentes industries au Canada atlantique favorise des boucles de rétroaction positive et l'élaboration de politiques efficaces dans les domaines prioritaires pour la croissance économique comme le maintien des effectifs, les compétences, l'embauche et l'intégration des immigrant.e.s. Dans le cadre du projet [Revitalisation de la région de l'Atlantique](#), le FPP s'est joint à l'Université Memorial pour sonder plus de 800 employeurs.euses de la région afin d'obtenir leurs points de vue sur la dynamique singulière de l'environnement économique et du marché du travail au Canada atlantique et de mieux comprendre comment leurs perceptions du climat économique influencent la croissance économique dans la région. Les résultats de ce sondage ont donné lieu à la série Perspectives des employeurs.euses au Canada atlantique, soit cinq rapports thématiques préparés pour servir de base à un vaste débat :

[#1 Croissance des entreprises et de l'emploi](#)

[#2 Pénurie de compétences et défis d'embauche](#)

[#3 Attitudes à l'égard des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales](#)

[#4 Efficacité des politiques d'immigration](#)

[#5 Maintien de la main-d'œuvre qualifiée](#)

[CONSULTER TOUTE LA SÉRIE](#)

À PROPOS DES AUTEUR.E.S

Tony Fang, chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique, Université Memorial

Tony Fang est titulaire de la chaire Stephen Jarislowsky sur la transformation culturelle et économique à l'Université Memorial. Il est actuellement membre d'un comité consultatif d'expert.e.s de la Banque mondiale sur la migration et le développement. Il se consacre à la publication de recherches de pointe sur l'économie du Canada et de Terre-Neuve-et-Labrador. Ses domaines d'intérêt 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.

Evan McCarthy, assistant à la recherche, Université Memorial

Evan McCarthy est un assistant à la recherche de premier cycle qui complète un baccalauréat en économie à l'Université Memorial. Il assiste la chaire Stephen Jarislowsky dans des projets liés à la migration et au marché du travail au Canada atlantique. Ses intérêts de recherche portent notamment sur les stratégies de croissance économique pour Terre-Neuve-et-Labrador, le marché du travail, l'immigration, les ressources naturelles et l'économie environnementale. M. McCarthy souhaite obtenir une maîtrise en économie.

Alex David Wells, assistant à la recherche, Université Memorial

Alex David Wells est un assistant à la recherche de premier cycle qui complète un baccalauréat conjoint en commerce et en économie à l'Université Memorial. Il assiste la chaire Stephen Jarislowsky dans des projets de recherche sur l'immigration et le travail. Ses domaines d'intérêt incluent l'économie de l'immigration et du travail.

INTRODUCTION

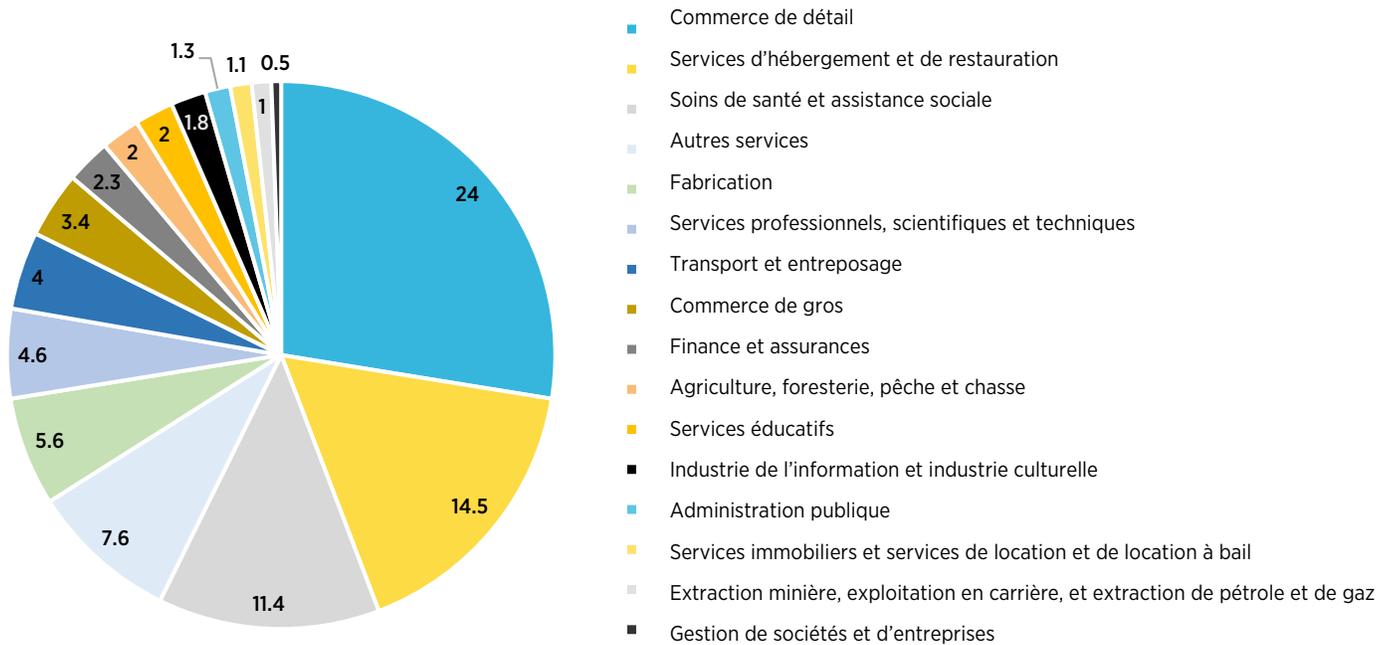
Comment les perceptions des employeurs.euses au Canada atlantique relatives à l'embauche d'immigrant.e.s et d'étudiant.e.s internationaux.ales ont-elles évolué au cours des dernières années? Quels sont leurs plans pour l'avenir proche? Le présent document est le troisième d'une série de cinq rapports qui présentent les résultats d'un sondage auprès de 801 employeurs.euses dans tout le Canada atlantique relativement aux activités d'embauche, au maintien des effectifs, à l'immigration et à la croissance économique. Il s'intéresse aux expériences, perceptions et prévisions des employeurs.euses dans la région atlantique relatives à l'embauche d'immigrant.e.s et d'étudiant.e.s internationaux.ales.

MÉTHODES

À l'automne 2019, l'Université Memorial a commandé un sondage téléphonique auprès de plus de 800 employeurs.euses dans tout le Canada atlantique pour comprendre leurs perceptions de la situation économique et du marché du travail, leurs prévisions pour les trois prochaines années et les effets de la situation économique sur la croissance et les activités de leurs entreprises. Les entrevues téléphoniques qualitatives semi-structurées ont été menées par Narrative Research (anciennement Corporate Research Associates) en septembre et en octobre 2019, et le sondage a été créé à partir de renseignements tirés du Registre des entreprises de Statistique Canada (2018). Pour chaque province, on visait le nombre de réponses suivant : 301 à Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.), 100 à l'Île-du-Prince-Édouard, (Î.-P.-É.) 200 en Nouvelle-Écosse (N.-É.) et 200 au Nouveau-Brunswick (N.-B.). Une méthode d'échantillonnage aléatoire stratifié a été appliquée à la région, à l'industrie (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) et à la taille organisationnelle. Le sondage s'est adressé aux propriétaires, aux cadres supérieur.e.s ou aux gestionnaires des ressources humaines d'entreprises, dans la mesure du possible. Les données du sondage ont été analysées à l'aide de techniques de statistique descriptive, du modèle de régression logistique et du modèle de régression des moindres carrés ordinaires.

Le présent rapport résume les résultats de l'analyse statistique de ces données de sondage en ce qui concerne les attitudes envers les immigrant.e.s et les étudiant.e.s internationaux.ales et les conséquences de ces attitudes sur les politiques visant à encourager l'immigration et la croissance économique dans les quatre provinces atlantiques.

Figure 1 : Distribution des répondant.e.s au sondage par industrie



Les employeurs.euses participant au sondage représentent la diversité des principales industries du Canada atlantique (figure 1) et ont été classés en trois catégories de taille organisationnelle aux fins d'analyse : petit (de 5 à 9 employé.e.s), moyen (de 10 à 49 employé.e.s) et grand (50 employé.e.s et plus). Parmi les personnes interviewées, 84,4 % représentent des employeurs.euses du secteur privé, 13,5 % des employeurs.euses du secteur sans but lucratif et 2,1 % des employeurs gouvernementaux.

ANALYSE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

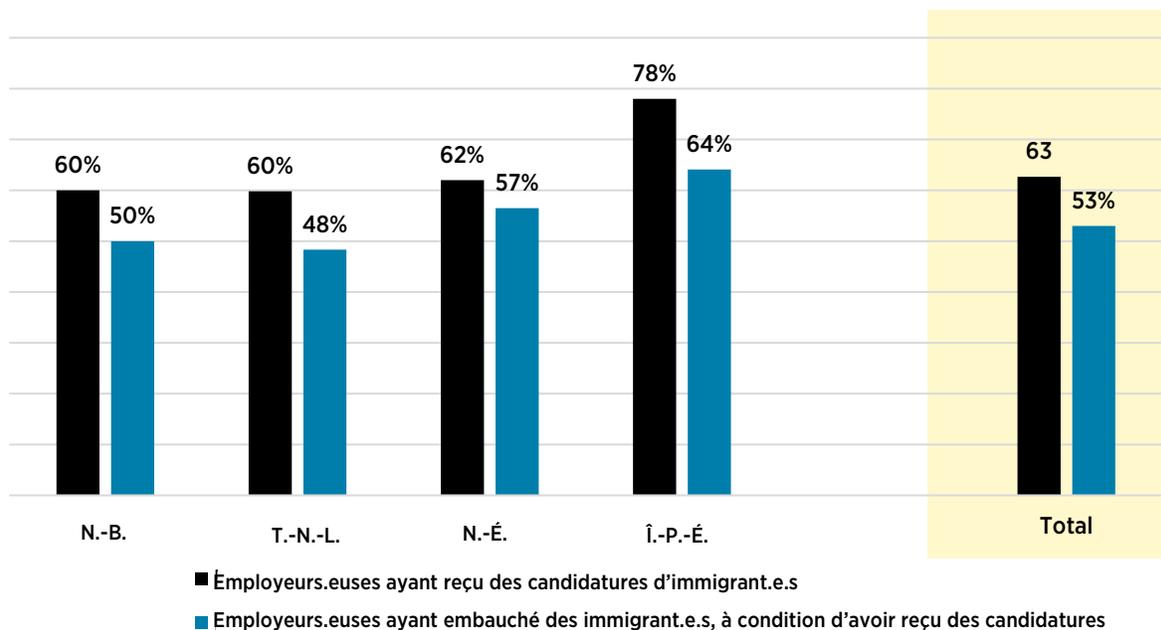
EMBAUCHE D'IMMIGRANT.E.S AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

Activités d'embauche par province

Parmi les répondant.e.s, 63 % ont reçu des candidatures présentées par des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales (53 % des employeurs les ont embauché.e.s). De ce groupe, 38 % ont reçu des candidatures de résident.e.s permanent.e.s ou d'immigrant.e.s admis.e.s (62 % les ont embauché.e.s), 12 %, de réfugié.e.s (24 % les ont embauché.e.s), 18 % de travailleur.euses étrangers.ères temporaires (28 % les ont embauché.e.s) et 33 % d'étudiant.e.s internationaux.ales (26 % les ont embauché.e.s). C'est à l'Î.-P.-É.

que la proportion des employeurs.euses ayant reçu de telles candidatures est la plus grande à 78 % (bien au-dessus des trois autres provinces où la proportion était d'environ 60 %).

Figure 2 : Employeurs.euses ayant reçu des candidatures d'immigrant.e.s et employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s au cours des trois dernières années, par province



Au total, 53 % des employeurs.euses au Canada atlantique qui ont reçu des candidatures d'immigrant.e.s les ont embauché.e.s. Parmi eux/elles, les employeurs.euses de l'Î.-P.-É. sont le plus susceptibles de les embaucher (64 %), et les employeurs.euses de T.-N.-L. le moins susceptibles (48 %, figure 2). Les employeurs.euses de l'Î.-P.-É. sont aussi le plus susceptibles d'aider les immigrant.e.s à s'intégrer à l'organisation et à la population locale. Environ 24 % d'entre eux/elles ont changé leurs pratiques opérationnelles pour mieux accommoder les immigrant.e.s et 29 % ont aidé les immigrant.e.s à obtenir le statut de résident.e permanent.e ou d'immigrant.e admis.e.

Activités d'embauche par industrie

Dans 11 des 19 industries, plus de 52 % des employeurs.euses au Canada atlantique ont embauché des immigrant.e.s. Dans les sept autres industries, moins de 50 % des employeurs.euses ont embauché des immigrant.e.s. De grands écarts existent entre les employeurs.euses dans les différentes industries en ce qui concerne l'embauche d'immigrant.e.s. L'embauche d'immigrant.e.s est le plus répandue dans les services immobiliers et de location (100 %); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (75 %); et dans les industries de l'information et culturelle (70 %). On en embauche le moins dans la finance et les assurances (22 %); le transport et l'entreposage (30 %); et le commerce de gros (38 %).

Figure 3 : Industries où les employeurs.euses avaient une attitude plutôt positive quant à l'embauche d'immigrant.e.s au cours des trois dernières années

(*Oui* – embaucherait probablement des immigrant.e.s / *Non* – n'embaucherait probablement pas d'immigrant.e.s)

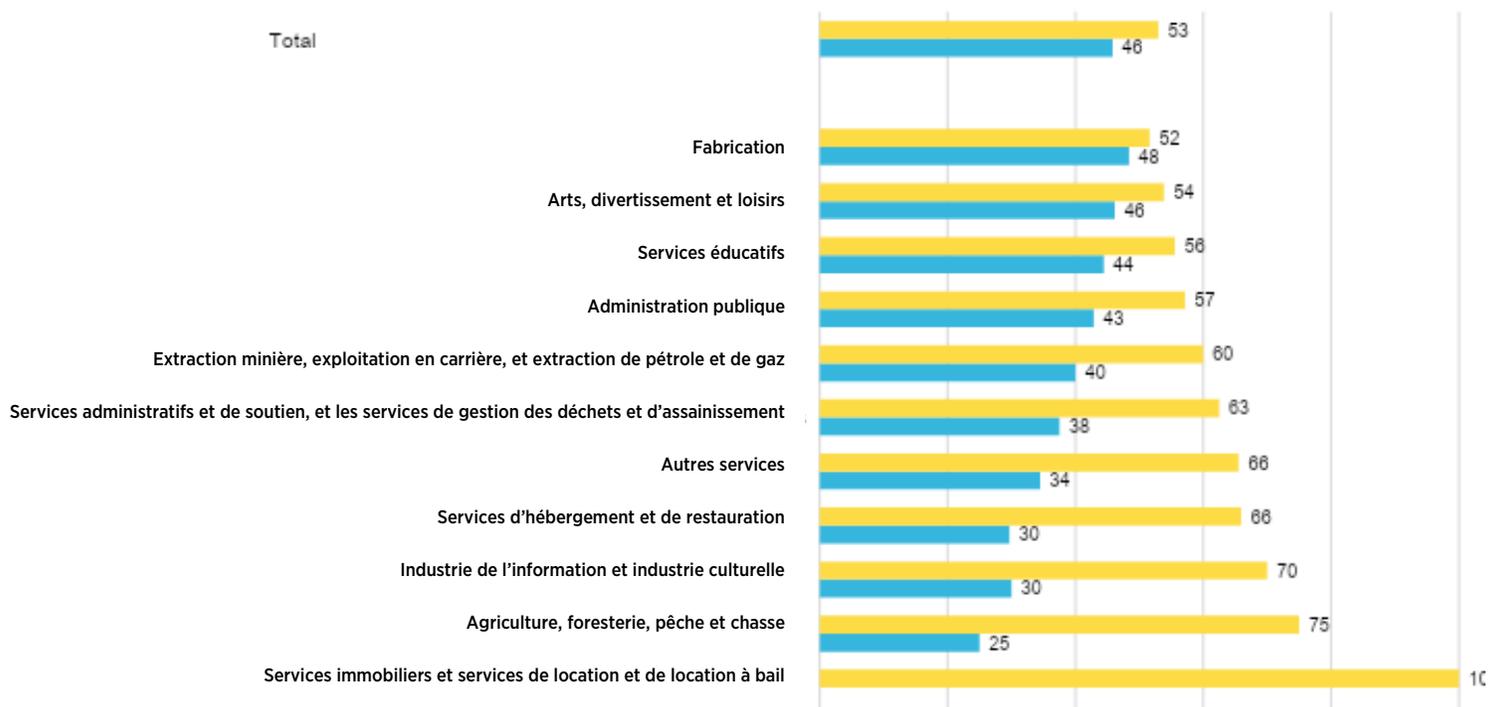
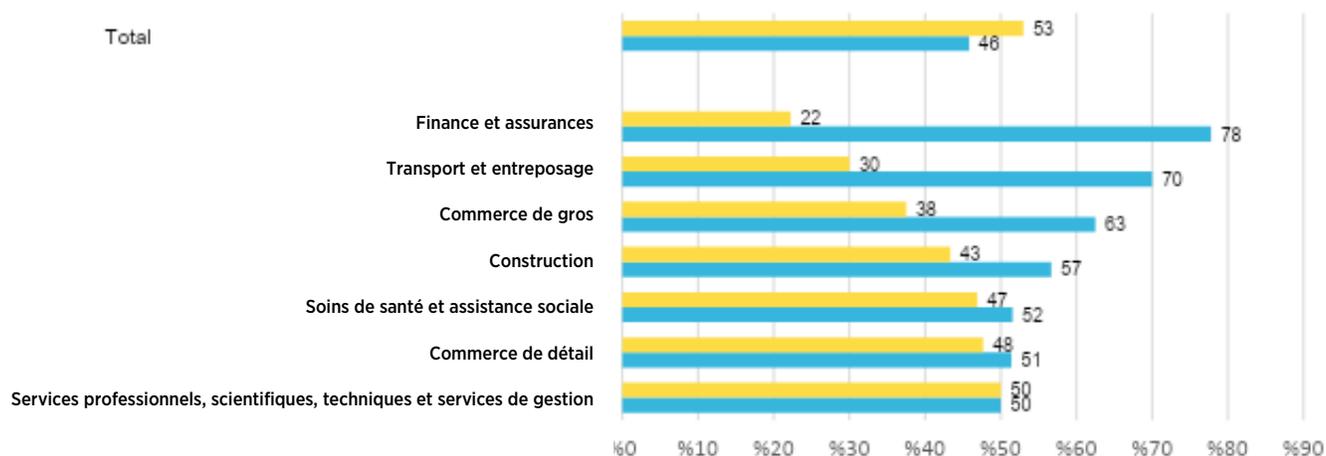


Figure 4 : Industries où les employeurs.euses étaient moins susceptibles d'embaucher des immigrant.e.s au cours des trois dernières années

(*Oui* – embaucherait probablement des immigrant.e.s / *Non* – n'embaucherait probablement pas d'immigrant.e.s)



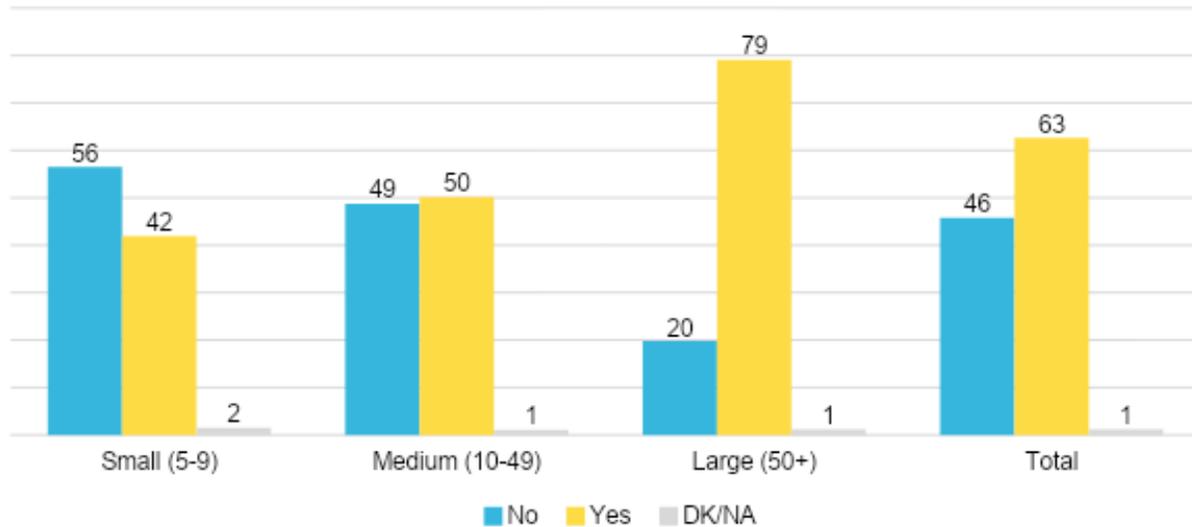
Activités d'embauche par taille organisationnelle

Parmi les employeurs.euses sondé.e.s, 33 % sont considéré.e.s comme des organisations de petite taille (de 5 à 9 employé.e.s), 55 % comme de organisations de moyenne taille (de 10 à 49 employé.e.s) et 11 % comme des organisations de grande taille (50 employé.e.s et plus).

La figure 5 ci-après montre que plus une organisation est grande, plus il est probable qu'elle embauche des immigrant.e.s (42 %, 50 % et 79 % pour les organisations de petite, moyenne et grande taille respectivement). Cela peut s'expliquer par le fait que, généralement, plus une organisation est grande, plus elle a des postes vacants et plus elle possède d'expérience et d'expertise en gestion des ressources humaines. De plus, ces organisations ont davantage accès à de l'information et au soutien des services d'établissement, ce qui facilite l'intégration des immigrant.e.s dans l'organisation.

Figure 5 : Employeurs.euses ayant embauché des nouveaux.elles arrivant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales au cours des trois dernières années, par taille organisationnelle

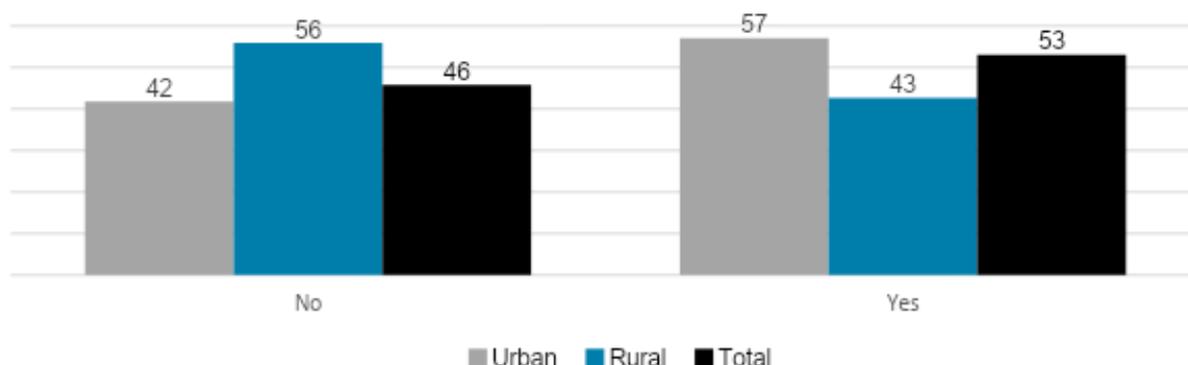
(Oui – embaucherait probablement des immigrant.e.s/ Non – n’embaucherait probablement pas d’immigrant.e.s)



Activités d’embauche selon la région

Parmi les employeurs.euses ayant participé au sondage, 64 % se situent dans des régions urbaines, et 36 % en milieu rural. Les organisations en milieu urbain sont plus susceptibles que celles en milieu rural (57 % comparativement à 43 %) d’avoir embauché des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales au cours des trois dernières années (voir figure 5). Dans les régions urbaines, les employeurs.euses ont accès à plus de soutien fourni par le gouvernement, les services d’établissement et les organismes sans but lucratif. Pour leur part, les immigrant.e.s y trouvent plus de perspectives correspondant à leur profil de travailleur.euse hautement qualifié.e, aujourd’hui typique des immigrant.e.s nouvellement arrivé.e.s.¹

Figure 6 : Embauche d'immigrant.e.s par les employeurs.euses au cours des trois dernières années, selon la région

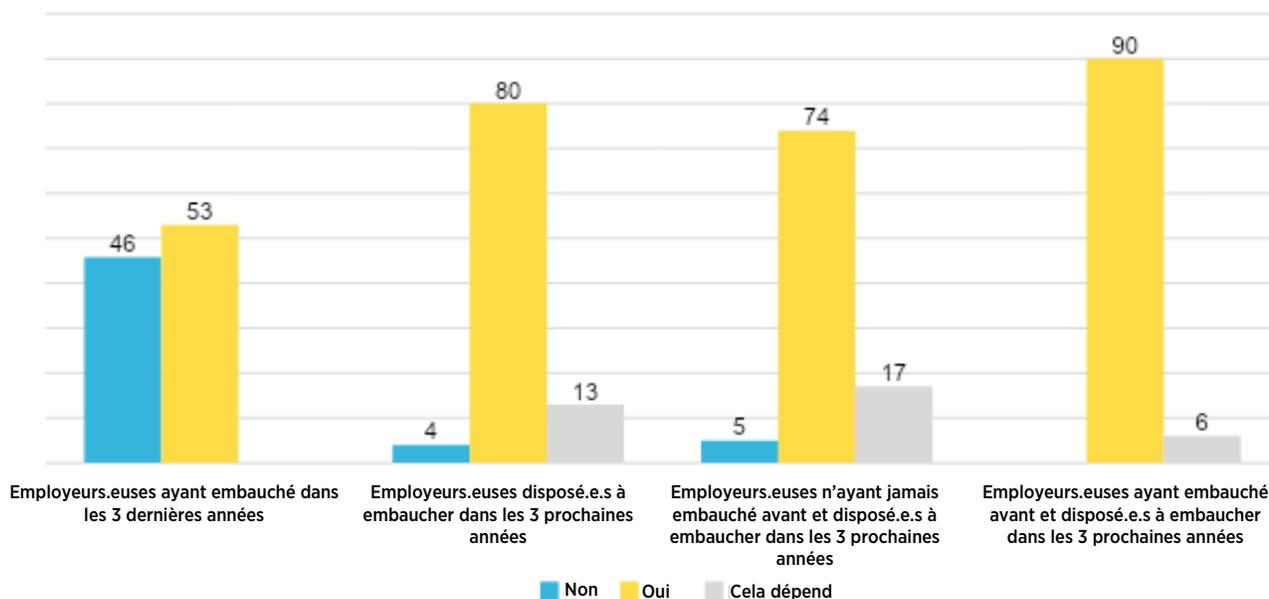


VOLONTÉ D'EMBAUCHER DES IMMIGRANT.E.S AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Comme le démontre la figure 7 ci-dessous, 80 % des employeurs.euses sont disposé.e.s à embaucher des immigrant.e.s au cours des trois prochaines années, une proportion nettement supérieure à la proportion d'employeurs.euses ayant embauché des immigrant.e.s dans les trois dernières années (53 %). Pour 13 % des employeurs.euses, leur volonté d'embaucher des immigrant.e.s dépend des qualifications de ces immigrant.e.s et de la pertinence de ces qualifications pour leur organisation.

Pour déterminer comment l'expérience d'embauche antérieure influence la volonté des employeurs.euses d'embaucher des immigrant.e.s à l'avenir, nous avons divisé les employeurs.euses en deux groupes : les organisations qui ont de l'expérience d'embauche d'immigrant.e.s et les organisations qui n'en ont pas. Dans le premier groupe, 92 % des employeurs.euses indiquent vouloir embaucher des immigrant.e.s au cours des trois prochaines années, comparativement à 74 % dans le deuxième groupe. La proportion des employeurs.euses qui se disent incertain.e.s quant à leur attitude envers l'embauche d'immigrant.e.s dans les trois prochaines années est passée de 17 % à 6 %. Les employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s dans le passé se montrent plus disposé.e.s à en embaucher au cours des trois prochaines années.

Figure 7 : Volonté des employeurs.euses d'embaucher des immigrant.e.s au cours des trois prochaines années (Oui – Disposé.e à embaucher/Non – Non disposé.e à embaucher)



PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS.EUSES QUANT AUX TRAVAILLEURS.EUSES IMMIGRANT.E.S

La perception qu'ont les employeurs.euses de l'embauche d'immigrant.e.s varie en fonction de leur expérience antérieure en lien avec l'embauche d'immigrant.e.s. De manière générale, comme le montre le tableau 1 ci-après, les employeurs.euses ayant embauché des immigrant.e.s dans le passé ont une perception plus positive des immigrant.e.s, comparativement à leurs pairs n'ayant jamais embauché d'immigrant.e.s.

Selon les résultats présentés dans le tableau 1, plus de la moitié des employeurs.euses estiment que les immigrant.e.s stimulent la créativité dans le milieu de travail. La majorité d'entre eux/elles ne pensent pas que les immigrant.e.s enlèvent des emplois aux travailleurs.euses locaux.ales. Cette perception vient appuyer les résultats selon lesquels les immigrant.e.s n'entrent pas en compétition avec les travailleurs.euses locaux.ales sur le marché du travail, mais les complètent. En effet, les immigrant.e.s occupent typiquement des emplois que les travailleurs.euses locaux.ales ne veulent pas ou ne peuvent pas occuper².

La majorité des employeurs.euses estiment que les immigrant.e.s sont travaillant.e.s et plus productifs.ives que les travailleurs.euses né.e.s au Canada. Ils/elles ne pensent pas que les immigrant.e.s travaillent pour des salaires inférieurs à ceux des travailleurs.euses locaux.ales.

² Constant, A.F. (2014). [Do migrants take the jobs of native workers?](#) IZA World of Labor.

Tableau 1 : Attitudes des employeurs.euses à l'égard des immigrant.e.s, selon l'expérience d'embauche

Attitude	Organisations n'ayant pas embauché d'immigrant.e.s		Organisations ayant embauché des immigrant.e.s	
	En désaccord ou fortement en désaccord	D'accord ou fortement d'accord	En désaccord ou fortement en désaccord	D'accord ou fortement d'accord
Une main-d'œuvre multiculturelle stimule la créativité au travail.	7 %	58 %	5 %	81 %
Les immigrant.e.s sont plus travaillant.e.s que les travailleurs.euses locaux.ales.	20 %	24 %	21 %	40 %
Les immigrant.e.s sont plus productifs.ives que les travailleurs.euses locaux.ales.	22 %	22 %	22 %	31 %
Les immigrant.e.s enlèvent des emplois à la population locale.	71 %	9 %	84 %	7 %
Les immigrant.e.s acceptent des salaires moins élevés que les travailleurs.euses locaux.ales.	31 %	19 %	34 %	26 %
La présence d'employé.e.s venant d'autres pays peut améliorer les possibilités d'exportation.	21 %	33 %	18 %	30 %

En outre, les employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s expriment des attitudes plus positives à l'égard de ces derniers.ères que leurs pairs sans cette expérience. Ainsi, ils/elles sont plus susceptibles de penser que les immigrant.e.s ont une meilleure éthique de travail, sont plus productifs.ives et stimulent la créativité au travail. En même temps, ils/elles sont moins susceptibles de penser que les immigrant.e.s enlèvent des emplois aux travailleurs.euses locaux.ales et acceptent des salaires moins élevés que la main-d'œuvre locale.

Figure 8 : Expérience des employeurs.euses avec les immigrant.e.s

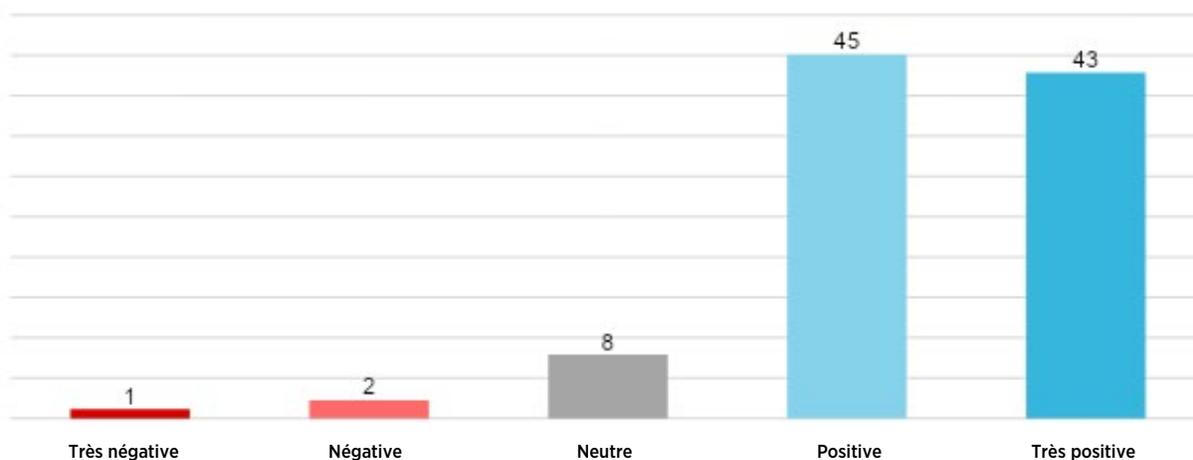


Figure 9 : Principales raisons de l'expérience négative

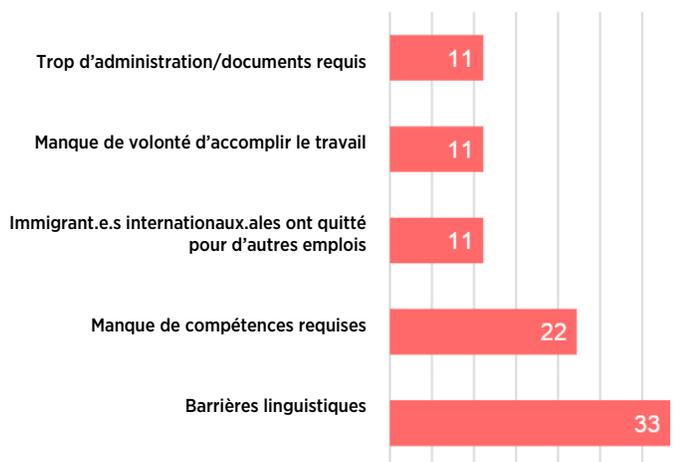
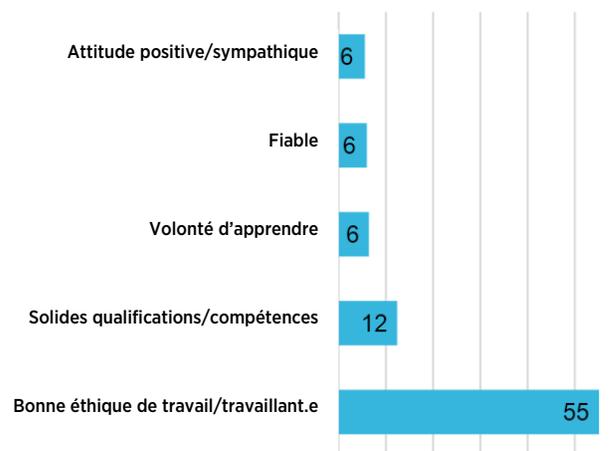


Figure 10 : Principales raisons de l'expérience positive



La figure 8 montre que seulement 3 % des employeurs.euses ont eu des expériences négatives ou très négatives avec des employé.e.s immigrant.e.s. Ces expériences s'expliquent surtout par des barrières linguistiques, la complexité des documents administratifs requis pour l'embauche, des différends au travail attribuables aux différences culturelles, et la difficulté de garder les employé.e.s. La plupart des employeurs.euses (88 %) rapportent des expériences positives avec des employé.e.s immigrant.e.s, et 8 % d'entre eux/elles disent avoir eu des expériences neutres. Les employeurs.euses expliquent leur expérience positive avant tout par la bonne éthique de travail des immigrant.e.s (55 %), leurs solides qualifications/compétences (12 %), leur fiabilité (6 %), leur volonté d'apprendre (6 %), leur attitude positive/sympathique (6 %) et une diversité accrue. Selon les résultats de notre sondage, 15 % des

employeurs.euses ont ajusté leurs pratiques de gestion afin de mieux accommoder les immigrant.e.s dans leur milieu de travail.

PRÉOCCUPATIONS DES EMPLOYEURS.EUSES RELATIVES À L'EMBAUCHE D'IMMIGRANT.E.S

Les employeurs.euses ayant embauché des immigrant.e.s disent avoir surtout eu des préoccupations liées aux compétences linguistiques des personnes, à la plus grande mobilité de ces travailleurs.euses et au manque d'expérience canadienne (tableau 2). Toutefois, ils/elles ne pensaient pas que les immigrant.e.s avaient des qualifications peu fiables, que leur embauche entraînerait des dépenses de formation supplémentaires ou créerait de la confusion au travail en raison de différences culturelles.

Tableau 2 : Préoccupations des employeurs.euses relatives à l'embauche d'immigrant.e.s

Attitude/préoccupation de l'employeur.euse	Organisations sans employé.e.s immigrant.e.s		Organisations avec employé.e.s immigrant.e.s	
	En désaccord ou fortement en désaccord	D'accord ou fortement d'accord	En désaccord ou fortement en désaccord	D'accord ou fortement d'accord
Les différences linguistiques compliquent les communications.	17 %	47 %	31 %	31 %
Les différences culturelles créent de la confusion au travail.	49 %	17 %	67 %	11 %
L'embauche de nouveaux.elles arrivant.e.s occasionnera des dépenses en formation supplémentaires.	36 %	28 %	61 %	15 %
Les immigrant.e.s ne connaissent pas les pratiques professionnelles et de travail canadiennes.	22 %	23 %	35 %	23 %
Les immigrant.e.s ont des qualifications peu fiables.	47 %	8 %	71 %	6 %
Les immigrant.e.s partiront dans d'autres régions du pays après peu de temps.	19 %	21 %	33 %	26 %

CONCLUSION

Notre sondage auprès des employeurs.euses au Canada atlantique révèle que la plupart d'entre eux/elles portent un regard positif sur l'embauche d'immigrant.e.s. Qui plus est, la perception des employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales au cours des trois dernières années est encore meilleure. Des quatre provinces, c'est à l'Î.-P.-É. que les employeurs.euses expriment les perceptions les plus positives quant à l'embauche d'immigrant.e.s. Cette tendance correspond au fait que les employeurs.euses dans cette province sont les plus actifs.ives dans le recrutement d'immigrant.e.s.

Selon la plupart des employeurs.euses, les immigrant.e.s sont travaillant.e.s, plus productifs.ives que les travailleurs.euses locaux.ales et rendent le milieu de travail plus créatif. Malgré des perceptions répandues selon lesquelles les immigrant.e.s enlèvent des emplois à la population locale, la majorité des employeurs.euses sondé.e.s ne sont pas de cet avis, confirmant des études selon lesquelles les immigrant.e.s complètent plutôt la main-d'œuvre locale sur le marché de travail³. Les résultats de notre sondage indiquent également que les employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s dans le passé ont une attitude plus positive envers les travailleurs.euses immigrant.e.s que leur pairs sans cette expérience.

Les employeurs.euses qui avaient des préoccupations concernant l'embauche d'immigrant.e.s les expliquent notamment par des perceptions de compétences linguistiques insuffisantes, de grande mobilité de la main-d'œuvre immigrante et de manque d'expérience de travail au Canada. Chez très peu d'entre eux/elles, ces préoccupations sont liées à la perception de qualifications peu fiables, de dépenses de formation supplémentaires ou d'incertitude créée dans le milieu de travail en raison de différences culturelles.

La formation linguistique est particulièrement utile pour l'intégration économique, sociale et culturelle des immigrant.e.s et a un effet positif sur leur maintien dans le milieu de travail. La formation interculturelle offerte aux immigrant.e.s et aux employeurs.euses pourra faciliter la communication au travail et améliorer la productivité des employé.e.s immigrant.e.s et le rendement des organisations.

Enfin, selon le sondage, les entreprises de petite et de moyenne taille, ainsi que celles dans les régions rurales, sont moins susceptibles d'embaucher des immigrant.e.s. Pour aider ces employeurs.euses à faire davantage appel à la main-d'œuvre immigrante, on suggère de leur fournir de l'information, du financement et du personnel à cet effet.

³ Hou, F., Gu, W., et Picot, G. (2018). [Immigration et productivité des entreprises : analyse fondée sur la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés](#). Statistique Canada.

¹NOTES DE FIN DE TEXTE

Grogger, J., et Hanson, G. H. (2011). Income maximization and the selection and sorting of international migrants. *Journal of Development Economics*, 95(1), 42-57.



**FORUM DES
POLITIQUES
PUBLIQUES**