

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

**N° 4**

**Efficacité des politiques  
d'immigration**

**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 (Ontario) Canada K1P 5G4

613.238.7858

**ISBN: 978-1-77452-040-6**

[ppforum.ca](http://ppforum.ca)

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

CE PROJET EST FINANCE 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 des auteurs.....	6
Introduction .....	8
Méthodes.....	8
Analyse et principaux résultats.....	10
S’y retrouver dans le système d’immigration canadien.....	11
Point de vue des employeurs.euses sur l’amélioration du processus d’immigration.....	14
Comparaison des perceptions par type d’employeur.euse .....	16
Conclusion .....	19
Notes de fin de texte.....	20

# 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 AUTEURS

## **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

Les pénuries de compétences et de main-d'œuvre ont un effet sur la capacité des entreprises de satisfaire les besoins de leur clientèle et d'accroître leurs revenus, des facteurs incontournables pour encourager la croissance économique durable dans la région au fil du temps. La taille relativement modeste de l'économie du Canada atlantique et ses nombreuses communautés éloignées et isolées peuvent rendre le recrutement et le maintien de travailleurs.euses qualifié.e.s et d'étudiant.e.s internationaux.ales très problématiques, et ce dans de nombreuses industries et professions. Plus de la moitié des employeurs.euses ayant participé à notre sondage rapportent des difficultés à pourvoir des postes vacants et prévoient des pénuries de compétences et de main-d'œuvre encore plus importantes au cours des trois prochaines années.

Afin d'aider les entreprises de la région à attirer du talent de partout dans le monde et à le maintenir pour combler leurs besoins et ceux des communautés, le gouvernement du Canada et les gouvernements des quatre provinces atlantiques ont mis en place le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA), un programme d'immigration provincial axé sur les employeurs.euses, en mars 2017<sup>1</sup>. En date du 25 février 2019, on comptait 1 896 employeurs.euses désigné.e.s du PPICA dans la région. Ces employeurs.euses avaient présenté plus de 3 729 offres d'emploi à des immigrant.e.s internationaux.ales qualifié.e.s et à des diplômé.e.s internationaux.ales<sup>2</sup>. Le PPICA a permis à 5 191 personnes d'obtenir la résidence permanente au Canada atlantique jusqu'à la fin du mois de juin 2019<sup>3</sup>.

Le choix des immigrant.e.s de s'installer à un endroit donné dépend en grande partie des possibilités d'emploi et de la culture perçues de la région. Les employeurs.euses jouent un rôle central dans l'atteinte des objectifs des politiques d'immigration, surtout des programmes régionaux tels que le Programme des candidats des provinces (PCP) et le PPICA. Alors, comment les employeurs.euses perçoivent-ils/elles le processus d'immigration et comment se retrouvent-ils/elles dans le système d'immigration canadien? Ce rapport présente comment les employeurs.euses perçoivent l'efficacité des politiques d'immigration et les conséquences de ces perceptions sur l'embauche et le maintien des immigrant.e.s.

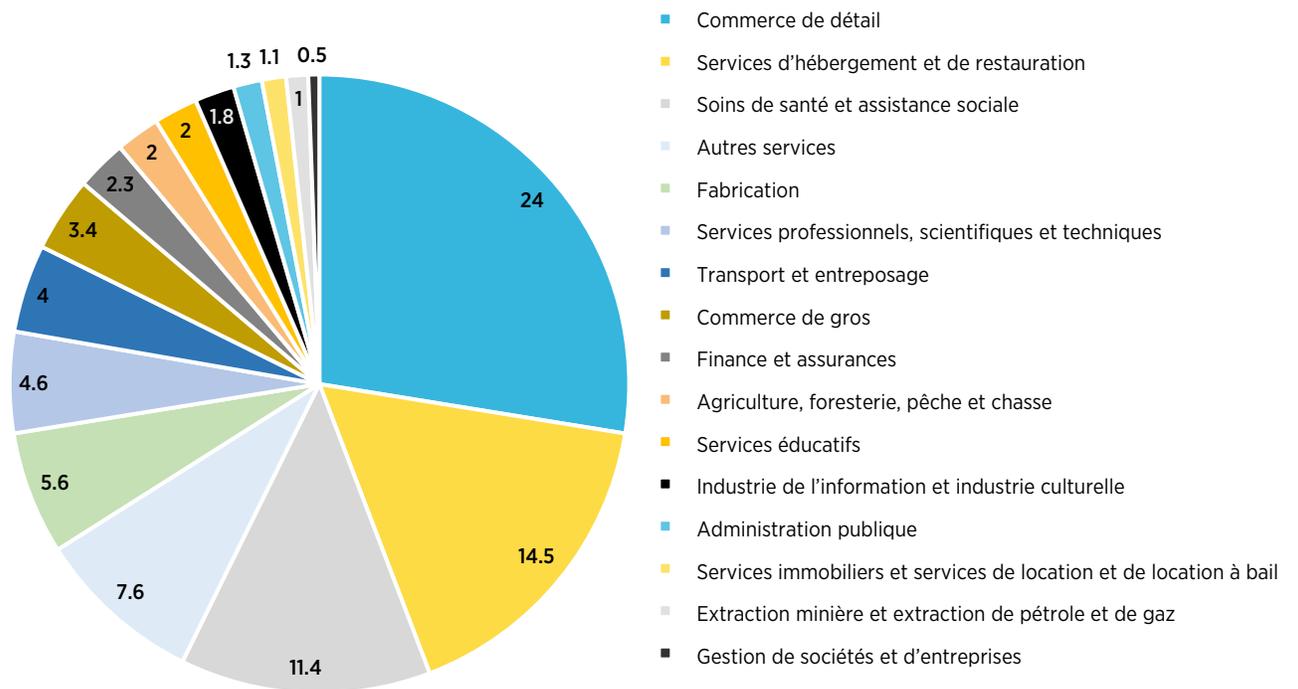
## MÉTHODES

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 politiques d'immigration, ainsi que les conséquences en matière de politiques pour favoriser 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.

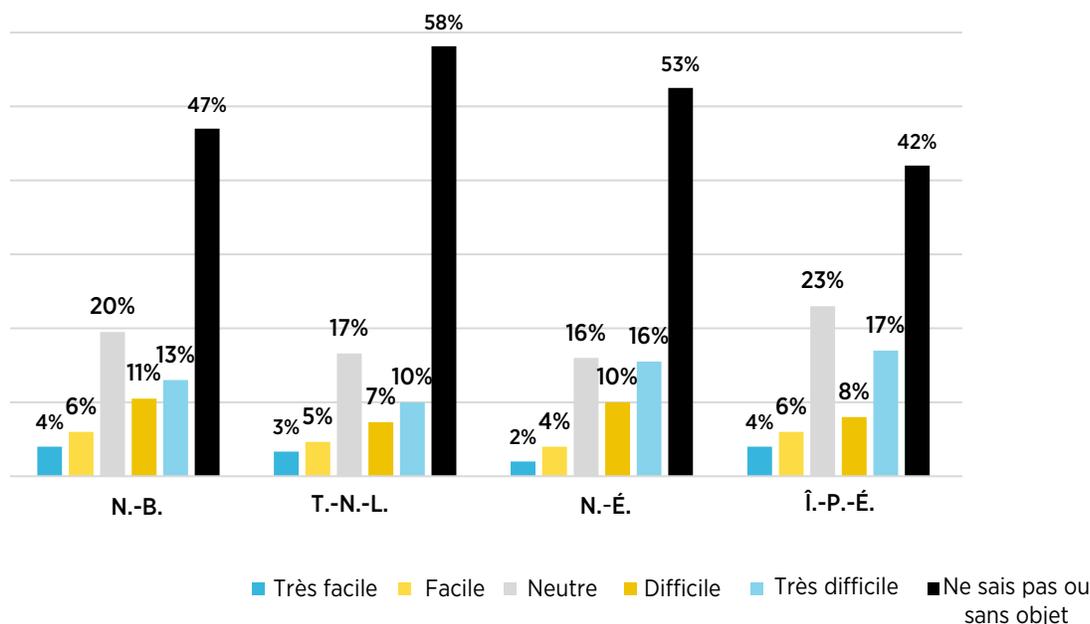
# ANALYSE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les constats suivants se sont dégagés comme principaux résultats de notre sondage sur la perception des employeurs.euses en ce qui a trait à la facilité à se retrouver dans le système d'immigration :

1. La plupart des employeurs.euses sondé.e.s (53 %) connaissent peu le système d'immigration. Selon nos résultats, il existe une corrélation importante et directe entre les connaissances des processus d'immigration et le fait qu'un.e employeur.euse tente d'embaucher des immigrant.e.s ou d'aider des employé.e.s à obtenir la résidence permanente.
2. Les employeurs.euses à l'Î.-P.-É. sont les plus actifs.ives dans le système d'immigration, suivi.e.s par ceux/celles en N.-É., au N.-B. et à T.-N.-L. Les employeurs.euses de l'Î.-P.-É. connaissent aussi le mieux le système d'immigration, devant ceux/celles du N.-B., de la N.-É. et de T.-N.-L.
3. Dans l'ensemble de la région, les organisations de petite taille ou situées en milieu rural expriment plus de difficulté que les autres à se retrouver dans le système d'immigration canadien, renvoyant notamment à un manque de ressources.
4. En ce qui concerne les améliorations à apporter au processus d'immigration, les employeurs.euses participant.e.s des différentes provinces, de différentes tailles et dans différents milieux sont tou.te.s d'avis que le processus d'immigration canadien pourrait être plus facile à comprendre et plus rapide. Ce sont surtout les employeurs.euses ayant aidé des employé.e.s à obtenir la résidence permanente qui expriment une opinion assez tranchée sur le sujet.

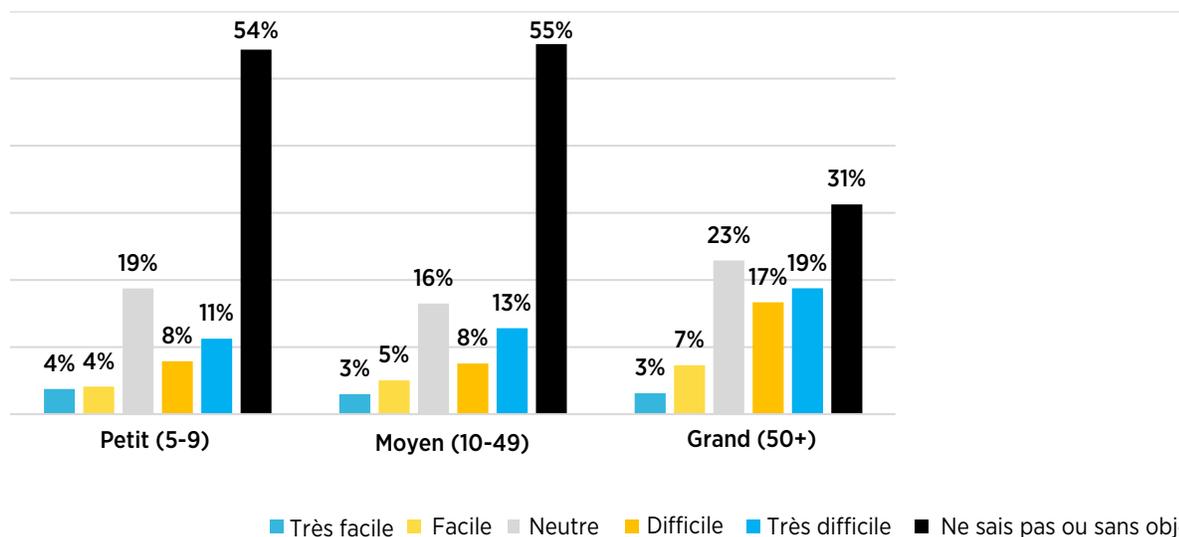
## SE RETROUVER DANS LE SYSTÈME D'IMMIGRATION CANADIEN

Figure 2 : Évaluation de la facilité à se retrouver dans le système d'immigration canadien (par province)



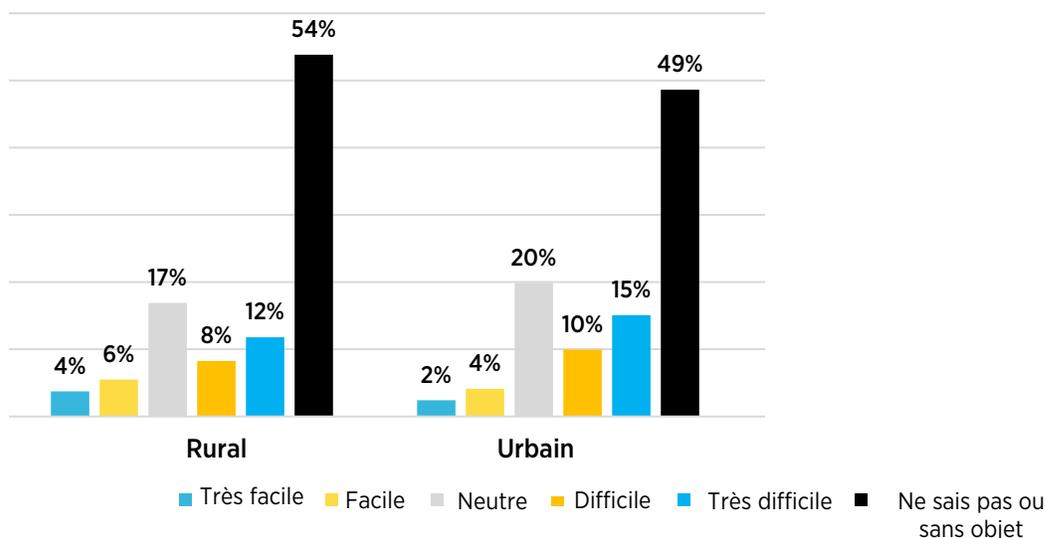
Comme le démontre la figure 2, 52 % de tou.te.s les employeurs.euses sondé.e.s disent ne pas être en mesure d'évaluer la facilité à se retrouver dans le système d'immigration du Canada, notamment en raison d'expérience limitée. C'est à T.-N.-L. que la proportion de ces organisations est la plus grande à 58,1 %, suivie par la N.-É. à 52,5 %, le N.-B. à 47 % et l'Î.-P.-É. à 42 %. Parmi les employeurs.euses ayant une certaine connaissance du système d'immigration canadien, le pourcentage de ceux/celles qui disent qu'il est « facile » ou « très facile » de se retrouver est beaucoup plus faible que celui des répondant.e.s qui jugent que cela est « difficile » ou « très difficile ».

**Figure 3 : Évaluation de la facilité à se retrouver dans le système d'immigration canadien (par taille organisationnelle)**



En ce qui concerne la facilité de se retrouver dans le système d'immigration canadien en fonction de la taille organisationnelle, les grandes organisations démontrent une plus grande connaissance du système comparativement aux autres (elles sont 31 % à ne pas avoir de connaissance, comparativement à 55 % et 54 % chez les organisations de moyenne et de petite taille respectivement). Cela s'explique probablement par le fait que les grandes organisations disposent de plus de capacités en matière de ressources humaines et d'expertise spécialisée pour embaucher des immigrant.e.s et aider les employé.e.s à composer avec des problèmes en matière d'immigration. C'est leur plus grande expérience pratique qui amène les grandes organisations à exprimer plus de difficulté à se retrouver dans le système d'immigration que les petites et moyennes organisations (36 % des grandes organisations, comparativement à 21 % et 19 % pour les moyennes et petites organisations respectivement).

Figure 4 : Évaluation de la facilité à se retrouver dans le système d'immigration canadien (par région)



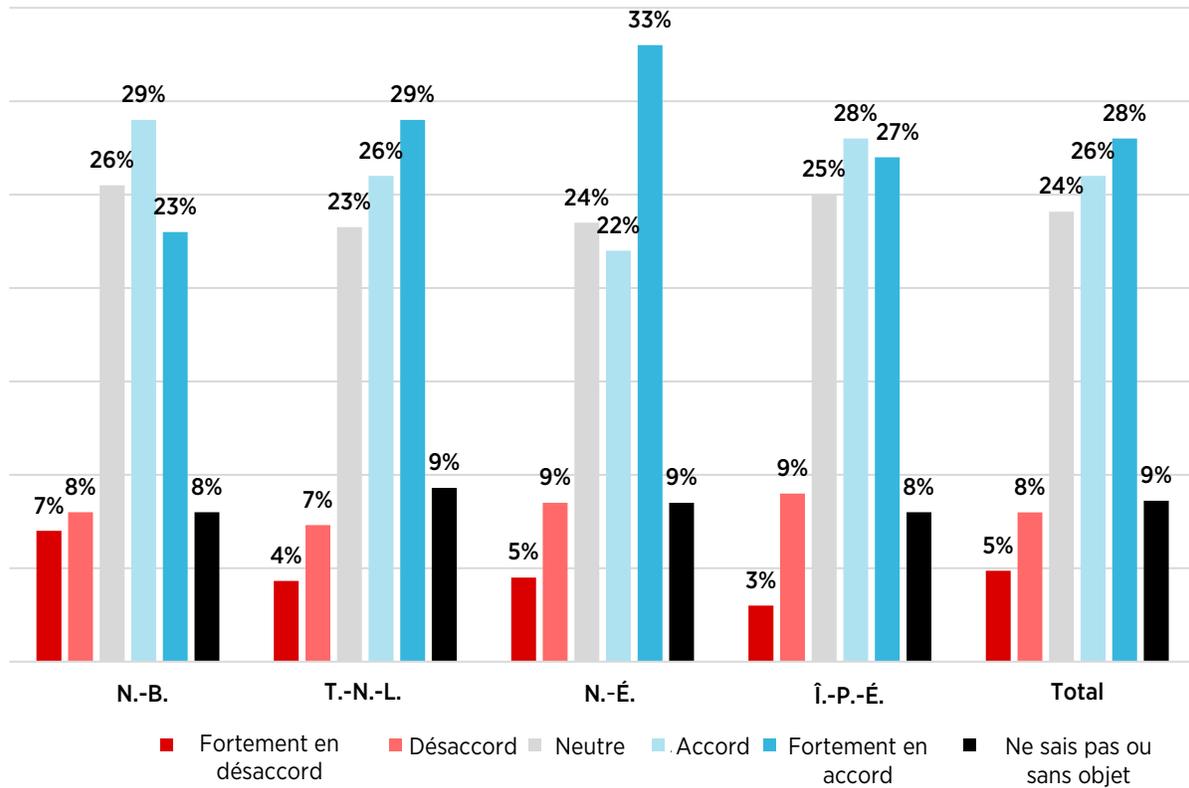
De même, les employeurs.euses dans les régions urbaines ont probablement plus de contact avec des migrant.e.s et des diplômé.e.s internationaux.ales que ceux/celles dans les régions rurales, leur conférant plus de connaissances et une plus grande prise de conscience du système d'immigration canadien (49 % des employeurs.euses dans les régions urbaines comparativement à 54 % dans les régions rurales).

**Cependant, puisque les employeurs.euses en milieu urbain ont plus d'expérience de l'embauche d'immigrant.e.s (passant par différents processus d'immigration et plus souvent), ils/elles sont aussi un peu plus susceptibles de rapporter des difficultés à se retrouver dans le système (25 % comparativement à 20 %).**

Fait intéressant, la proportion d'employeurs.euses en milieu urbain qui estiment qu'il est facile de se retrouver dans le système d'immigration est légèrement plus grande que chez les organisations en milieu rural (6 % comparativement à 10 %). Encore une fois, cette différence s'explique probablement par la plus grande expertise que ces employeurs.euses ont pu développer.

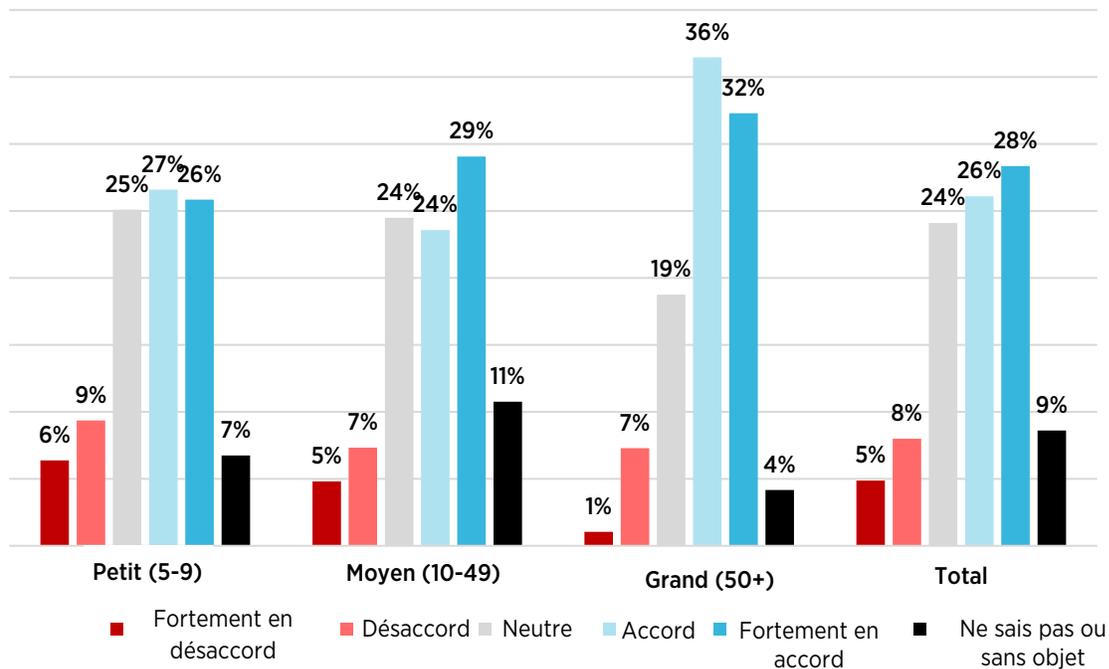
# POINT DE VUE DES EMPLOYEURS.EUSES SUR L'AMÉLIORATION DU PROCESSUS D'IMMIGRATION

Figure 5 : Le système d'immigration devrait-il être plus rapide et plus facile à naviguer? (par province)



Plus de la moitié des employeurs.euses sondé.e.s (54 %) sont d'accord ou fortement d'accord que le processus d'immigration devrait être plus rapide et plus facile à naviguer (figure 5). Ce point de vue est partagé à des proportions à peu près égales dans les quatre provinces atlantiques.

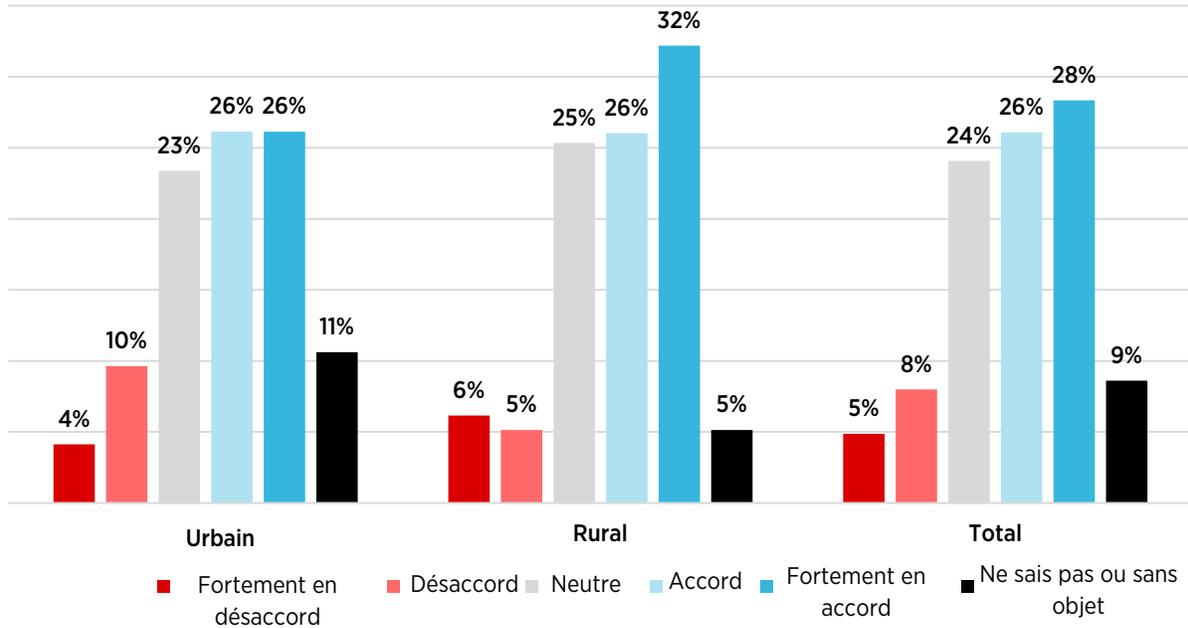
Figure 6 : Le système d'immigration devrait-il être plus rapide et plus facile à naviguer? (par taille organisationnelle)



Sans surprise, les grandes organisations sont le plus favorables à l'amélioration du processus d'immigration (68 %), comparativement aux moyennes et petites organisations qui expriment des points de vue assez similaires (53 %). Cette observation cadre avec le fait que les grand.e.s employeurs.euses sont également plus susceptibles d'embaucher des immigrant.e.s ou d'aider des employé.e.s à obtenir la résidence permanente, selon les résultats de notre sondage.

En général, les employeurs.euses dans les régions urbaines sont un peu plus favorables que leurs pairs en milieu rural à rendre le processus d'immigration plus rapide et plus facile à naviguer. Cette différence s'explique probablement par le fait qu'ils/elles ont une meilleure compréhension de ce processus.

Figure 7 : Le système d'immigration devrait-il être plus rapide et plus facile à naviguer? (par région)



## COMPARAISON DES PERCEPTIONS PAR TYPE D'EMPLOYEUR.EUSE

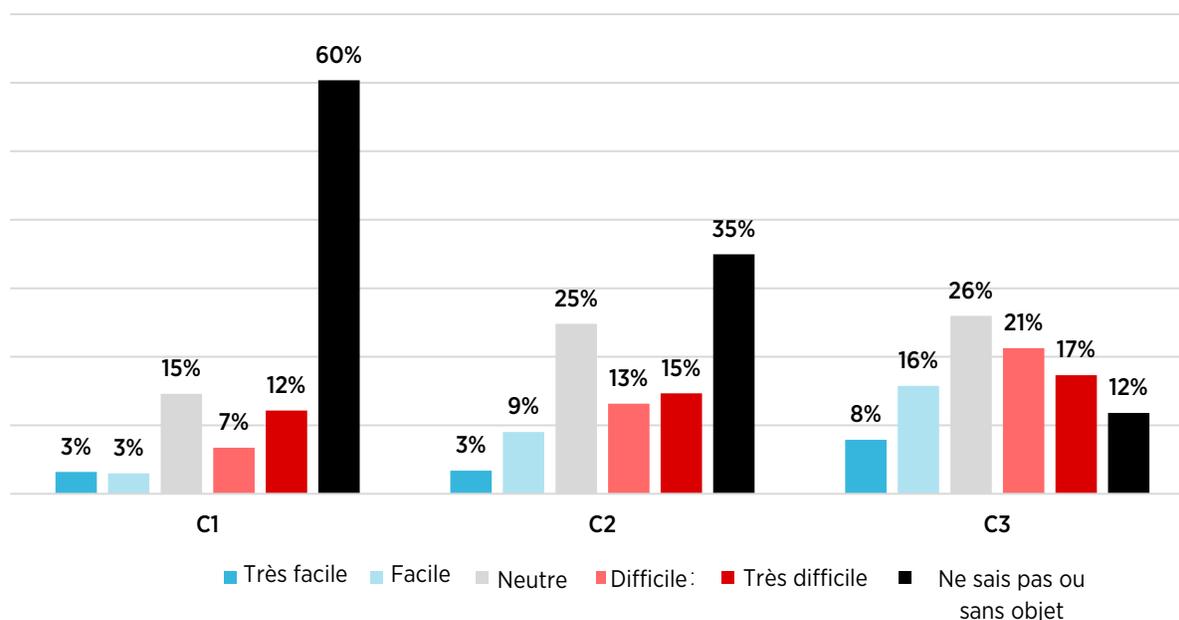
La perception qu'ont les employeurs.euses de l'efficacité du système d'immigration est grandement influencée par la mesure dans laquelle ils/elles participent à ce système. Nous avons divisé le groupe d'employeurs.euses en trois catégories : les employeurs.euses qui n'ont pas embauché d'immigrant.e.s (C1), les employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s (C2) et les employeurs.euses qui ont aidé des employé.e.s à obtenir la résidence permanente (C3).

**Figure 8 : Évaluation de la facilité à se retrouver dans le système d'immigration canadien (par catégorie d'employeurs.euses)**

**C1** – N'ont pas embauché d'immigrant.e.s

**C2** – Ont embauché des immigrant.e.s

**C3** – Ont aidé à obtenir la résidence permanente



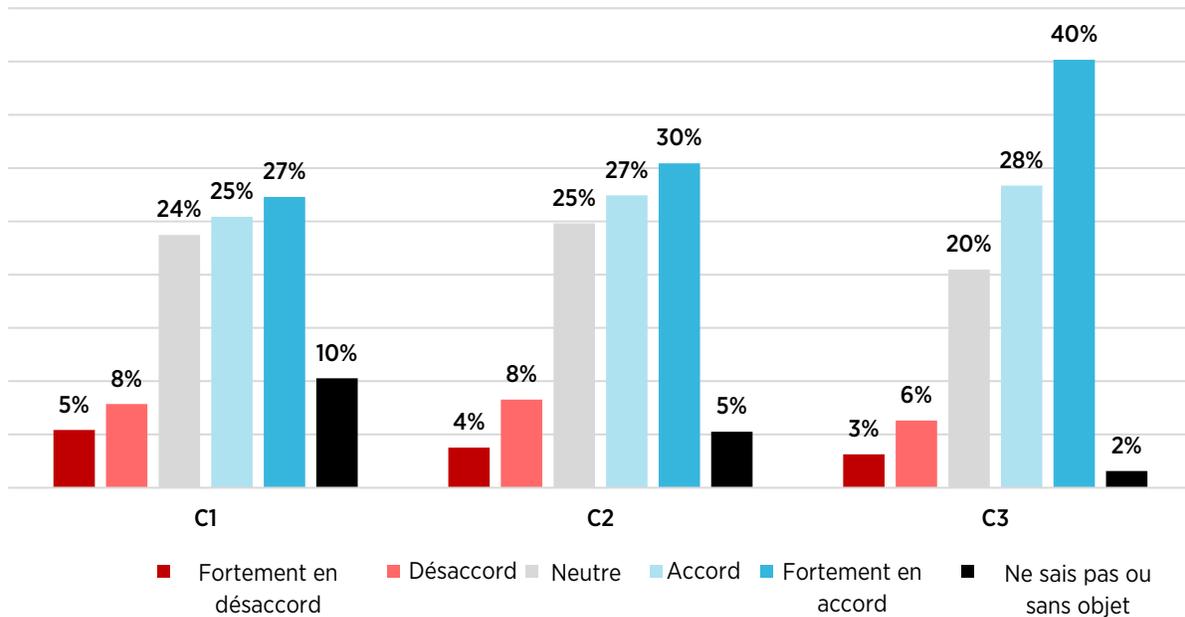
Les employeurs.euses qui ont embauché des immigrant.e.s sont plus susceptibles de répondre « Ne sais pas » ou « Sans objet » lorsqu'on leur demande d'évaluer la facilité avec laquelle ils/elles se retrouvent dans le système d'immigration (60 %), comparativement aux employeurs.euses qui n'ont pas embauché d'immigrant.e.s (35 %) et à ceux/celles qui ont aidé des employé.e.s à obtenir la résidence permanente (12 %). Ce sont les employeurs.euses qui ont le plus d'expérience directe avec le système d'immigration (parce qu'ils/elles ont aidé des employé.e.s à obtenir la résidence permanente ou ont embauché des immigrant.e.s) qui sont les plus nombreux.euses à trouver le système d'immigration difficile ou très difficile à naviguer (29 % et 28 % respectivement), par rapport aux employeurs.euses qui n'ont pas embauché d'immigrant.e.s (19 %).

**Figure 9 : Le système d'immigration devrait-il être plus rapide et plus facile à naviguer? (par catégorie d'employeurs.euses)**

**C1** - N'ont pas embauché d'immigrant.e.s

**C2** - Ont embauché des immigrant.e.s

**C3** - Ont aidé à obtenir la résidence permanente



Comme on peut s’y attendre, les employeurs.euses qui participent déjà au système d’immigration sont aussi le plus favorables à rendre ce système plus efficace. La proportion d’employeurs.euses qui expriment ce point de vue est la plus grande parmi ceux/celles qui ont aidé des employé.e.s à obtenir la résidence permanente (68 %), suivi.e.s par ceux/celles qui ont embauché des immigrant.e.s (57 %) et ceux/celles qui n’ont jamais embauché d’immigrant.e.s (52 %).

# CONCLUSION

Le Canada atlantique cherche à attirer plus d'immigrant.e.s et à les convaincre de rester dans la région afin de faire contrepoids au vieillissement de sa population et à la pénurie de compétences, et ainsi assurer la prospérité économique régionale à long terme. Dans ce contexte, les employeurs.euses jouent un rôle central, car ils/elles offrent des possibilités d'emploi et fournissent des liens qui aident les immigrant.e.s à s'intégrer au Canada atlantique, notamment dans le cadre du PPICA. Les résultats de notre sondage suggèrent qu'en améliorant les connaissances des employeurs.euses du système d'immigration canadien et leurs capacités à y accéder, on les aide à se servir davantage, et mieux, des différents programmes et processus d'immigration existants. La plupart des employeurs.euses disent souhaiter des changements de politiques pour rendre le système d'immigration canadien plus rapide et plus facile à naviguer.

## PROCHAINES ÉTAPES

En tenant compte des résultats du sondage, les prochaines étapes suivantes sont proposées :

1. Les gouvernements et organismes responsables des services d'établissement devraient fournir de l'information précise sur les politiques et les programmes d'immigration, surtout aux employeurs.euses de petite et de moyenne taille et à ceux/celles dans les régions rurales. C'est surtout à T.-N.-L. et en N.-É. que le besoin d'information précise est particulièrement évident.
2. Les gouvernements et organismes responsables des services d'établissement devraient également offrir plus de soutien sous forme de personnel pour former les petites organisations en milieu rural à se retrouver dans le système d'immigration.
3. Les gouvernements devraient fournir de l'information claire et transparente aux employé.e.s.
4. Le gouvernement devrait améliorer les programmes d'immigration axés sur les employeurs.euses, y compris le PCP, le Programme des candidats des municipalités, le PPICA, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord et le Programme pilote sur l'agroalimentaire, par l'adoption des technologies d'information afin de rendre le processus d'immigration plus facile et plus rapide.

De nombreux facteurs peuvent aider les employeurs.euses à attirer des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales et à les convaincre de rester, y compris un système d'immigration transparent et efficace, des communautés accueillantes, des logements abordables, des soins de santé accessibles, et la présence de programmes et de services offerts par les organismes travaillant auprès des immigrant.e.s. La combinaison de ces facteurs facilitera l'intégration sociale et économique et le maintien des immigrant.e.s et étudiant.e.s internationaux.ales au Canada atlantique, pour la prospérité économique à long terme de la région.

# NOTES DE FIN DE TEXTE

---

<sup>1</sup> Agence de promotion économique du Canada atlantique (2019). Changement au Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. <https://www.canada.ca/fr/promotion-economique-canada-atlantique/nouvelles/2019/03/changement-au-programme-pilote-dimmigration-au-canada-atlantique.html>

<sup>2</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2019a). Atlantic Growth Strategy - Changes to the Atlantic Immigration Pilot. <https://www.canada.ca/en/atlantic-canada-opportunities/news/2019/03/changes-to-the-atlantic-immigration-pilot.html>

<sup>3</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2019b). Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC. <https://open.canada.ca/data/en/dataset/f7e5498e-0ad8-4417-85c9-9b8aff9b9eda>.



**FORUM DES  
POLITIQUES  
PUBLIQUES**