



**RÉSOLVRE LES PÉNURIES EN  
NOUVELLE-ÉCOSSE**

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 : 978-1-77452-030-7**

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

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

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

CE PROJET EST FINANÇÉ PAR

Canada 

MERCI À NOS PARTENAIRES D'ÉVÉNEMENTS

n | s | b | i  
Nova Scotia Business Inc.

# 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 en Nouvelle-Écosse?.....	5
Croissance économique.....	5
Technologie et compétences .....	7
Politiques en matière d'économie et d'immigration .....	8
Taux et catégories d'immigration .....	10
Éducation internationale .....	12
Travailleurs et travailleuses étrangères temporaires .....	14
Points de vue des parties prenantes sur l'embauche et.....	16
Résultats .....	17
Conclusion et recommandations .....	19
Bibliographie.....	22

# 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) 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, 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 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 de 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 Jarislowky 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 d'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 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, d'enquêtes, d'entretiens existants et d'autres sources.

## **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

Tous les pays industrialisés connaissent un certain degré de pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Le faible taux de natalité, le vieillissement de la population et les changements technologiques sont autant de facteurs qui contribuent à ces défis. Un sondage à long terme auprès des employeurs, mené dans 43 pays et territoires par Manpower Group, révèle une pénurie croissante de talents à l'échelle mondiale au cours des 13 dernières années. Environ 54 % des entreprises à l'échelle planétaire ont déclaré éprouver des difficultés à pourvoir des postes vacants pour des emplois spécialisés en 2019 – le taux le plus élevé depuis plus d'une décennie, avec 45 % en 2018 et 30 % en 2009. Au Canada, 48 % des employeurs ont déclaré éprouver des difficultés à pourvoir les postes spécialisés vacants<sup>1</sup>. Cette tendance devrait se poursuivre dans un avenir prévisible. La croissance durable des entreprises ainsi que la productivité, l'innovation et la compétitivité de l'économie locale seront limitées par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court et à long termes.

Il existe deux grands types de pénuries de main-d'œuvre et de compétences : cycliques et structurelles. Les pénuries cycliques sont généralement dues à des hausses et des baisses du cycle économique. Elles sont de courte durée et peuvent être atténuées par une augmentation des salaires, des campagnes de recrutement et des pratiques innovantes en milieu de travail<sup>2</sup>. Toutefois, sous l'effet des changements démographiques et technologiques, les pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences peuvent être difficiles à atténuer à court terme en raison d'une pénurie de travailleurs et de travailleuses potentiel.le.s possédant les types de compétences et d'expériences requises<sup>3</sup>.

Les provinces de l'Atlantique sont géographiquement isolées, avec de petites populations et des économies dépendantes des ressources, ce qui en fait des destinations moins attrayantes pour les travailleurs et travailleuses des autres provinces canadiennes et d'autres pays. De plus, le vieillissement de la population touche le Canada atlantique plus sévèrement que les autres régions du pays. Au Canada atlantique, la population active a diminué de 53 639 personnes (3,3 %) entre 2012 et 2019, principalement en raison des départs à la retraite<sup>4</sup>. En 2019, les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 21 % de la population du Canada atlantique, mais seulement 17,3 % de la population du reste du Canada<sup>5</sup>. Chaque année, il y a plus de retraités et de retraitées que de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes sur le marché du travail. Pour sept travailleurs et travailleuses qui entrent sur le marché du travail de la région en 2020, on compte dix retraités et retraitées.

Un sondage auprès des employeurs, mené l'automne dernier par Narrative Research et l'équipe de recherche Jarislowsky, a montré que 52 % des employeurs du Canada atlantique éprouvaient des difficultés à pourvoir

---

<sup>1</sup> Manpower Group. (2019). Talent shortage 2020 – Closing the skills gap: what workers want.

<sup>2</sup> Skills Canada BC. (2004), Skill Shortages in BC, Ministère du Développement des compétences et du Travail.

<sup>3</sup> Fang, T. (2009). Workplace responses to vacancies and skill shortages in Canada.

<sup>4</sup> Statistique Canada. (2019a). Estimations de la population au 1<sup>er</sup> juillet, par âge et sexe.

<sup>5</sup> Ibid.

les postes vacants : parmi ceux-ci, 27 % des répondants ont déclaré avoir trop peu de candidats et de candidates, 21 % n'ont pas pu trouver de candidats et de candidates possédant l'expérience nécessaire et 20 % n'ont pas pu trouver de candidats et de candidates possédant les compétences requises. Cela indique que la plupart des employeurs au Canada atlantique connaissent actuellement des pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences en raison de l'interaction entre les facteurs démographiques et les nouvelles technologies qui stimulent la productivité.

# Quelles sont les causes des pénuries de compétences et de main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse?

Les facteurs démographiques, économiques, technologiques et de politiques publiques ont tous des effets directs sur les pénuries de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s. Les facteurs démographiques et technologiques sont des facteurs structurels qui entraînent des pénuries de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s, tandis que les facteurs économiques et de politiques publiques pourraient renforcer ou atténuer les pénuries de compétences causées par des facteurs structurels. Les effets de chacun de ces facteurs sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse (N.-É.) sont présentés ci-dessous.

## CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Les tendances démographiques ont des répercussions sur l'offre de compétences et de main-d'œuvre par le changement de la taille et de la structure de la population active. Le vieillissement de la population et la stagnation de la croissance sont les principales caractéristiques démographiques de la Nouvelle-Écosse. En dix ans, la croissance démographique de la Nouvelle-Écosse n'a été que de 3,1 %, comparativement à 10,5 % au Canada au cours de la dernière décennie (2010-2019). La province avait un âge médian nettement plus élevé (44,9 comparativement à 40,8) et une proportion plus élevée de résidents et résidentes âgé.e.s de 65 ans et plus que la moyenne canadienne (20,8 % comparativement à 17,5 %, tableau 1).

Tableau 1. Caractéristiques démographiques du Canada et des provinces de l'Atlantique<sup>6,7,8</sup>

	Canada	Nouvelle-Écosse	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouveau-Brunswick	Île-du-Prince-Édouard
<b>Population, 2019</b>	37 589 262	971 395	521 542	776 827	156 947
<b>Âge 0-14</b>	16,0 %	14,1 %	13,7 %	14,4 %	15,6 %
<b>Âge 15-64</b>	66,5 %	65,2 %	64,9 %	64,6 %	64,6 %

<sup>6</sup> Statistique Canada. (2019a). [Estimations de la population au 1<sup>er</sup> juillet, par âge et sexe.](#)

<sup>7</sup> Statistique Canada. (2019b). [Estimations des composantes de la migration interprovinciale, trimestrielles.](#)

<sup>8</sup> Statistique Canada. (2019b). [Estimations des composantes de la migration interprovinciale, trimestrielles.](#)

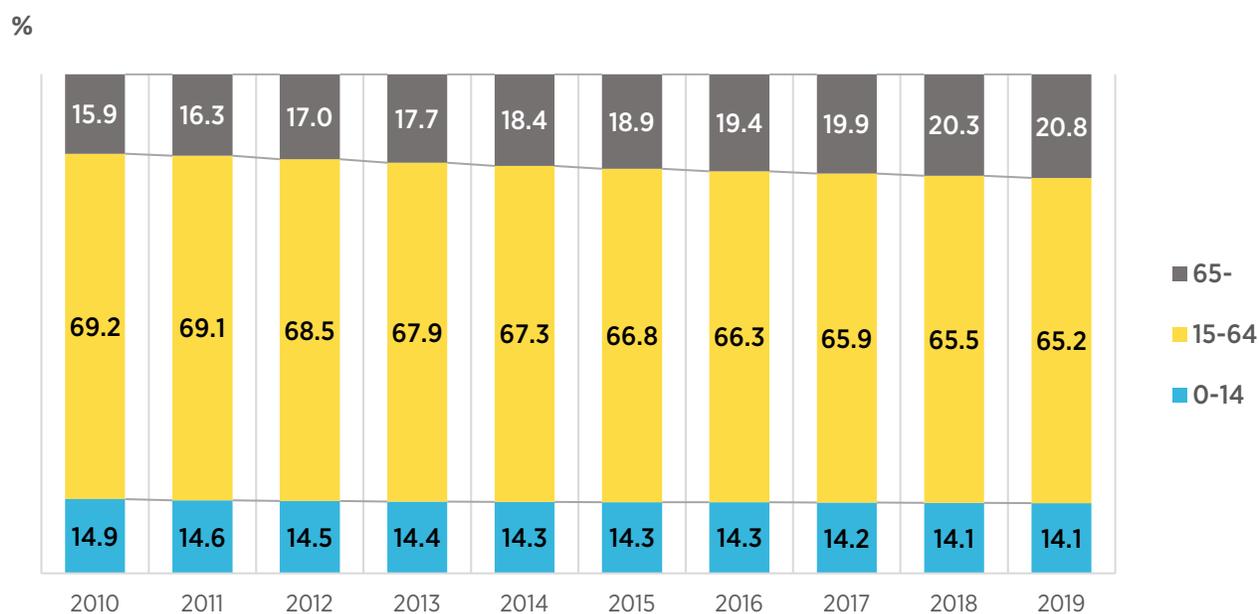
<b>Âge plus de 65</b>	17,5 %	20,8 %	21,5 %	21,3 %	19,7 %
<b>Âge médian (2019) (ans)</b>	40,8	44,9	47,1	46,0	43,2
<b>Changement de la population (2018-2019) (en pourcentage)</b>	1,34	1,24	-0,77	0,77	2,19
<b>Taux de migration interprovinciale net (2018-2019)</b>	S.O.	3 306	-4 501	606	129
<b>Migration internationale (2019)</b>	295 205	6 630	1 550	5 235	2 155
<b>Pourcentage d'immigrants et immigrantes internationaux.ales par an dans la population en 2018</b>	0,79 %	0,68 %	0,30 %	0,67 %	1,37 %
<b>Pourcentage d'immigrants et immigrantes dans la population (2016)</b>	21,9 %	6,1 %	2,4 %	4,6 %	6,4 %

Le faible taux de natalité, le taux de mortalité élevé, le faible taux de migration interprovinciale net et le faible taux de migration internationale sont autant de facteurs qui contribuent à la faible croissance démographique de la Nouvelle-Écosse (tableau 1). Malgré cela, le nombre d'immigrants et d'immigrantes internationaux.ales a augmenté de façon spectaculaire entre 2014 et 2018, passant de 2 797 à 4 610, et le taux de migration interprovinciale net est passé du négatif au positif.

En ce qui concerne la structure de la population, le tableau 1 montre que la Nouvelle-Écosse avait un âge médian de 44,9 ans en 2019, ce qui est le troisième plus élevé au pays, juste derrière Terre-Neuve-et-Labrador et le Nouveau-Brunswick. De plus, la main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse a diminué au cours des dix dernières années (2010-2019) de 0,4 % par an en moyenne, alors que le pourcentage de personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté d'environ 0,5 % par an pendant la même période. D'après ces tendances, il est à

prévoir que 30 % de la population sera âgée de 65 ans et plus d'ici 2039. Au cours des dix prochaines années, environ 154 075 travailleurs et travailleuses quitteront la population active en Nouvelle-Écosse, principalement en raison de leur départ à la retraite, alors que seulement 93 427 autres entreront sur le marché du travail (tableau 1). Bien que la taille de la population active ait augmenté depuis 2016 du fait de l'augmentation de l'immigration, le pourcentage de participation à la population active par rapport à la population n'a cessé de diminuer. Sans afflux de population ni intervention extérieure, la population active pourrait diminuer de 60 648 personnes (9,6 %) d'ici 2028. Cela entraînerait une baisse massive de l'offre de main-d'œuvre, aggravant davantage les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que les pressions croissantes sur les régimes de retraite et la santé publique.

**Figure 1. Structure de la population de la Nouvelle-Écosse (âge)**



## TECHNOLOGIE ET COMPÉTENCES

La technologie change la nature du travail et les compétences nécessaires pour celui-ci. Selon McKinsey & Company, près de la moitié de toutes les activités professionnelles dans le monde pourraient être automatisées par l'adoption de technologies avancées<sup>9</sup>. Cela entraînerait une baisse de la demande de main-d'œuvre dans certains domaines et une hausse de la demande dans d'autres, ce qui obligerait un grand nombre de personnes à changer de profession. Dans l'économie d'aujourd'hui, fondée sur le savoir et fortement marquée par le numérique, le rythme des changements technologiques s'est accéléré. Les organisations doivent constamment adapter leurs opérations, leurs processus, leurs pratiques et leur

<sup>9</sup> McKinsey & Company. (2017). Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages.

technologie de gestion pour faire face à la situation. En conséquence, la demande de travailleurs et de travailleuses hautement qualifié.e.s augmente, tandis que celle de travailleurs et de travailleuses peu qualifié.e.s dont les emplois peuvent être remplacés par des technologies à faible main-d'œuvre va diminuer.

Selon un rapport de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), les trois principales industries ayant connu une croissance nette de l'emploi au Canada atlantique entre 2000 et 2017 sont les soins de santé et l'assistance sociale (52 700), la construction (25 100) et les services professionnels, scientifiques et technologiques (20 900). Les trois principales industries qui ont enregistré une perte nette de l'emploi sont le secteur manufacturier (-25 300), la pêche (-8 000) et la foresterie (-5 000). On estime que 76 % des nouveaux emplois seront créés dans des professions hautement qualifiées entre 2017 et 2026<sup>10</sup>. On estime également que de 2018 à 2020, la demande de travailleurs et de travailleuses possédant des compétences dans les professions techniques et professionnelles a représenté 60 % des postes à pourvoir en Nouvelle-Écosse<sup>11</sup>.

**Pour faire face à ces pénuries et inadéquations de compétences dues aux changements technologiques, les employeurs mettent à niveau les compétences de leurs employés et de leurs employées par la formation ou embauchent de nouveaux travailleurs et de nouvelles travailleuses possédant les compétences requises.**

Un sondage mené par le Forum économique mondial auprès d'employeurs montre qu'au moins la moitié de tous les employés et de toutes les employées doivent suivre un recyclage ou un relèvement des compétences importants pour faire face aux changements rapides de la technologie<sup>12</sup>.

## POLITIQUES EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE ET D'IMMIGRATION

L'expansion économique entraîne généralement une augmentation de l'emploi. L'économie de la Nouvelle-Écosse a connu une croissance au cours des six dernières années et devrait suivre cette tendance à moyen terme. Cette croissance repose sur la hausse des exportations non énergétiques, l'investissement dans les grands projets et la croissance de la productivité menée par l'innovation, l'apport de capital humain hautement qualifié, et est garantie par l'amélioration de la démographie principalement due à l'immigration. Selon le récent [sondage de l'Université Memorial auprès des employeurs de la région de l'Atlantique](#), 52 % des employeurs en Nouvelle-Écosse ont connu une croissance des ventes et 45 % une croissance de

<sup>10</sup> Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019a). [Economic information observatory for Atlantic Canada. \(site Web inaccessible\)](#)

<sup>11</sup> Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019b). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)

<sup>12</sup> Forum économique mondial. (2018). Référence absente dans la bibliographie.

l'emploi au cours des trois dernières années. Un pourcentage encore plus élevé d'employeurs prévoit une augmentation des ventes et de l'emploi au cours des trois prochaines années.

En 2019, la Nouvelle-Écosse a connu la croissance de l'emploi la plus rapide depuis 2004, et le taux de chômage le plus bas depuis le début des années 1970<sup>13</sup>. Le niveau de l'emploi a augmenté régulièrement tandis que le taux de chômage a diminué (tableau 2). Les services professionnels, scientifiques et techniques, et les industries liées au tourisme telles que le commerce, l'hébergement et les services de restauration ont tous connu une croissance durable en termes de PIB ou d'emploi au cours des dernières années. Il y a une différence importante sur le marché du travail entre Halifax et le reste de la Nouvelle-Écosse; la plus grande partie de la croissance (à la fois de la population et de l'emploi) se produit à Halifax. Le taux de chômage à Halifax est inférieur à celui de l'Ontario, tandis que le taux de chômage de la Nouvelle-Écosse en dehors de Halifax est relativement élevé mais s'est tout de même nettement amélioré au cours de la dernière décennie (tableau 2).

**Tableau 2. Sélection d'indicateurs économiques (variation en pourcentage), Nouvelle-Écosse<sup>14,15</sup>**

Indicateur	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
PIB (%)	2,61	0,31	-0,94	-0,27	1,06	0,77	1,36	1,74	1,54	2,0F16	
Main-d'œuvre (%)	0,69	0,69	0,69	0,68	-1,04	-1,02	-0,06	0,22	0,36	0,66	
Taux d'emploi (%)	58,2	58,1	58,5	57,9	57,2	57,0	56,6	56,7	57,1	57,7	
Taux d'activité (%)	64,3	63,9	64,4	63,7	62,8	62,4	61,7	61,8	61,7	62,2	
Taux de chômage (%)	Halifax	6,5	6,1	6,2	6,5	6,1	6,3	6,1	6,8	5,9	5,8
	Cap-Breton	16,0	16,0	14,4	14,3	15,0	15,0	14,7	14,1	15,1	13,3
	Côte-Nord	11,0	10,3	10,9	11,0	10,7	9,2	8,9	8,9	8,5	7,3
	Vallée d'Annapolis	9,2	9,8	9,3	9,1	8,9	8,4	8,0	7,7	7,1	6,4
	Sud	13,0	10,5	12,5	11,4	12,0	11,0	10,9	9,7	6,5	8,5

<sup>13</sup> Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2020b). Référence absente dans la bibliographie.

<sup>14</sup> Statistique Canada. (2019c). [Estimations des composantes de la migration internationale, par âge et sexe, annuelles.](#)

<sup>15</sup> Statistique Canada. (2019d). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles.](#)

Pour atténuer les pénuries de compétences et assurer une croissance économique durable, il est nécessaire de mettre en place une stratégie multidimensionnelle en matière de population et d'immigration faisant intervenir de multiples parties prenantes, car l'accroissement de la population est un élément moteur pour faire face au vieillissement démographique et aux pénuries de compétences. Une telle stratégie serait fructueuse avec d'autres politiques qui permettent l'accroissement du taux de participation des groupes sous-représentés, le recyclage ou le relèvement des compétences de la main-d'œuvre existante, le retour des travailleurs et travailleuses qui ont quitté la Nouvelle-Écosse et la création d'un nouveau bassin de travailleurs et de 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 sont des sources importantes de ce nouveau bassin. Les politiques qui s'y rapportent devraient contribuer au succès du marché du travail, à la croissance économique et à la prospérité à long terme du Canada et de la région<sup>17</sup>.

## TAUX ET CATÉGORIES D'IMMIGRATION

Les migrations internationales représentent aujourd'hui plus de 80 % de l'accroissement de la population au Canada en 2019 (Statistique Canada, 2019c). Selon Statistique Canada, la croissance de la population par l'immigration a été deux fois plus importante que l'accroissement naturel de la population<sup>18</sup>. Il existe trois grandes catégories d'immigrants et d'immigrantes permanent.e.s au Canada : la catégorie économique (principalement composée de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s et de migrants et de migrantes d'affaires), qui représente près des deux tiers de tous les immigrants et de toutes les immigrantes au Canada; la catégorie familiale (qui comprend les conjoints et conjointes, les partenaires et les membres de la famille proche), qui représente près du quart de tous les immigrants et de toutes les immigrantes; et les réfugiés et réfugiées, qui représentent près de 8 % de tous les immigrants et de toutes les immigrantes.

Dans le cadre des critères de sélection du gouvernement du Canada, la plupart des immigrants et immigrantes économiques au Canada sont choisi.e.s selon un système de points en fonction des caractéristiques du capital humain des demandeurs et demandeuses, notamment l'âge, l'éducation, la maîtrise des langues officielles et l'expérience sur le marché du travail. Par conséquent, ils et elles ont tendance à être plus instruit.e.s et qualifié.e.s<sup>19,20</sup>, et plus jeunes, que les travailleurs et travailleuses né.e.s au Canada, ce qui signifie qu'ils et elles sont plus productifs.ives s'ils et elles sont bien assorti.e.s aux emplois pendant leurs années d'activité économique. Selon le recensement de 2016, 52,1 % des immigrants et immigrantes récent.e.s sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, comparativement à seulement 24 % de la population née au Canada et âgée de 25 à 64 ans<sup>21</sup>. En 2018-2019, 61,3 % des immigrants et immigrantes sont âgé.e.s de 20 à 39 ans, et seulement 4,3 % d'entre eux et elles ont plus de 65

---

<sup>17</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018](#).

<sup>18</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC](#).

<sup>19</sup> Docquier, F., et Marfouk, A. (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990–2000): release 1.0.

<sup>20</sup> Grogger et Hanson. (2011). Référence incomplète et absente dans la biblio.

<sup>21</sup> Statistique Canada. (2017). [La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016](#).

ans<sup>22</sup>. Dans une économie ouverte, les immigrants et immigrantes peuvent faciliter le commerce international grâce à leur riche connaissance des langues, des marchés et des produits de leurs pays d'accueil et d'origine<sup>23</sup>.

De plus, les contributions les plus importantes des immigrants et immigrantes dans le pays d'accueil sont celles relatives à l'innovation et à l'entrepreneuriat. Les immigrants et immigrantes sont fondamentalement hétérogènes en termes de capacités et de compétences, en raison de leur éducation et de leurs origines culturelles différentes, ainsi que de leurs expériences professionnelles variées qui peuvent être considérées comme d'importantes sources d'innovation<sup>24,25</sup> et de croissance de la productivité<sup>26,27</sup>. En raison de leur propension relativement élevée à prendre des risques et de la prévalence persistante des obstacles à l'emploi, les immigrants et immigrantes sont également plus susceptibles de lancer leur propre entreprise, ce qui peut créer des emplois pour l'économie du pays d'accueil. Au Canada, entre 2003 et 2013, la croissance annuelle nette moyenne de l'emploi par entreprise était plus élevée dans les entreprises appartenant à des immigrants et immigrantes que dans celles dont les propriétaires étaient né.e.s au Canada, tout comme la probabilité d'être une entreprise à forte croissance<sup>28</sup>.

Attirer et retenir les immigrants et immigrantes et les étudiants et étudiantes étrangers.ères est une stratégie importante pour la Nouvelle-Écosse. Comme le montre la figure 2, le nombre d'immigrants et d'immigrantes arrivé.e.s en Nouvelle-Écosse pendant une année donnée a presque triplé entre 2013 et 2019<sup>29</sup> et la Nouvelle-Écosse a connu presque le plus grand afflux annuel net de migrants et de migrantes internationaux.ales depuis 1975, grâce à l'introduction du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) en 2017. Toutefois, la figure 1 montre que le nombre de nouveaux immigrants et de nouvelles immigrantes en 2019 ne représente que 0,68 % de la population de la Nouvelle-Écosse, ce qui est inférieur à la moyenne nationale (0,79 %). Il devrait y avoir 2 069 immigrants et immigrantes de plus d'admis.e.s si le taux d'immigration national annuel est adopté.

---

<sup>22</sup> Statistique Canada. (2019e). [GDP for Canada, Provinces and Territories, 1999 to 2018. Lien inexistant](#)

<sup>23</sup> Dunlevy, J. A. (2004.) Interpersonal networks in international trade: Evidence on the role of immigrants in promoting exports from the American states.

<sup>24</sup> Hanson. (2012). Référence incomplète et absente dans la biblio.

<sup>25</sup> Ozgen et al., 2013. Référence incomplète et absente dans la biblio.

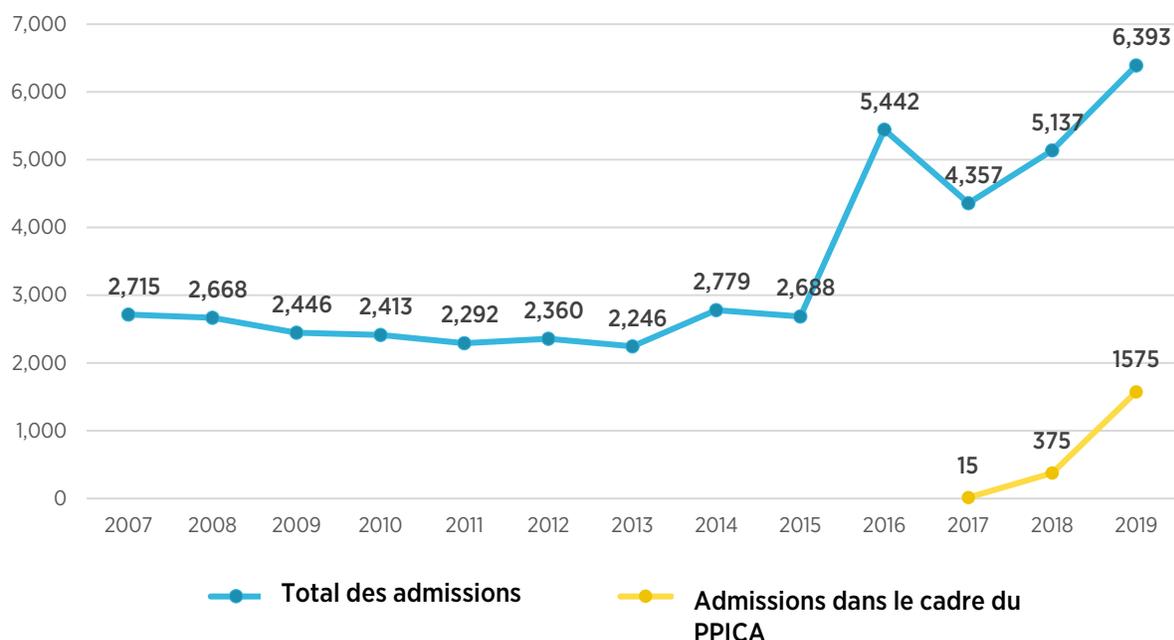
<sup>26</sup> Prokopenko, E., et Hou, F. (2018). [Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?](#)

<sup>27</sup> Harrison, D. A., Harrison, T., et Shaffer, M. A. (2019). Strangers in strained lands: Learning from workplace experiences of immigrant employees.

<sup>28</sup> Picot, G., et Rollin, A.M. (2019). [Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société.](#)

<sup>29</sup> (IRCC, 2019a). Référence absente de la bibliographie.

Figure 2. Résidents permanents et résidentes permanentes admis.es en Nouvelle-Écosse chaque année<sup>30,31</sup>



La Nouvelle-Écosse a accueilli un nombre record d'immigrants et d'immigrantes en 2019, particulièrement dans les secteurs où les besoins sont les plus importants, tels que les secteurs des soins de santé et du travail social. Toutefois, comme le montre la figure 1, la Nouvelle-Écosse devra chercher à accroître l'immigration pour compenser les départs à la retraite des personnes qui quittent la population active. Seulement 6,1 % de la population de la Nouvelle-Écosse est constituée d'immigrants et d'immigrantes, alors qu'ils et elles représentent 21,9 % de la population du Canada dans son ensemble<sup>32</sup>. Le taux de rétention augmente<sup>33</sup> en raison d'approches et de soutiens innovants qui aident les immigrants et immigrantes à en apprendre davantage sur la Nouvelle-Écosse grâce à des programmes avant l'arrivée, à un guichet unique par l'entremise de <https://novascotiainmigration.com> et à une application de service mobile.

## ÉDUCATION INTERNATIONALE

En raison de la grande qualité et de l'accessibilité de son enseignement supérieur, ainsi que de sa société multiculturelle, le Canada attire un nombre croissant d'étudiants et d'étudiantes internationaux.ales qui fréquentent les établissements d'enseignement canadiens. En 2019, plus de 400 000 nouveaux étudiants et

<sup>30</sup> Statistique Canada. (2019d). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles.](#)

<sup>31</sup> Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents - Mises à jour mensuelles d'IRCC.](#)

<sup>32</sup> (Statistique Canada, 2016a). Référence incomplète et absente dans la biblio.

<sup>33</sup> Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2019). [NS Births and deaths with rates and natural increase.](#)

nouvelles étudiantes internationaux.ales sont arrivé.e.s au Canada<sup>34</sup>. L'éducation internationale apporte, sous forme de hausse des revenus, de création d'emplois et d'offre de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s, une contribution importante et croissante à la prospérité à court et à long termes du Canada. En 2018, les étudiants et étudiantes internationaux.ales ont rapporté 795 millions de dollars en revenus et créé plus de 6 700 emplois au Canada atlantique<sup>35</sup>. Les étudiants et étudiantes internationaux.ales font également la promotion des liens mondiaux entre le Canada et d'autres pays et facilitent le commerce international. De plus, les étudiants et étudiantes internationaux.ales possèdent des caractéristiques de capital humain de haute qualité en matière d'éducation, de compétences et d'expérience. Pour les retenir au Canada, le gouvernement canadien a fourni des services d'immigration relativement homogènes aux étudiants et étudiants internationaux.ales dans le cadre de sa stratégie d'éducation internationale<sup>36</sup>. Au Canada atlantique, en plus d'Entrée express, les étudiants et étudiantes internationaux.ales peuvent maintenant demander leur résidence permanente par l'entremise du volet des diplômés et diplômées étrangers.ères du PPICA.

Au Canada atlantique, chaque étudiant et étudiante dépense environ 34 188 \$ par année. Collectivement, cela a créé plus de 1 291 postes équivalents à temps plein<sup>37</sup>. À la fin de 2019, la Nouvelle-Écosse comptait 10 390 titulaires de permis d'études à tous les niveaux d'éducation<sup>38</sup>. En 2019, 35 établissements d'enseignement postsecondaire ont accueilli 7 245 étudiants et étudiantes internationaux.ales. Dans 11 des 35 établissements, les étudiants et étudiantes internationaux.ales avaient le choix de demander un permis de travail ouvert après l'obtention de leur diplôme.

Les immigrants et immigrantes au Canada se heurtent à des obstacles pour s'intégrer à la main-d'œuvre canadienne, tels que la faible maîtrise de la langue ou le manque d'expérience professionnelle ou de diplômes canadiens. Les étudiants et étudiantes internationaux.ales possédant des diplômes canadiens, de solides compétences linguistiques et une expérience professionnelle locale au Canada sont des participants et participantes idéaux.ales au marché du travail. Selon le rapport du Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation<sup>39</sup>, 14 % des étudiants et étudiantes internationaux.ales ont participé à des programmes coopératifs. Le sondage auprès des employeurs mené par le FPP l'automne dernier a également montré que les étudiants et étudiantes internationaux.ales du Canada atlantique recherchaient activement un emploi. Environ 23,8 % des employeurs interrogés avaient reçu des demandes d'emploi d'étudiants et d'étudiantes internationaux.ales. De plus, le programme Étudier pour m'établir au Canada atlantique, lancé en 2016, offre un soutien unique aux étudiants et étudiantes internationaux.ales de troisième cycle des provinces

---

<sup>34</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) (2020). [Canada welcomed more than 400,000 new international students in 2019.](#)

<sup>35</sup> Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF). (2018). [International students contribute significantly to the Atlantic economy.](#)

<sup>36</sup> Gouvernement du Canada. (2018). [Miser sur le succès : la Stratégie en matière d'éducation internationale \(2019-2024\).](#)

<sup>37</sup> Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF). (2018). [International students contribute significantly to the Atlantic economy.](#)

<sup>38</sup> Statistique Canada. (2019e). [GDP for Canada, Provinces and Territories, 1999 to 2018.](#)

<sup>39</sup> Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF). (2018). [International students contribute significantly to the Atlantic economy.](#)

de l'Atlantique qui cherchent à développer leur carrière dans la région. En 2018, seulement 12,6 % des étudiants et étudiantes internationaux.ales sont resté.e.s en Nouvelle-Écosse après l'obtention de leur diplôme<sup>40</sup>, mais 80 % des étudiants et étudiantes internationaux.ales de ce programme sont resté.e.s en Nouvelle-Écosse. Un permis de travail ouvert d'une durée maximale de trois ans peut être octroyé à la plupart des étudiants et étudiantes internationaux.ales ayant obtenu un diplôme d'un programme postsecondaire crédible, ce qui les encourage à travailler et à rester au Canada en leur donnant la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle canadienne<sup>41</sup>. Tous ces programmes et initiatives peuvent contribuer à améliorer la rétention des étudiants et étudiantes internationaux.ales dans la région.

## TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ÉTRANGERS.ÈRES TEMPORAIRES

Les programmes de travailleurs et de travailleuses étrangers.ères temporaires ont eu un effet d'accroissement sur le marché du travail et le système d'immigration canadiens. Il existe deux programmes pour les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires admis.es au Canada : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui exige une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), et le Programme de mobilité internationale (PMI), qui est dispensé de l'EIMT. Ces deux programmes permettent aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires pour combler temporairement les pénuries immédiates de compétences et de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de postes que les citoyens canadiens et citoyennes canadiennes et les résidents permanents et résidentes permanentes ne peuvent ou ne veulent pas occuper, tels que le travail saisonnier<sup>42</sup>, les professions hautement qualifiées dans le domaine de la technologie et les professions peu qualifiées dans le secteur des services<sup>43</sup>. Les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires peuvent également faire une transition vers le statut de résident permanent et de résidente permanente grâce à la catégorie de l'expérience canadienne, au programme des candidats et candidates des provinces et au programme Entrée express<sup>44</sup>. Récemment, les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires ont eu tendance à rester plus longtemps au Canada et à obtenir la résidence permanente<sup>45</sup>. Le taux de transition des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires vers la résidence permanente est passé de 9 % pour la cohorte des travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires arrivé.e.s entre 1995 et 1999 à 21 % pour la cohorte arrivée de 2005 à 2009<sup>46</sup>.

Les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires dans le cadre du PTET et du PMI sont important.e.s pour la Nouvelle-Écosse. Le sondage de l'Université Memorial auprès des employeurs des provinces de l'Atlantique a révélé que 55,5 % des employeurs ayant signalé des difficultés à pourvoir des

---

<sup>40</sup> One Nova Scotia. (2019). [Retention of international students.](#)

<sup>41</sup> Lu, Y. et Hou, F. (2019). Surqualification chez les immigrants titulaires d'un grade universitaire aux États-Unis et au Canada.

<sup>42</sup> Curry, B. (mars 2016). [Ottawa allows seasonal exceptions to Temporary Foreign Worker rules.](#)

<sup>43</sup> Lemieux, T., et Nadeau, J-F. (2015). [Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : Survol des régions et des compétences.](#)

<sup>44</sup> Lu, Y. et Hou, F. (2017). [Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014.](#)

<sup>45</sup> Prokopenko, E., et Hou, F. (2018). [Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?](#)

<sup>46</sup> Lu, Y. et Hou, F. (2017). [Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014.](#)

postes vacants au cours des trois dernières années ont déclaré que les principales raisons de ces difficultés d'embauche étaient le nombre insuffisant de candidats et de candidates (19,8 %) et le manque de candidats et de candidates possédant les compétences (19,8 %) ou l'expérience requises (21,6 %). Un nombre encore plus important d'employeurs (60,5 %) prévoyait que la province ferait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au cours des trois prochaines années. La pénurie de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s oblige les employeurs à se tourner vers les travailleurs et travailleuses étrangers.ères temporaires comme solution<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) News. (2019). [Employers in Moncton, New Brunswick, turning to foreign workers to fill labour needs.](#)

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

Diverses organisations, dont des organismes gouvernementaux, des entreprises et des établissements d'enseignement, ont fait part de leurs préoccupations concernant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences en Nouvelle-Écosse. Les employeurs jouent un rôle crucial sur le marché du travail, et leurs expériences et opinions fournissent des preuves importantes pour cerner les domaines de pénuries de main-d'œuvre et de compétences et formuler des solutions pour relever de tels défis partout en Nouvelle-Écosse.

En février 2020, le Forum des politiques publiques a organisé une consultation pour mobiliser les employeurs des secteurs privé et public, les agences d'immigration et les prestataires de services professionnels afin de discuter de sujets tels que :

- les types de pénuries de compétences auxquelles font face les employeurs;
- les difficultés rencontrées par les employeurs dans l'embauche de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s (y compris les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes);
- les politiques ou pratiques susceptibles d'aider à surmonter ces difficultés; et
- les propositions pour atténuer ces pénuries de compétences et améliorer l'embauche et la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s (y compris les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes).

La consultation avait plusieurs objectifs :

- 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 pratiques gouvernementales (et des autres parties prenantes) qui peuvent être bénéfiques pour le recrutement de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s et de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes par les employeurs; et
- déterminer les mesures à prendre pour augmenter le taux de rétention des travailleurs et travailleuses qualifié.e.s dans la province.

# RÉSULTATS

## PÉNURIES DE COMPÉTENCES

- Il y a une pénurie de compétences au niveau de l'entrée, qui nécessite des compétences de niveau collégial. Par exemple, les employeurs de l'industrie aérospatiale et biotechnologique ont besoin de travailleurs et de travailleuses de la production, de contrôleurs et de contrôleuses de la qualité, de mécaniciens et de mécaniciennes, d'ingénieurs et d'ingénieures, etc.
- De nombreux employeurs connaissent des pénuries de compétences de niveau moyen et élevé propres à l'industrie, comme des ingénieurs et ingénieures dans des domaines précis.e.s.
- Nombreux sont ceux qui connaissent une pénurie dans les postes qui requièrent des compétences en gestion et en leadership.

## DÉFIS A RELEVER POUR COMBLER LES PÉNURIES

- Les organisations éprouvent des difficultés à trouver des candidats et candidates possédant les bonnes compétences en raison de leur éloignement ou de salaires peu concurrentiels par rapport à d'autres endroits, d'autres provinces, et à cause des longues procédures nécessaires pour employer les immigrants et immigrantes
- Les petites et moyennes entreprises ont fait part de leurs difficultés à embaucher les immigrants et immigrantes puisqu'elles ne disposent pas de services de ressources humaines importants pour gérer les longues procédures.
- Les questions de logement, les problèmes de transport, l'absence de regroupements ethniques, l'absence d'emploi pour le conjoint et la conjointe de l'immigrant et de l'immigrante et la difficulté à obtenir une formation en anglais langue seconde sont les principales difficultés rencontrées par les immigrants et immigrantes pour accéder au travail et rester dans une région donnée.
- Les employeurs estimaient que les ressources de la communauté étaient parfois dupliquées et que cela compliquait les processus.

## EFFORTS DES EMPLOYEURS POUR RECRUTER ET RETENIR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

- Les employeurs utilisent diverses sources de recrutement telles que les campus, les groupes de retraités et de retraitées, les travailleurs et travailleuses étrangers.ères.
- Plusieurs tentent de maintenir une collaboration étroite avec le gouvernement, les organismes d'établissement et les organisations professionnelles pour obtenir des soutiens et des ressources

pour l'embauche de travailleurs et de travailleuses qualifié.e.s, y compris les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes.

- Certains employeurs essaient d'améliorer la rétention en aidant leurs employés et employées à trouver un logement et en leur offrant des soutiens communautaires et familiaux.
- Les employeurs peuvent recruter un groupe de personnes d'origines similaires pour permettre la création d'un réseau de soutien et d'une communauté culturelle pour faciliter l'intégration.
- Les employeurs s'efforcent d'améliorer la communication en face à face avec les employés et employées, de leur fournir des objectifs de gestion et un cheminement de carrière clairs.

### **EFFORTS DES PARTIES PRENANTES POUR RECRUTER ET RETENIR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES :**

- Les parties prenantes mettent en place des bases de données en ligne pour les semi-retraités et semi-retraitées ou les retraités et retraitées, lancent des salons de l'emploi sur les campus, proposent des formations professionnelles aux étudiants et étudiantes sur les campus, des services de jumelage employeur-employé.e, des programmes avant l'arrivée en ligne, des soutiens familiaux en personne et des programmes d'enseignement de l'anglais en milieu de travail. Il y a une volonté de mieux réaliser ces choses, de mieux les personnaliser et de mettre en place un pôle de développement des compétences.

# Conclusion et recommandations

**La Nouvelle-Écosse fait face au vieillissement de sa population et de sa main-d'œuvre en raison du grand nombre de retraités et de retraitées, mais Halifax est en train de résoudre ce problème grâce à un important afflux de population provenant de l'immigration et de la migration interprovinciale.**

Les petites villes et les zones rurales peinent encore à attirer et à retenir les travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, en raison de l'exode des jeunes, du nombre croissant de retraités et de retraitées et de la diminution de l'attrait pour les immigrants et immigrantes. Les pénuries de compétences limitent la croissance durable des organisations et les poussent à sous-traiter. Les employeurs mobilisent activement toutes les ressources disponibles pour combler ces pénuries par de nouveaux diplômés et de nouvelles diplômées, par des travailleurs et travailleuses âgé.e.s et par des immigrants et immigrantes.

Les employeurs sont prêts à embaucher des immigrants et immigrantes internationaux.ales parce qu'ils et elles possèdent une bonne éthique du travail et des compétences et expériences diverses. Toutefois, certains obstacles existent, particulièrement pour les petites et moyennes organisations. Les longues procédures d'immigration, le départ prématuré des immigrants et immigrantes en raison de problèmes de logement et de transport, le manque de possibilités d'emploi pour les conjoints et conjointes des employés et employées et l'absence de groupements ethniques peuvent entraver les employeurs dans l'embauche et la rétention des immigrants et immigrantes.

En plus des efforts déployés par les employeurs pour attirer et retenir les personnes, particulièrement les immigrants et immigrantes et les étudiants et étudiantes internationaux.ales, des politiques et des solutions systématiques, pratiques et complémentaires de la part des autres parties prenantes sont également nécessaires. Les employeurs et les représentants et représentantes du secteur consulté.e.s de partout en Nouvelle-Écosse ont formulé les recommandations suivantes :

- 1. Tirer parti de la main-d'œuvre sous-utilisée.** La population jeune (15-24 ans), les femmes, les travailleurs et travailleuses âgé.e.s, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les immigrants et immigrantes affichent normalement un faible taux d'emploi. Les politiques et les pratiques visant à éliminer les obstacles à l'emploi pour améliorer les possibilités et les capacités d'emploi de ces groupes permettront d'accroître l'offre de main-d'œuvre et de compétences.
- 2. Fournir une information plus précise sur le marché du travail.** L'information sur le marché du travail est vitale pour les immigrants et immigrantes. Elle leur montre où se trouvent les possibilités

d'emploi, quelles sont les compétences requises, comment ils et elles pourraient se préparer à un emploi et comment le marché du travail évolue. Les services d'information sur le marché du travail aident les employeurs à trouver des candidats et des candidates adéquats et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines en réponse aux changements du marché du travail.

- 3. Développer des outils de soutien technique pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les zones rurales.** Utiliser des systèmes de formation en ligne pour améliorer la langue et les compétences; utiliser des plateformes de travail à distance pour certains postes qui ne peuvent être pourvus localement à court terme; mettre en place une base de données dynamique sur les compétences pour suivre la demande de compétences.
- 4. Développer des programmes pour retenir les étudiants et étudiantes internationaux.ales.** Les programmes qui mettent les étudiants et étudiantes internationaux.ales en relation avec les employeurs locaux et leur permettent d'acquérir des compétences professionnelles pour de futures occasions de carrière les maintiendront dans la province. Il s'agit, par exemple, de stages, d'ateliers, de programmes de formation à l'entrepreneuriat et de programmes coopératifs.
- 5. Collaborer étroitement avec les diverses parties prenantes.** Mettre en place des mécanismes et des modes de coopération réalisables pour réduire la duplication des programmes, améliorer l'efficacité de l'utilisation des fonds et miser sur les avantages comparatifs des différents types d'organisations.
- 6. Soutenir les capacités en matière de ressources humaines des petites et moyennes organisations.** L'insuffisance des capacités professionnelles en matière de ressources humaines est l'un des principaux obstacles auxquels font face les petites et moyennes organisations pour apprendre les politiques d'immigration, gérer le recrutement et former/retenir les employés et employées issus.e.s de l'immigration. Le gouvernement et les organismes d'établissement doivent apporter un soutien plus important aux employeurs en tant que consultants en ressources humaines, et collaborer pour attirer de nombreux.ses immigrants et immigrantes d'un même pays afin de répondre à divers besoins organisationnels.
- 7. Accorder la priorité aux industries clés dans la résolution des pénuries de compétences.** Les ressources étant limitées, il convient d'accorder une attention et des soutiens particuliers aux industries qui revêtent une importance stratégique pour le développement économique futur. Il est important de connaître leurs exigences en matière de compétences et leurs difficultés d'embauche et d'assurer un suivi avec des évaluations et des solutions.
- 8. Analyser et faire connaître les meilleures pratiques en matière de recrutement et de rétention des travailleurs et travailleuses qualifiés.e.s.** Cela permettrait de déterminer les facteurs clés de succès et de développer des méthodes pratiques que d'autres employeurs pourraient suivre. Les gouvernements, les organismes d'établissement, les ONG et les autres parties prenantes pourraient également s'en inspirer pour améliorer leurs services.

9. **Recruter un groupe d’immigrants et d’immigrantes du même pays d’origine pour créer de petites communautés d’immigrants et d’immigrantes dans les zones rurales.** Cela aiderait les petites communautés rurales isolées à combler les graves pénuries de main-d’œuvre et de compétences et à relever les défis à long terme du vieillissement et du déclin de la population. Une telle pratique en matière de recrutement peut également aider les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à développer un sentiment d’appartenance à leur propre communauté et faciliter la rétention à long terme des immigrants et immigrantes qualifié.e.s et de leurs familles dans les zones rurales.

# Bibliographie

- Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019a). [Economic information observatory for Atlantic Canada.](#)
- Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019b). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)
- Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). (2019). [Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique.](#)
- Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018). [Étudiants internationaux au Canada, 2018.](#)
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) News. (2019). [Employers in Moncton, New Brunswick, turning to foreign workers to fill labour needs.](#)
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) (2020). [Canada welcomed more than 400,000 new international students in 2019.](#)
- Le Conference Board du Canada. (2019). [Nova Scotia provincial outlook economic forecast.](#)
- Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF). (2018). [International students contribute significantly to the Atlantic economy.](#)
- Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF). (2019). [Les incidences économiques des étudiants étrangers au Canada atlantique.](#)
- Curry, B. (mars 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.
- 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, FL: Miami University.
- El-Assal, K. et Goucher, S. (2017). [Immigration to Atlantic Canada: Toward a prosperous future.](#)
- Fang, T. (2009). Workplace responses to vacancies and skill shortages in Canada. *International Journal of Manpower*, 30(4), 326-348.
- Global News. (2018). [Labour shortages in New Brunswick a 'major' issue, says Chamber of Commerce.](#)
- Gouvernement du Canada. (2018). [Miser sur le succès : la Stratégie en matière d'éducation internationale \(2019-2024\).](#)
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2019). [NS Births and deaths with rates and natural increase.](#)
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2020). [2019 Marks second year of strong employment growth.](#)

- Green, D., Liu, H., Ostrovsky, Y., et Picot, G. (2016). Immigration, propriété d'entreprises et emploi au Canada. Direction des études analytiques : documents de recherche, no 375. Statistique Canada Catalogue no 11F0019M. Ottawa : Statistique Canada.
- Haan, M. (2018). [International student recruitment and retention in Canada.](#)
- Halifax Immigration Partnership. (2017). [Halifax economic growth plan 2016-2021.](#)
- Hanson, G. (2012). Immigration, productivity, and competitiveness in American industry. Dans K. 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), 600–619.
- Hassett (ed.) Rethinking Competitiveness, 95-129. Washington D.C.: The AEI Press.
- 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.](#)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2018). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2018.](#)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019b). [Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC.](#)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2019c). [Résidents temporaires: Détenteurs de Permis d'études – Mises à jour mensuelles d'IRCC.](#)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2020). [Résidents temporaires: Détenteurs de Permis d'étude – Mises à jour mensuelles d'IRCC.](#)
- 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).
- Lu, Y. et Hou, F. (2017). [Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents. 1990 à 2014.](#)
- Lu, Y. et Hou, F. (2019). Surqualification chez les immigrants titulaires d'un grade universitaire aux États-Unis et au Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/191203/dq191203b-fra.htm>
- Manpower Group. (2018). [Solving the talent shortage-Build, buy, borrow and bridge. 2018 Talent shortage Survey.](#)
- Manpower Group. (2019). Talent shortage 2020 – Closing the skills gap: what workers want. <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>
- McKinsey & Company. (2017). [Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages.](#)
- One Nova Scotia. (2019). [Retention of international students.](#)

Picot, G. et Rollin, A.M. [Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société](#). Prokopenko, E., et Hou, F. (2018). [Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?](#)

Roslyn Kunin & Associates, Inc. (2016). [Impact économique de l'éducation internationale au Canada – Mise à jour 2016](#).

Skills Canada BC. (2004), Skill Shortages in BC, Ministère du Développement des compétences et du Travail. Gouvernement de la Colombie-Britannique, Victoria.

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

Statistique Canada. (2017). [La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016](#).

Statistique Canada. (2018a). [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 1<sup>er</sup> juillet, par âge et sexe](#).

Statistique Canada. (2019b). [Estimations des composantes de la migration interprovinciale, trimestrielles](#).

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

Statistique Canada. (2019c). [Estimations des composantes de la migration internationale, par âge et sexe, annuelles](#).

Statistique Canada. (2019d). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#).

Statistique Canada. (2019e). [GDP for Canada, Provinces and Territories, 1999 to 2018](#)

The Chronicle Herald. (2019). [Labour shortage has Atlantic Canadian employers sweetening job offers](#).



**FORUM DES  
POLITIQUES  
PUBLIQUES**