

LES COMPÉTENCES DANS UN MONDE POSTPANDÉMIQUE : MAI 2021

Immigration et succès de l'économie postpandémique du Canada

KATHERINE FEENAN ET SHAMIRA MADHANY



Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux 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 contribuons en :


- réalisant des recherches sur des questions cruciales ;
- stimulant des dialogues sincères sur nos sujets de recherche ;
- célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier 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.

ppforum.ca/fr  [@ppforumca](https://twitter.com/ppforumca)



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Pour plus d'information, visitez : ryerson.ca/diversity ou écrivez à : diversityinstitute@ryerson.ca  [@RyersonDI](https://twitter.com/RyersonDI)



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche avant-gardiste consacré à la recherche et à la collaboration en vue de préparer les Canadien.ne.s à réussir sur le plan professionnel. Nous pensons que les Canadien.ne.s doivent avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché du travail en constante évolution. En tant que groupe pancanadien, nous unissons nos forces pour trouver, tester, mesurer et partager des approches novatrices afin d'évaluer et de perfectionner les compétences dont les Canadien.ne.s ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures repose sur un partenariat entre :

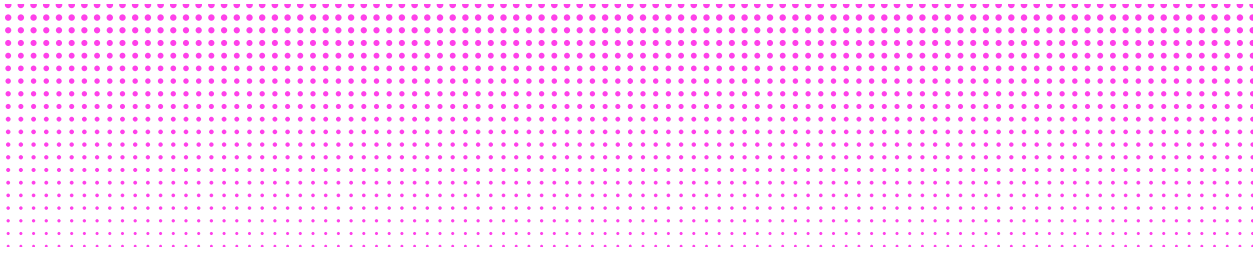


The Conference
Board of Canada

Blueprint

Le CCF est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernement du Canada.

Pour plus d'information, visitez : www.fsc-ccf.ca ou écrivez à : info@fsc-ccf.ca [@fsc_ccf_fr](https://twitter.com/fsc_ccf_fr)



Le projet les Compétences dans un monde postpandémique est rendu possible grâce au soutien de



Le présent rapport est accessible en ligne : [anglais](#) | [français](#)

ISBN : 978-1-77452-055-0

À PROPOS DU PROJET

Les Compétences dans un monde postpandémique aborde des questions clés auxquelles sont confronté.e.s les décideur.e.s politiques et les employeur.e.s. Il est urgent pour la société de faire face aux profonds changements dans le marché du travail que la pandémie de COVID-19 a accélérés et pour de nombreux acteur.trices de s'adapter aux nouvelles réalités d'un monde postpandémique.

La société relancera lentement ses activités et les affaires reprendront, mais il n'y aura pas de « retour » à la normale. La pandémie a fait de l'avenir du travail une réalité très actuelle. Numérisation, travail à domicile, en plus d'autres trajectoires insolites et transitions accélérées bien documentées dans le discours sur l'avenir du travail sont déjà parmi nous et risquent de perdurer.

S'appuyant sur le succès de la série collaborative **Compétences de l'avenir**, le Forum des politiques publiques (FPP) et le Diversity Institute (DI), financés par le Centre des Compétences futures (CCF) et avec un nouveau soutien de la part de Microsoft, font équipe, une fois de plus, pour aborder de front ces rapides changements sociaux et étudier les compétences, la formation et le recyclage professionnel de l'avenir de façon à dessiner une trajectoire à suivre à mesure que la pandémie suit son cours.

L'objectif de cette série est de constituer un solide écosystème de politiques permettant la mobilité dont les travailleur.e.s et les employeur.e.s auront besoin pour se frayer un chemin dans la nouvelle réalité. À cette fin, nous nous pencherons sur huit principaux thèmes :

1. **La polarisation de l'emploi au Canada**
2. **L'infrastructure numérique dans un monde postpandémique**
3. **Nouvelles organisations du travail**
4. **Bâtir des lieux de travail inclusifs**
5. **Immigration et succès de l'économie postpandémique du Canada**
6. **L'innovation dans l'enseignement postsecondaire**
7. **De la nécessité naît l'invention : compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique**
8. **Soutien aux petites et moyennes entreprises et aux entrepreneur.e.s**

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le projet, veuillez communiquer avec **Andrée Loucks**, responsable des politiques (FPP), et **Michael Crawford Urban**, directeur par intérim, Recherche, Projets spéciaux (CCF).

Les compétences dans un monde postpandémique est financé par le Programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag above the letter "a".

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. Pour de plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

AUTEUR.E.S

KATHERINE FEENAN

Katherine Feenan s'est jointe au Forum des politiques publiques en tant que chargée de politiques en mai 2018 après avoir travaillé pendant une dizaine d'années au Canada et à l'étranger. Elle a occupé plusieurs postes dans les secteurs public et privé, notamment au cabinet du premier ministre du Canada, au bureau de la députée de la circonscription Vancouver-Centre et à la firme de sondage Angus Reid Public Opinion. Sa passion pour la politique et son intérêt pour les affaires internationales l'ont conduite à l'étranger. Avec le National Democratic Institute, Mme Feenan a travaillé comme analyste des élections, observatrice et formatrice en Géorgie et en Algérie. Elle a également été observatrice électorale en Ukraine pour le compte de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe. Mme Feenan est titulaire d'une maîtrise en conflits ethniques comparatifs de l'Université Queen's, à Belfast.

SHAMIRA MADHANY

Shamira Madhany est directrice générale, Canada, et directrice générale adjointe de World Education Services (WES). Elle s'est jointe à WES en 2018 après plus de deux décennies passées dans la fonction publique. Elle possède une vaste expérience professionnelle dans les organismes d'attribution des permis, les organismes d'établissement et les secteurs de l'enseignement supérieur et postsecondaire en Ontario. Elle a été à l'origine de l'élaboration et de la conception de plusieurs programmes gouvernementaux ayant permis à des immigrant.e.s hautement qualifié.e.s de trouver un emploi dans leur domaine. Mme Madhany a joué un rôle clé dans le lancement de WES au Canada en 2000, alors qu'elle travaillait au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration de l'Ontario en tant que responsable provinciale, accès aux professions et aux métiers.

Nous remercions Joan Atlin, directrice, Stratégie, politiques et recherche à World Education Services, et Helen Seifu Wolde, conseillère principale en politiques à World Education Services, pour leurs contributions.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	iv
Auteur.e.s	v
Avant-propos : Immigration et succès de l'économie postpandémique du Canada	vii
Résumé	1
Introduction	4
Une transition difficile vers l'emploi au Canada.	8
Répercussions de la pandémie sur l'immigration.	11
Répercussions inégales de la COVID-19 sur les immigrant.e.s.	12
Les immigrant.e.s récent.e.s connaissent un chômage plus élevé	13
Répercussions socioéconomiques de la pandémie	15
Les immigrantes sont les plus touchées par la COVID-19.	16
Travailler en première ligne	19
Travailleurs.euses migrant.e.s essentiel.le.s	20
La COVID-19 change-t-elle l'opinion des Canadiens et Canadiennes sur l'immigration?	24
La prise en compte des immigrant.e.s est essentielle aux efforts de relèvement économique du gouvernement.	26
Reconnaître l'éducation, les aptitudes et les compétences des immigrant.e.s	26
Soutenir les travailleurs.euses immigrant.e.s déplacé.e.s à cause de la pandémie	29
Une destination de choix pour les immigrant.e.s qualifié.e.s	31
Reconnaître et soutenir les entrepreneurs.eures.	34
L'importance des étudiant.e.s internationaux.ales.	35
Conclusion	37
Appel à l'action	38
Références	40

AVANT-PROPOS

IMMIGRATION ET SUCCÈS DE L'ÉCONOMIE POSTPANDÉMIQUE DU CANADA

La COVID-19 a fait une entrée dévastatrice sur la scène mondiale et a introduit une nouvelle ère de mode de vie et de travail pour les sociétés de toute la planète. La pandémie a donné lieu à des changements dramatiques et a aggravé les inégalités : crises économique et sociale, fermeture des frontières, confinements, perte d'emplois massive et limitations des activités d'enseignement. Parallèlement, elle a aussi fait accélérer l'innovation, particulièrement l'adoption de nouvelles technologies, en réduisant la durée du cycle d'adoption de plusieurs années à quelques semaines et en transformant des secteurs entiers, dont le gouvernement, les soins de santé, l'éducation, le commerce de détail, les services financiers, etc.

Au moment où nous pouvons entrevoir la phase postpandémique, entre autres grâce au développement et à la production incroyablement rapide de vaccins, nous nous devons d'imaginer des manières différentes de travailler, d'apprendre et de vivre.

Au Centre des Compétences futures, notre priorité est de faire en sorte que les Canadiens et Canadiennes aient les possibilités et les ressources nécessaires pour s'épanouir dans le monde du travail de demain. Il est primordial que tout le monde, et particulièrement les groupes sous-représentés, affectés de façon disproportionnée par la pandémie, ait la chance de réussir et de bénéficier de la richesse du Canada. Nous sommes également déterminé.e.s à faire en sorte que les employeurs.euses aient accès à la main-d'œuvre dont ils/elles ont besoin pour innover et grandir.



Le présent document qui fait partie de la série de rapports de recherche sur **les compétences dans un monde postpandémique** examine comment les restrictions imposées aux déplacements internationaux des personnes pendant la pandémie pourraient avoir une incidence sur la population active du Canada. Étant donné le vieillissement de la population canadienne et la baisse du taux de natalité au pays, le Canada compte sur la migration d'immigrants et d'étudiants formés à l'étranger pour assurer la croissance de la main-d'œuvre. Il sera essentiel de veiller à ce que ceux qui choisissent de migrer, de travailler ou d'étudier au Canada puissent s'intégrer à la population active et s'y engager pour assurer la réussite économique du pays à l'avenir. Il sera important de clarifier la voie menant à l'intégration des travailleurs au Canada pour convaincre les personnes hautement qualifiées envisageant d'immigrer de rechercher des débouchés dans notre pays. Pour relever ces défis, il faudra élaborer une stratégie globale et un éventail d'approches politiques. Veuillez vous joindre à nous pour examiner ce que ces résultats signifient pour la formation professionnelle et les possibilités au Canada.

Nous remercions nos partenaires du Diversity Institute et du Forum des politiques publiques d'avoir facilité la recherche et les discussions dans le cadre de ce travail. Cette conversation est indispensable au moment où nous dirigeons notre énergie collective vers la reconstruction de nos économies et de nos systèmes d'éducation pour un avenir prospère meilleur et plus inclusif auquel tout le monde pourra participer. Nous remercions également le gouvernement du Canada pour son soutien à une stratégie nationale des compétences de l'avenir fondée sur des preuves et une approche pratique de la formation des compétences et de l'évaluation.



PEDRO BARATA

Directeur Exécutif
Centre des Compétences futures



RÉSUMÉ

De nombreux.euses immigrant.e.s hautement qualifié.e.s au Canada travaillent largement en dessous de leur potentiel. Le pays réussit à attirer des immigrant.e.s, mais après les avoir accueilli.e.s, beaucoup d'entre eux/elles se heurtent à des barrières pour trouver des possibilités d'emploi qui correspondent à leurs compétences, leur expérience et leur niveau d'études. Cela est devenu une constante — il peut s'agir de l'économiste qui devient chauffeur.euse pour Uber, ou encore de l'infirmier.ière qui travaille comme caissier.ière à Loblaws. Peu importe l'endroit où ils/elles ont fini par se retrouver pour gagner leur vie, la pandémie de COVID-19 a empiré leur situation.

Cependant, la reconnaissance des titres de compétences étrangers et les répercussions socioéconomiques inégales de la COVID-19 sur la population immigrante ne sont que deux des enjeux d'un problème croissant observé dans l'économie canadienne. Le coronavirus a forcé le gouvernement à suspendre temporairement l'immigration, une perturbation majeure pour un pays qui accueille généralement des centaines de milliers de nouveaux.elles arrivant.e.s annuellement. C'est un problème qu'il faudra résoudre dans le cadre des efforts de relèvement de l'économie postpandémique du Canada. Après tout, le taux de natalité au Canada est faible et plus de huit millions de baby-boomers quitteront la population active du pays dans les prochaines années. Les immigrant.e.s sont une source majeure d'accroissement démographique et demeurent l'une des principales solutions à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada.

Tout comme le pays doit prendre en compte le sort des immigrant.e.s existant.e.s lors de la phase de relèvement, il doit également réexaminer ses relations avec les étudiant.e.s internationaux.ales — dont plusieurs sont resté.e.s dans leur pays cette année — et avec ses

travailleurs.euses étrangers.ères temporaires (TET), qui ont des droits limités et de mauvaises conditions de travail, et dont certain.e.s ont été touché.e.s par des éclosions de COVID-19 pendant leur séjour ici en 2020.

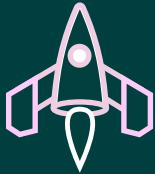
Les domaines de politiques examinés dans le présent rapport incluent la reconnaissance des titres de compétences internationaux, la formation professionnelle des immigrant.e.s, particulièrement ceux/celles qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie, et la possibilité de la montée du sentiment anti-immigrant.e.s chez les Canadiens et Canadiennes désenchanté.e.s qui craignent que les nouveaux.elles arrivant.e.s ne menacent leurs emplois déjà précaires.

En étudiant les problèmes auxquels font face les immigrant.e.s, World Education Services a constaté que ceux/celles qui possèdent plus d'expérience et un niveau d'études plus élevé ont tendance à avoir des taux d'emploi plus bas au Canada. Les personnes interrogées se plaignent notamment du manque de relations professionnelles qui constitue un obstacle. Outre le manque de relations, nous savons déjà que les personnes dont le nom a une consonance étrangère ont moins de chances d'avancer dans le processus d'embauche. De même, une étude de l'Université de Waterloo a montré que le taux d'emploi des femmes nées au Canada et ayant complété des études universitaires a diminué de 5 % entre mai 2019 et mai 2020, mais que celui des immigrantes a chuté de 13 %. On peut se demander si ces dernières étaient employées dans des secteurs comme l'hôtellerie, qui ont été touchés de manière disproportionnée par la pandémie.

Certaines mesures que le gouvernement devrait envisager pour le relèvement :

- Investir dans la garde d'enfants, l'aide à la carrière, la formation, la requalification professionnelle et les services de santé mentale pour les immigrantes;
- Mettre en œuvre un éventuel volet de résidence permanente pour le segment à faible revenu de l'économie, qui dépend actuellement des travailleurs.euses temporaires;
- Examiner le processus compliqué de vérification des titres de compétences et d'attribution des permis, pour tous les secteurs et particulièrement celui des soins de santé, qui connaît une pénurie de main-d'œuvre;
- Déterminer les moyens de répertorier rapidement les travailleurs.euses déplacé.e.s en cas de pandémie et les aider à trouver de nouveaux emplois;
- Trouver des approches innovantes pour surmonter les barrières linguistiques, par exemple en combinant la formation linguistique et l'apprentissage en milieu de travail;
- Adopter des approches axées sur les employeurs.euses pour concilier la capacité à attirer les immigrant.e.s et la garantie de trouver un emploi correspondant à leurs compétences au Canada;

- Mieux reconnaître l'entrepreneuriat comme une voie viable vers l'intégration des immigrant.e.s et mieux répondre aux défis et aux besoins uniques auxquels font face ceux/celles qui choisissent cette voie; et
- Mobiliser tous les ordres de gouvernement, les entreprises, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs.euses, les organismes de réglementation et la société civile afin de tracer une voie inclusive pour l'avenir.



Les appels à l'action consistent notamment à :

- **Élaborer une stratégie nationale visant à améliorer l'inclusion des immigrant.e.s dans le marché du travail;**
- **Établir des politiques et des programmes visant à atténuer les effets négatifs de la pandémie sur les groupes d'immigrant.e.s et de migrant.e.s; et,**
- **Développer des outils innovants pour rebâtir une économie canadienne postpandémique inclusive pour les immigrant.e.s.**



Sorry
we are
CLOSED

« Désolés, nous sommes fermés »

INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19 a eu de profondes répercussions sur la santé et le bien-être économique dans le monde. Le déclin économique soudain et continu qui a commencé au début de l'année 2020, provoqué par les restrictions imposées par les gouvernements pour aider à endiguer la propagation du virus, a laissé les marchés mondiaux dans une situation pire que celle de la plus récente et plus progressive Grande Récession de la fin des années 2000. Si le déploiement des vaccins a suscité l'espoir de voir la fin de la crise, le résultat économique final et les répercussions mondiales restent inconnus.

Les décrets ordonnant de rester à domicile, les restrictions imposées par la distanciation sociale et la fermeture des frontières ont eu des répercussions sur l'économie mondiale et ont fortement limité la circulation des personnes. Étant donné le vieillissement de la population et la baisse du taux de natalité nationale, le Canada compte sur la migration des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales pour maintenir la croissance de la main-d'œuvre. En mai 2020, un rapport de la **Banque Royale du Canada** a indiqué que la réduction inévitable des niveaux d'immigration en 2020 pourrait avoir des répercussions négatives durables sur l'économie du Canadaⁱ. Le ministre de l'Immigration, Marco Mendicino, a réagi à la baisse des niveaux d'immigration en annonçant une augmentation — à plus de 400 000 par an — du nombre ciblé de résident.e.s permanent.e.s que le Canada souhaiterait accueillir au cours des trois prochaines années. Comme le souligne le **discours du Trône** de septembre 2020, le gouvernement veut s'assurer que l'immigration fasse partie d'un plan de reprise dont l'objectif est de devenir « la première destination mondiale pour les talents, les capitaux et les emplois ».

i Un **rapport récent de RBC**, publié en avril 2021, montre que l'immigration canadienne pourrait se redresser à ce stade de la pandémie.

Alors que le Canada prépare une stratégie de relèvement postpandémique, les données montrent que l'accueil d'immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger (immigrant.e.s économiques), de TET et d'étudiant.e.s internationaux.ales constitue un aspect important du plan du pays pour assurer la croissance de la main-d'œuvre et la vitalité économique à long terme¹. Il est essentiel pour le succès économique du pays de faire en sorte que les personnes qui ont choisi d'émigrer, de travailler ou d'étudier au Canada aient la possibilité de s'intégrer et de participer à la vie active. Il sera important de fournir une voie claire vers l'engagement de la main-d'œuvre au Canada pour s'assurer que les personnes hautement qualifiées qui envisagent d'immigrer soient convaincues de rechercher les possibilités que ce pays peut offrir et offre. De plus, la collecte de données et de connaissances sera essentielle pour mieux comprendre les changements systématiques de politiques nécessaires à la formulation d'une stratégie d'immigration et d'intégration efficace afin d'apporter la stabilité et la prospérité à l'avenir postpandémique du Canada.

Comme le veut la célèbre phrase de Churchill (qui devient peut-être un cliché trop souvent entendu au sujet de la pandémie), « ne laissez jamais une bonne crise se perdre ». En relevant le défi de la COVID-19, le Canada a l'occasion de mieux se préparer aux besoins de la main-d'œuvre de l'avenir, tout en renforçant l'économie. Cette réponse doit être un effort de collaboration entre tous les ordres de gouvernement, les établissements d'enseignement, les employeurs.euses, les organismes de réglementation et la société civile et, doit comprendre de multiples facettes. Avant d'aborder quelques possibilités et défis auxquels le pays fera face dans ses efforts pour accueillir un nombre accru d'immigrant.e.s qualifié.e.s au cours des prochaines années et à l'avenir, le présent rapport analyse les répercussions socioéconomiques de la pandémie sur différentes populations, qui ont accentué les barrières — potentielles et réelles — à une pleine inclusion économique et sociétale. Dans cette optique, nous nous focaliserons sur trois types de travailleurs.euses qualifié.e.s — les immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger, les étudiant.e.s internationaux.ales et les TET.

Alors que le Canada est perçu comme une **destination accueillante** dotée d'un processus d'immigration inclusif — reconnu internationalement comme un modèle — la pandémie a eu des **répercussions socioéconomiques inégales** sur la vie de nombreux.euses nouveaux.elles arrivant.e.s. Le présent rapport examinera les barrières actuelles à l'intégration des immigrant.e.s, tant celles qui existent depuis longtemps que celles qui sont apparues au cours de la dernière année, notamment :

- Le défi de longue date que représente la participation à la vie active (utilisation et équité salariale) pour les immigrant.e.s qualifié.e.s;
- Le fardeau socioéconomique inégal auquel les immigrant.e.s récent.e.s et les femmes, en particulier, ont fait face depuis la première vague de la pandémie;
- Le nombre disproportionnellement élevé d'immigrant.e.s travaillant en première ligne dans les secteurs des soins de santé et des services;

- Les conditions de travail et les droits limités des TET au Canada; et,
- La possibilité d'une montée du sentiment anti-immigrant.e.s chez les Canadiens et Canadiennes en réponse aux répercussions négatives de la pandémie sur leurs moyens de subsistance.

Alors que toutes les répercussions de la pandémie ne peuvent pas encore être connues, une réponse concertée est urgente à tous les paliers de gouvernement afin de s'assurer que les personnes les plus durement touchées ne soient pas oubliées dans les efforts pour « rebâtir en mieux ».

Le présent rapport analysera quatre domaines de politiques nécessaires non seulement pour préserver la réputation du Canada à l'échelle internationale en tant que destination d'immigration de choix, mais aussi pour prévenir un déclin de l'accroissement démographique, pour s'assurer que le Canada reste compétitif en tirant parti des compétences des immigrant.e.s et pour fournir une voie durable vers la création d'un pays et d'une société justes et équitables. Ces quatre domaines d'analyse incluent les actions suivantes :



1.
Améliorer les mécanismes nécessaires à l'évaluation rapide et efficace des aptitudes, des compétences et des titres de compétences internationaux;



2.
Offrir un accès à la formation professionnelle aux immigrant.e.s de tous les niveaux de compétences, particulièrement à ceux/celles qui travaillent dans des secteurs où la pandémie a entraîné des mises à pied à grande échelle;



3.
Collecter et analyser des données pour déterminer les options de politiques, influencer les processus décisionnels du gouvernement et concevoir des méthodes innovantes pour évaluer les compétences antérieures, tels que des programmes de transition; et



4.
Rester vigilant.e.s et réagir rapidement à toute montée du sentiment anti-immigrant.e.s.

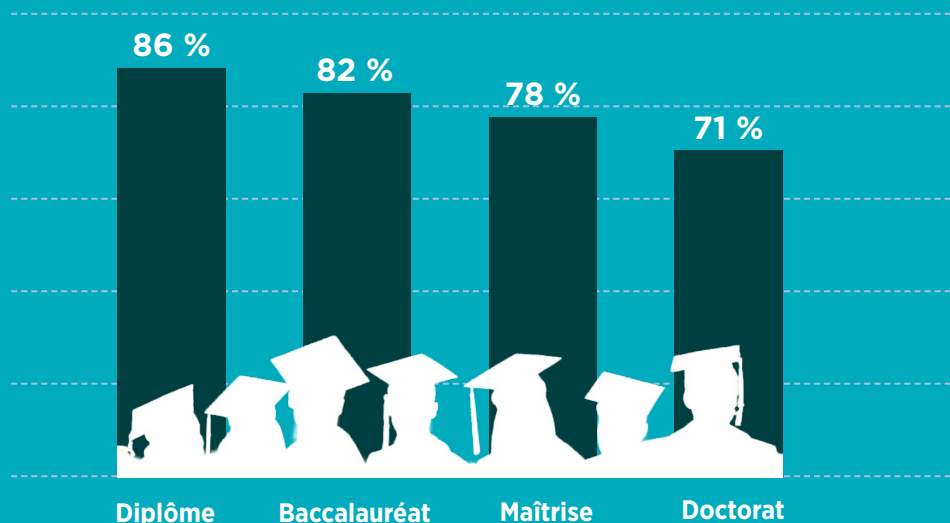
Comme l'a récemment relevé Goldy Hyder, président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires, « les nouveaux.elles arrivant.e.s apportent de l'énergie, des compétences, de nouvelles idées et un esprit d'entreprise. Ils/elles créent des entreprises, comblent les pénuries de compétences, achètent des maisons et paient des impôts.² » Il est essentiel pour le succès économique du pays de veiller à ce que les personnes qui ont choisi de travailler ou d'étudier au Canada aient la possibilité de s'intégrer, de participer à la main-d'œuvre et de devenir des citoyen.ne.s canadien.ne.s. Il sera important de fournir une voie claire vers l'engagement de la main-d'œuvre au Canada afin de s'assurer que les personnes hautement qualifiées qui envisagent d'immigrer soient convaincues de rechercher les possibilités que ce pays peut offrir et offre. Simultanément, il faudra continuer d'affiner et de mieux cibler nos initiatives en matière de formation professionnelle pour permettre également d'assurer l'accès aux immigrant.e.s moins qualifié.e.s à des cheminements de réussite en matière d'emploi³.



UNE TRANSITION DIFFICILE VERS L'EMPLOI AU CANADA

Malgré les politiques gouvernementales visant à attirer les immigrant.e.s qualifié.e.s, le « décalage entre les compétences des immigrant.e.s et la reconnaissance de ces compétences par les employeurs.euses^{4,5} » empêche souvent les nouveaux.elles arrivant.e.s au Canada de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leur expérience. De nombreux.euses immigrant.e.s hautement qualifié.e.s se retrouvent ainsi à chercher des possibilités d'emploi dans des secteurs n'ayant aucun lien avec leur parcours professionnel, acceptant des postes pour lesquels ils/elles sont surqualifié.e.s, ce qui entraîne une **déqualification**, une mobilité professionnelle descendante et un gaspillage de talents.

En 2019, World Education Services (WES) a publié un rapport intitulé **Who is Succeeding in the Canadian Labour Market? Predictors for Career Success for Skilled Immigrants**. Le rapport analyse les données d'une enquête menée auprès de 6 402 répondant.e.s immigrant.e.s (dont 56 % résidaient étaient des résident.e.s de l'Ontario) et conclut que « le Canada recrute des immigrant.e.s qualifié.e.s, mais se retrouve perdant lorsque le marché du travail ne profite pas de ce qu'ils/elles offrent⁶ ». L'analyse des données de WES a révélé que les immigrant.e.s ayant un niveau d'études complétées à l'étranger plus élevé, ainsi que ceux/celles possédant une plus grande expérience professionnelle internationale, avaient tendance à avoir des taux d'emploi plus faibles au Canada que ceux/celles ayant un niveau d'études internationales plus faible. Pour ceux/celles qui possèdent entre un et cinq ans d'expérience, 83 % étaient employé.e.s, comparativement à 72 % pour ceux/celles qui possèdent 15 ans ou plus d'expérience professionnelle internationale. La figure 1 montre un déclin de l'emploi qui est en corrélation directe avec le niveau d'études.

Figure 1 : Emploi en fonction du niveau d'études

Source : World Education Services. (2019). Who is succeeding in the Canadian labour market? Figure 3 Employment Rates.

Près de la moitié (48,5 %) des répondant.e.s ont indiqué que le manque de relations professionnelles constituait leur plus grand défi lors de la recherche d'emploi, tandis que 31 % ont estimé que leur plus grande barrière était le fait que les employeurs.euses n'acceptent pas leurs qualifications et leur expérience, et un quart ont déclaré que leur formation à l'étranger n'était pas reconnue au Canada.

De plus, selon une étude réalisée en 2017 par des chercheurs.euses de l'Université de Toronto, les travailleurs.euses qualifié.e.s ayant un « nom à consonance asiatique » avaient également de 20 à 40 % moins de chances d'avancer dans le processus d'embauche, selon la taille de l'organisation.

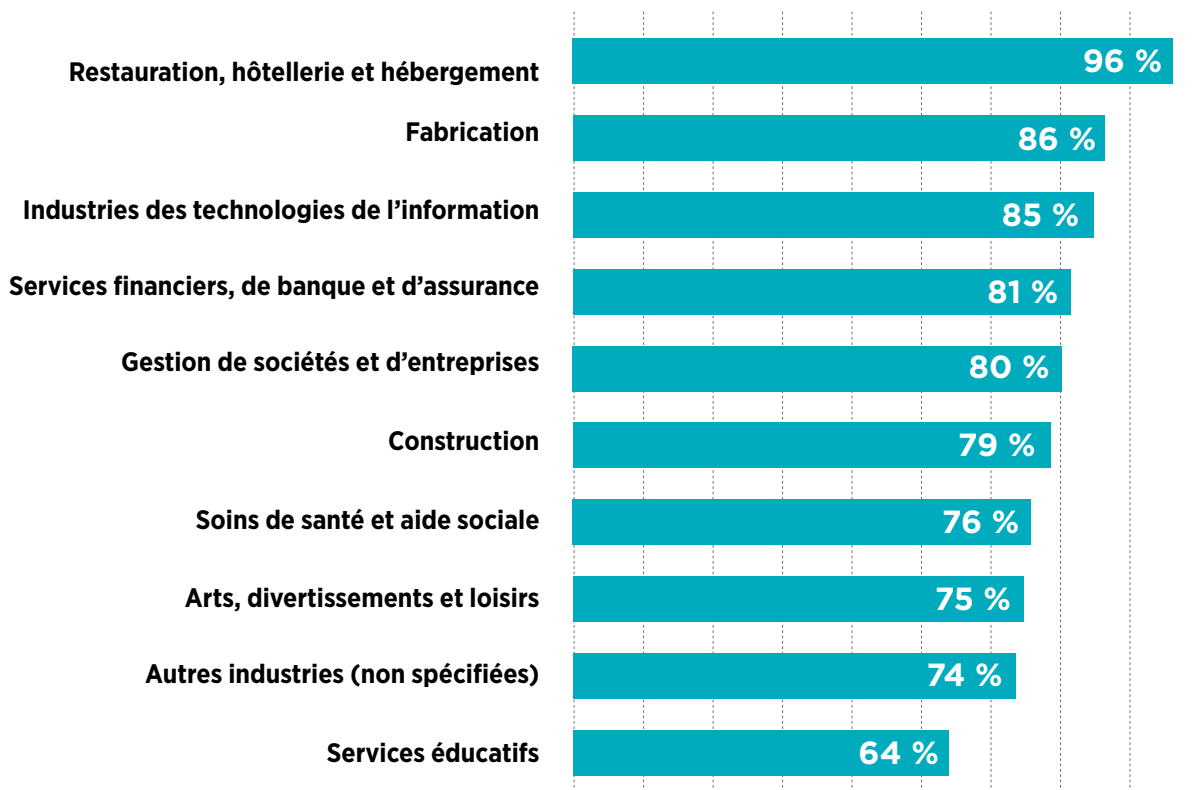
L'étude de WES a également souligné que le secteur d'emploi avant l'immigration était un facteur déterminant de l'employabilité au Canada. Certains parcours professionnels s'intègrent plus facilement à la main-d'œuvre canadienne.

Par exemple, presque toutes les personnes qui possédaient une expérience internationale antérieure dans le domaine de la restauration, de l'hôtellerie et de l'hébergement (certains des secteurs les plus touchés par la pandémie) ont pu trouver un emploi au Canada, alors que seulement trois quarts des répondant.e.s qui possédaient une expérience antérieure dans le domaine des soins de santé et de l'aide sociale ont réussi à trouver un emploi dans leur domaine (voir figure 2).

Une constatation quelque peu troublante, étant donné la crise actuelle des soins de santé dans le secteur public et le besoin de professionnel.le.s de la santé qualifié.e.s ayant un emploi et un statut permanents au Canada.

Les barrières auxquelles se heurtent les immigrant.e.s pour obtenir un emploi correspondant à leur expérience exigeront une attention particulière du gouvernement, surtout si l'on considère le nombre accru de titulaires de visas de résident.e.s permanent.e.s (RP) que le Canada souhaite accueillir au cours des trois prochaines années. La dernière partie du présent rapport examinera les étapes et processus de politiques prospectives que le gouvernement devrait envisager pour assurer une meilleure intégration économique des immigrant.e.s qualifié.e.s.

Figure 2 : Taux d'emploi par secteur d'activité avant la migration



Source : World Education Services. (2019). Who is succeeding in the Canadian labour market? Figure 4: Employment rates by pre-migration work sector.

RÉPERCUSSIONS DE LA PANDÉMIE SUR L'IMMIGRATION

L'Énoncé économique de l'automne 2020 du gouvernement du Canada présente l'immigration comme la principale source d'accroissement démographique et de main-d'œuvre au Canada. Toutefois, la pandémie a eu pour conséquence évidente la grave perturbation des modèles d'immigration internationale, plaçant de nombreux.euses immigrant.e.s potentiel.le.s (et employeurs.euses) dans une situation difficile et laissant aux décideurs.euses politiques la tâche complexe de rechercher la meilleure voie d'avancement en cette période d'incertitude.

En 2019, le Canada a approuvé 341 180 demandes de résidence permanente et a délivré 404 369 permis de travail temporaires⁷. Le gouvernement s'était fixé des objectifs similaires pour 2020, mais les arrivées réelles au titre de résidence permanente au Canada seront probablement près de 40 % inférieures aux prévisions⁸. Alors que de nombreux.euses titulaires de visas de résidence permanente n'ont pas pu voyager en raison des restrictions et de la fermeture des frontières, l'octroi de nouveaux permis d'immigration temporaires (tels que les permis de travail et d'études) a également chuté lorsque le gouvernement a temporairement cessé de traiter les demandes pendant une période de trois mois. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a toutefois continué d'encourager les demandes par l'entremise des filières d'immigration économique **Entrée express**, mais au cours des premiers mois de la pandémie, les visas de résidence permanente n'ont été délivrés qu'aux travailleurs.euses temporaires et aux étudiant.e.s internationaux.ales déjà au Canada. Cela représente une poursuite de la tendance à l'immigration « en deux étapes » – un processus par lequel les immigrant.e.s entrent d'abord au Canada avec un statut temporaire qui peut ensuite devenir permanent.



Le taux de croissance de la population canadienne n'a augmenté que de 0,4 % en 2020⁹, alors qu'il était de 1,5 % en 2019 — la migration internationale étant l'une des principales raisons de cette baisse — ayant ainsi des répercussions sur l'offre globale de main-d'œuvre et la croissance économique.

La baisse du nombre d'étudiant.e.s internationaux.ales arrivant au Canada sera à elle seule responsable d'une grande répercussion au niveau économique :

en 2019, 642 000 étudiant.e.s étrangers.ères ont injecté plus de 22 milliards de dollars dans l'économie, soutenant ainsi 170 000 emplois¹⁰.

La diminution des arrivées de travailleurs.euses et d'étudiant.e.s étrangers.ères au Canada en 2020 présente un certain nombre d'enjeux pour les travailleurs.euses et leurs familles, mais aussi pour la prospérité économique du Canada.

RÉPERCUSSIONS INÉGALES DE LA COVID-19 SUR LES IMMIGRANT.E.S

« Les migrant.e.s — peu importe leur statut d'immigration — sont surreprésenté.e.s dans les emplois et secteurs d'activité essentiels qui ont été les plus durement touchés. En conséquence, ils/elles ont été affecté.e.s de manière disproportionnée par la perte d'emplois et par le virus lui-même.¹¹ » Il est important de comprendre comment et pourquoi la crise a eu plus de répercussions sur certains types de travailleurs.euses et de collectivités que sur d'autres afin de déterminer les politiques requises pour faire avancer le Canada à court et à moyen termes.

Une analyse inclusive des groupes d'immigrant.e.s les plus touché.e.s par la COVID-19 sera importante afin que le gouvernement puisse élaborer des solutions en matière de politiques pour le développement économique postpandémique. Toutefois, toute prévision des conditions économiques postpandémiques dépend dans une large mesure de la durée de la pandémie. La durée de la crise actuelle nous aidera également à mieux comprendre comment maximiser la contribution des immigrant.e.s à la reprise économique.

La meilleure façon de comprendre l'évolution de la situation de l'économie et de l'emploi, dans les prochains mois et les années à venir, requiert une compréhension des défis et des barrières à l'accès à l'emploi auxquels se heurtent les immigrant.e.s — et les étudiant.e.s internationaux.ales qui choisissent de devenir résident.e.s permanent.e.s — ainsi que les personnes et les secteurs les plus touchés économiquement par la pandémie. Dans certains cas, les difficultés économiques actuelles sont davantage le résultat de la nature changeante du travail, changements qui ont été accentués et accélérés par la crise actuelle.

LES IMMIGRANT.E.S RÉCENT.E.S CONNAISSENT UN CHÔMAGE PLUS ÉLEVÉ

La pandémie a eu des répercussions disproportionnées sur certains secteurs, entreprises et travailleurs.euses¹². Les industries du secteur des services, comme les services de restauration, d'accueil et d'hébergement, ont été largement touchées par les fermetures et les mesures de distanciation physique. Mais avant 2020, l'automatisation et la technologie avaient déjà menacé certains de ces emplois¹³. Par exemple, avec l'adoption à grande échelle des caisses libre-service, les sociétés de restauration comme McDonald's ont remplacé les caissières.ières, et la pandémie a favorisé l'utilisation des bornes d'enregistrement et des robots de livraison dans certains hôtels¹⁴. La numérisation des emplois nécessitant un niveau de compétences bas est là pour rester, car « l'accessibilité et la disponibilité des technologies de plateforme dans le secteur sont en hausse¹⁵ ». La crise de santé publique ne fera qu'accélérer l'adoption, par les propriétaires d'entreprises, d'options technologiques qui éliminent les interactions en face à face. Les Canadiens et Canadiennes ont tous.tes été aveuglé.e.s, dans une certaine mesure, par l'apparition soudaine et le prolongement de la pandémie, tout en étant relativement peu préparé.e.s aux changements dans le monde du travail.

Selon un rapport d'août 2020 de Statistique Canada, les immigrant.e.s récent.e.s, qui sont surreprésenté.e.s dans les emplois à faible salaire et avec des durées d'emploi courtes, étaient plus susceptibles que les travailleurs.euses né.e.s au Canada d'avoir perdu leur emploi aux premiers stades de la pandémie.

De février à avril 2020, le taux de transition à une situation de non-emploi d'immigrant.e.s récent.e.s est passé de 2,7 % à 17,3 %¹⁶. Au moment de la rédaction du présent rapport, alors que la plupart des Canadiens et Canadiennes continuent de faire face à la troisième vague de la pandémie, il est probable, avec les décrets ordonnant de rester à domicile et les couvre-feux en vigueur (sans mentionner la propagation des variantes mutées du virus), que les immigrant.e.s récent.e.s continuent à subir des pertes d'emplois. Bon nombre de ceux/elles qui ont signalé une perte d'emploi ou une réduction des heures de travail n'étaient pas admissibles ou en mesure de percevoir la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou l'assurance-emploi (AE)¹⁷. Selon une **récente étude de WES**, 52 % des répondant.e.s

agrégé.e.sⁱⁱ ont indiqué qu'ils/elles n'avaient reçu aucune prestation gouvernementale, et plusieurs autres ont signalé ne pas être pas au courant de l'option ou se considéraient comme non admissibles.

De plus, les nouveaux.elles arrivant.e.s au Canada étaient plus susceptibles que les non-immigrant.e.s d'indiquer que la pandémie a eu une incidence négative sur leur capacité à respecter leurs obligations financières (55 % comparativement à 26 %)¹⁸.

Ces derniers mois, les étudiant.e.s internationaux.ales ont également subi un coup financier particulièrement sévère, car « plus d'un quart (26 %) ont déclaré une perte temporaire de leur revenu primaire, plus d'un tiers (35 %) ont indiqué éprouver de la difficulté à payer le loyer ou les services publics, et 18 % ont eu du mal à payer d'autres biens essentiels¹⁹ ».

Parmi les propriétaires de petites entreprises de tous les secteurs d'activité, les immigrant.e.s ont connu une baisse importante du nombre de propriétaires d'entreprises (-16,1 %) et une diminution significative du nombre total d'heures (-44,3 %)²⁰. Comparativement aux travailleurs.euses indépendant.e.s né.e.s au Canada, les immigrant.e.s, particulièrement ceux/celles qui sont au Canada depuis moins de 10 ans, ont dû faire face dans une plus large mesure à la perte de leur entreprise ou au chômage en raison de la pandémie²¹.

Le taux de chômage devrait rester élevé dans les années à venir, les pertes se concentrant sur les travailleurs.euses à faible revenu, ainsi que sur ceux/celles qui occupent des emplois à temps partiel et précaires²². Comme l'indique le rapport intitulé **Propulser une reprise vigoureuse** du Conseil canadien des affaires, le capital humain, est « l'atout le plus important » du Canada. Pour soutenir la population canadienne, « fondement du succès économique²³ », les décideurs.euses politiques devront rapidement déterminer une voie à suivre, fondée sur des données probantes

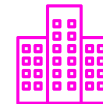
LES ÉTUDIANT.E.S. INTERNATIONAUX.ALES FONT FACE

26 %



une perte
de leur
revenu
primaire

35 %



difficulté
à payer le
loyer/les
services
publics

18 %



du mal
à payer
d'autre bien
essentiels

ii Les répondant.e.s étaient **des demandeurs.euses de WES**, pour la plupart titulaires de visas de résidence permanente, TET et titulaires de permis d'études, tous.tes admissibles à la PCU s'ils et si elles satisfaisaient aux critères de revenu et d'emploi. Bon nombre des immigrant.e.s et des étudiant.e.s internationaux.ales les plus récent.e.s n'auraient pas satisfait à l'exigence d'avoir gagné 5 000 \$ au cours des 12 mois précédents.

pour inverser les répercussions négatives du virus. Afin de déterminer quels segments de la société ont été les plus touchés par la pandémie, il faudra analyser des données désagrégées pour avoir une vue d'ensemble d'un large éventail de variables démographiques, tels que l'ethnicité, la race, l'emplacement géographique, les niveaux d'études et la profession²⁴. Cette réponse doit s'appuyer sur un effort concerté entre le gouvernement, les établissements d'enseignement et les employeurs.euses pour définir un plan de retour au travail postpandémique.

RÉPERCUSSIONS SOCIOÉCONOMIQUES DE LA PANDÉMIE

De nombreux.euses immigrant.e.s récent.e.s font face à une série de défis sociaux pouvant avoir des répercussions sur leur capacité à travailler, ainsi que sur leur probabilité de contracter la COVID-19²⁵.

Il est important de souligner que les immigrant.e.s récent.e.s, et particulièrement les personnes racisé.e.s, sont plus susceptibles de vivre dans des quartiers à faible revenu caractérisés par la promiscuité et les ménages multigénérationnels, deux facteurs qui ont conduit à un taux disproportionné d'infection à la COVID-19²⁶. Vivre dans un espace confiné peut s'avérer particulièrement difficile dans les situations où la distanciation physique est requise, notamment lorsque des personnes sont placées en quarantaine et doivent s'isoler. De plus, les conditions de vie en promiscuité signifient également que les individus n'ont pas l'intimité nécessaire pour accéder aux services de santé mentale ou aux soutiens sociaux²⁷. Cela peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale des immigrant.e.s et surtout des nouveaux.elles arrivant.e.s. Les chercheurs.euses du Bureau de santé publique de Toronto ont indiqué que les taux les plus élevés de COVID-19 dans la ville se trouvent dans les collectivités à faible revenu, où résident une grande partie des immigrant.e.s récent.e.s.

Les quartiers à faible revenu, même dans les grandes villes comme Toronto, ont souvent moins accès à des infrastructures de qualité, telles que l'accès à l'Internet à haut débit, ce qui peut avoir de graves répercussions sur la capacité à faire du télétravail^{28, 29}. Un accès limité à des services Internet de qualité (sans même mentionner les outils), ainsi qu'une connaissance limitée de l'anglais, signifient que les immigrant.e.s récent.e.s sont également moins susceptibles de pouvoir fournir le soutien nécessaire à leurs enfants pour s'adapter à l'enseignement à domicileⁱⁱⁱ.

iii Cette situation a conduit au lancement de programmes tels que le Study Buddy du Diversity Institute, conçu pour soutenir les parents qui s'efforcent de concilier les responsabilités professionnelles et la transition rapide de leurs enfants vers l'apprentissage en ligne, en jumelant les parents et élèves avec des tuteurs.trices offrant un tutorat gratuit propulsé par une plateforme de tutorat interactive en ligne.

La difficile conciliation que de nombreux parents doivent trouver a entraîné un fardeau financier néfaste pour plus de la moitié des Canadiens et Canadiennes, selon une étude de l'Institut Vanier de la famille qui révèle également que les immigrant.e.s récent.e.s ont du mal à payer leurs factures, leur loyer ou leur hypothèque.

LES IMMIGRANTES SONT LES PLUS TOUCHÉES PAR LA COVID-19

Alors que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes gèrent leurs propres problèmes liés à la COVID-19, considérer la situation actuelle sous un angle intersectionnel met en évidence le fait que de nombreux.euses immigrant.e.s récent.e.s, particulièrement les personnes racisées³⁰, doivent faire face à une liste plus longue de difficultés³¹. Déjà marginalisées, les immigrantes ont été les plus touchées par les pertes et les difficultés socioéconomiques subies à ce jour.

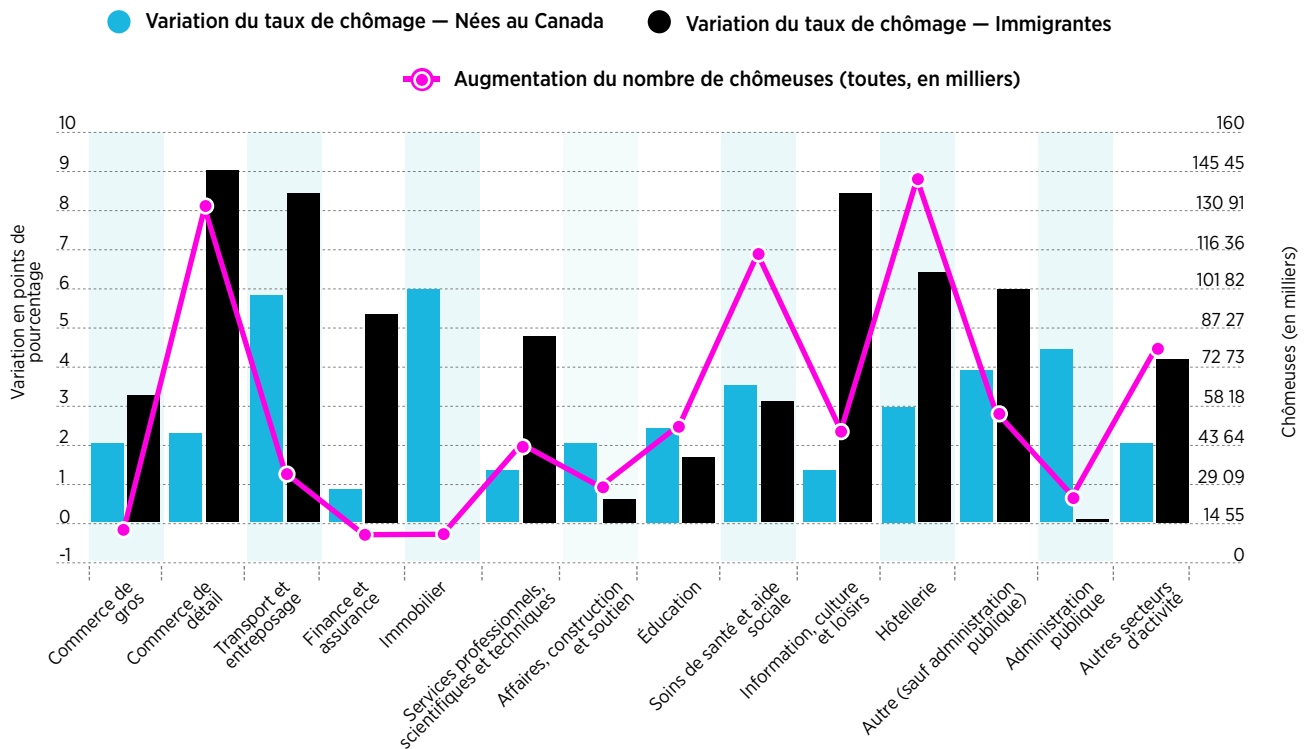
Les répercussions générales à long terme de la COVID-19 sur les femmes sont de plus en plus préoccupantes, mais pour les immigrantes, l'effet a encore intensifié les défis socioéconomiques déjà existants. Avant la pandémie, « les minorités racisées et les immigrants connaiss[ai]ent collectivement un taux de chômage et de sous-emploi plus élevé, et ...les résultats des immigrantes sont moins bons que ceux des immigrants³² ».

Alors que les statistiques ont souligné une perte d'emploi globale plus élevée chez les immigrant.e.s récent.e.s, **une analyse** des données de l'enquête sur la population active de Statistique Canada par deux universitaires de l'Université de Waterloo, Ana Ferrer et Bessma Momani, montre que les femmes arrivées au Canada il y a plus de 10 ans ont vu leur emploi chuter de 12 points de pourcentage entre mai 2019 et mai 2020^{iv}. L'étude révèle également que si le taux d'emploi des femmes nées au Canada et ayant terminé des études universitaires n'a baissé que de 5 % entre mai 2019 et mai 2020, le taux de chômage des immigrantes ayant terminé des études universitaires a baissé de près de 13 % pour cette même période. De même, dans de nombreux secteurs, les taux d'emploi des immigrantes ont connu une baisse nettement plus importante d'une année à l'autre, par rapport aux femmes nées au Canada. Il existe également un écart de chômage considérable entre les immigrantes et les femmes nées au Canada dans des secteurs tels que le commerce de détail, la finance et l'assurance, l'hôtellerie et les emplois dans le domaine de l'information, de la culture et des loisirs. Les raisons de cette baisse ne sont pas encore comprises; cependant, il est possible que les immigrantes ayant complété des études

iv Momani et Ferrer font partie d'une équipe qui étudie en profondeur **les femmes, le travail et l'économie** dans le cadre d'un projet de recherche de cinq ans.

universitaires, dans une plus grande mesure que les femmes nées au Canada ayant complété des études universitaires, quittent leur emploi pour gérer le nombre accru de tâches exigées des parents et en tant que dispensatrices de soins ou qu'elles soient sous-employées dans un secteur rendu vulnérable par la pandémie^{v, 33}.

Figure 3 : Variation du chômage chez les femmes dans les secteurs des services (mai 2019 à mai 2020)



Source : Ferrer, A., et Momani, B. (2020). The startling impact of COVID-19 on immigrant women in the workforce. Policy Options. Calculs des auteures à partir de l'enquête sur la population active de Statistique Canada. Figure extraite de: <https://infogram.com/momani-figure-1-1hkv2nko17rr2x3>.

Une autre **étude auprès de 50 immigrantes ayant terminé des études postsecondaires**, menée en 2020, a révélé que celles qui étaient au Canada depuis un certain temps éprouvaient des difficultés dans leur trajectoire de carrière, tandis que les perspectives d'emploi des nouvelles arrivantes étaient retardées. La conciliation du télétravail et des responsabilités familiales a rendu beaucoup plus difficiles la recherche et le maintien d'un emploi.

^v Naomi Lightman entreprend actuellement un projet de recherche sur ce sujet intitulé, **Caring During the COVID-19 Crisis: Immigrant Women Working in Long-Term Care in Calgary**.

L'influence négative de la pandémie et ses répercussions inégales sur les immigrantes sont **signalées à l'échelle internationale** et dans d'autres pays développés qui dépendent de l'immigration pour la croissance de leur main-d'œuvre³⁴.

De nombreuses immigrantes qui ont pu conserver leur emploi l'ont fait parce qu'elles ont été considérées comme des travailleuses essentielles. Un domaine, plus que tout autre, qui est fortement dominé par les immigrantes est celui des soins de santé. Selon le recensement de 2016, plus d'un tiers des personnes employé.e.s en tant qu'aides-infirmiers.ières, aides-soignant.e.s et préposé.e.s aux bénéficiaires étaient des immigrant.e.s dont 86 % étaient des femmes³⁵. Cependant, très peu de femmes, qu'elles soient immigrantes ou nées au Canada, occupent des postes de gestionnaires et de cadres dans le secteur de la santé (malgré la forte proportion de médecins-cheffes au Canada)³⁶.

Les répercussions de la COVID-19 sur les travailleuses de la santé vont **d'un risque accru de contracter le virus** à la détresse psychologique³⁷ en passant par la **discrimination**. Dans l'ensemble, les immigrant.e.s représentent 25,5 % du secteur des soins de santé et de l'aide sociale au Canada³⁸. Pourtant, près de la moitié (47 %) des immigrant.e.s ayant complété des études postsecondaires dans le domaine de la santé à l'étranger sont « sous-utilisé.e.s », ce qui signifie que ces personnes sont sans emploi ou qu'elles exercent des professions n'ayant aucun lien avec la santé et ne nécessitant pas plus qu'un diplôme d'études secondaires³⁹. Les taux de sous-utilisation sont plus élevés chez les femmes et les minorités visibles. Parmi les immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger, les taux de sous-utilisation sont les plus élevés pour les personnes qui ont une formation en soins infirmiers, soit 34 %.

Une étude de Statistique Canada, publiée en juin 2020, portant sur les aides-infirmiers.ières, les aides-soignant.e.s et les préposé.e.s aux bénéficiaires, a révélé que 41 % des travailleurs.euses occupant ces fonctions en Ontario — et 79 % à Toronto — sont des immigrant.e.s.

Dans l'ensemble du Canada, 25 % des immigrant.e.s récent.e.s occupant ces emplois détiennent au moins un baccalauréat, et parmi eux/elles, près de 70 % sont titulaires d'un diplôme en soins infirmiers.

Qu'elles soient au chômage ou en première ligne, les immigrantes auront besoin d'investissements et de soutien de la part des différents ordres de gouvernement, tant à court terme qu'après la pandémie. L'accès à des services de garde d'enfants de qualité, l'aide à l'enseignement à domicile, l'aide à la carrière, les options de formation et de requalification professionnelles et les services de santé mentale ne sont que quelques-uns des domaines

dans lesquels le gouvernement devrait prévoir de l'aide. Ce faisant, il sera essentiel d'utiliser une approche inclusive et en se concentrant sur les personnes qui en ont le plus besoin.

TRAVAILLER EN PREMIÈRE LIGNE

Bien que l'automatisation, les fermetures, la distanciation physique et un large éventail de facteurs socioéconomiques aient une influence négative sur la capacité de nombreux.euses immigrant.e.s récent.e.s à travailler, un grand nombre d'entre eux/elles font également partie de la main-d'œuvre essentielle. Tel que mentionné précédemment, les immigrant.e.s récent.e.s, particulièrement ceux/celles qui sont racisé.e.s, sont surreprésenté.e.s « dans les secteurs moins bien rémunérés, comme l'hébergement et les services de restauration, où ils/elles constituent 35 % de la main-d'œuvre et où le salaire moyen est de 383 \$ par semaine, par rapport à 976 \$ par semaine dans l'ensemble des secteurs d'activité⁴⁰ ». Bien que les licenciements aient été nombreux dans ces secteurs, les personnes qui ont conservé leur emploi ont continué à travailler pendant la pandémie à des postes en contact avec le public, par exemple dans des lieux de commerce de détail jugés essentiels, tels que les épicerie et les pharmacies, ou dans le cadre d'emplois précaires et **occasionnels peu rémunérés**. Les immigrant.e.s au Canada, particulièrement les femmes et les personnes racisées, ont également tendance à travailler dans des professions où le risque d'exposition à la COVID-19 est plus élevé⁴¹.

Bien que les emplois à faible revenu et en contact avec le public exposent les personnes à un risque un peu plus élevé de contracter la COVID-19, c'est le nombre disproportionnellement plus élevé d'immigrant.e.s employé.e.s dans les secteurs de la santé et des soins de longue durée (SLD) qui fournit une autre explication au trop grand nombre d'infections à la COVID-19 dans la population immigrante canadienne scolarisée à l'étranger. Il ne faut pas s'étonner que la recherche montre que, dans certaines provinces, 50 % des employé.e.s des foyers de soins de longue durée sont des travailleurs.euses migrant.e.s⁴².

Les chiffres sont éloquentes, puisque les immigrant.e.s représentaient 43,5 % de tous les cas positifs de COVID-19 entre janvier et juin, et comptaient pour 45 % des travailleurs.euses de la santé qui ont été testé.e.s positifs.ives à la COVID-19 en Ontario⁴³.

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les faiblesses persistantes de notre système de soins, puisque la majorité des décès liés à la COVID-19 au Canada sont survenus à ce jour dans des foyers de SLD. Bien que la solution requise pour le secteur des SLD soit complexe et dépasse le cadre du présent rapport, une recommandation, en ce qui concerne les travailleurs.euses des SLD, est qu'une collecte de **données de haute qualité sur les soins de santé**, y compris des données fondées sur la race, sera nécessaire pour comprendre les répercussions réelles de la pandémie sur ces travailleurs.euses de première ligne. La collecte de données inclusives permettrait d'éclairer les décideurs.euses politiques en mettant en évidence les emplois, les secteurs et les communautés les plus inégalement touchés par les infections et la propagation de la COVID-19. Cela devrait permettre de mettre en place une réponse postpandémique qui orienterait les financements et les programmes vers les personnes les plus touchées.

La réponse du gouvernement nécessitera également une évaluation du soutien à la santé mentale des travailleurs.euses de la santé, car la COVID-19 n'a pas seulement infecté des personnes, mais le stress de la situation a poussé les travailleurs.euses à l'épuisement professionnel et **même au suicide**. Les effets à long terme du niveau élevé de stress et de traumatisme que ces travailleurs.euses ressentent signifient que beaucoup d'entre eux/elles auront besoin d'une attention ciblée une fois que la pandémie aura disparu. Les préoccupations post-COVID concernant le nombre d'employé.e.s dans le secteur des soins de santé et des soins de longue durée se poursuivront probablement, ce qui met en évidence le besoin continu de recruter des travailleurs.euses qualifié.e.s en SLD qui ont été formés à l'étranger et de leur offrir des possibilités de formation ciblée.

TRAVAILLEURS.EUSES MIGRANT.E.S ESSENTIEL.LE.S

Un grand nombre des personnes qui répondent à la demande de soins de première ligne dans les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée et les résidences privées au Canada ne sont au pays que pour une période déterminée en tant que travailleurs.euses étrangers.ères temporaires (TET). De plus, un nombre disproportionné de ces travailleurs.euses essentiel.le.s sont des femmes racisées qui sont sous-évaluées et sous-payées pour les postes difficiles qu'elles occupent. Une grande partie du travail effectué par les TET dans le secteur des soins de longue durée est mal rémunérée et considérée comme ne nécessitant pas de qualification. Cependant, la réalité est que nombre de ces emplois exigent beaucoup de compétences et que les personnes qui les exercent ont besoin d'une formation importante. Comme indiqué ci-dessus, les compétences des immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger dans le secteur de la santé sont sous-utilisées et certaines de ces personnes sont surqualifiées pour les emplois qu'elles occupent. Bien que la crise actuelle de santé publique ait mis en lumière la longue liste de difficultés rencontrées par les préposé.e.s

aux services de soutien personnel (PSSP) essentiel.les dont les problèmes ont longtemps été ignorés, la précarité de l'emploi et du statut d'immigration sont des questions qui, en raison du vieillissement de la population canadienne et des besoins globaux des PSSP, exigent certainement une attention immédiate et ciblée des décideurs.euses politiques.

En dehors des secteurs des soins, le Canada est l'un des **plus grands producteurs agroalimentaires du monde**, avec une chaîne d'approvisionnement qui reste très dépendante de la main-d'œuvre migrante. La récolte et la transformation efficaces de vastes quantités de produits essentiellement saisonniers dépendent d'une main-d'œuvre essentielle composée principalement de TET. Au Canada, 60 % des TET sont employé.e.s dans « l'agriculture, l'alimentation et la transformation du poisson⁴⁴ ». Pendant ce temps, « le nombre de citoyen.ne.s canadien.ne.s et de résident.e.s permanent.e.s employé.e.s dans l'industrie est resté relativement stagnant et a même diminué⁴⁵ ». En 2019, le Canada a accueilli 46 000 TET dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), dont 13 000 provenaient des Caraïbes et le reste du Mexique⁴⁶. Le nombre de TET qui sont arrivé.e.s au Canada entre 2015 et 2019 a considérablement augmenté, mais avec les répercussions des restrictions de voyage sur la migration vers le Canada, **2020 a connu une pénurie de main-d'œuvre**.



Certaines provinces et certain.e.s agriculteurs.trices ont tenté de combler le manque de main-d'œuvre agricole en faisant appel à des Canadiens et Canadiennes à la recherche d'un emploi, mais ces efforts ont eu peu de succès et n'ont fait que renforcer la dépendance du pays à l'égard des travailleurs.euses migrant.e.s.

Parmi les travailleurs.euses de première ligne actuellement au Canada, les TET ont été particulièrement touché.e.s par la pandémie, en grande partie à cause de conditions injustes de vie et de travail qui durent depuis longtemps^{47, 48, 49} et qui ont contribué au taux élevé de tests positifs à la COVID-19 dans cette population⁵⁰. Un exemple à citer est **l'éclosion de la COVID-19 survenue dans une usine de transformation de la viande de Cargill** en avril 202, au cours de laquelle des centaines de travailleurs.euses majoritairement philippin.e.s ont été infecté.e.s (dont beaucoup étaient des TET, tandis que d'autres étaient des résident.e.s permanent.e.s). « Les responsables de la santé publique ont désigné le covoiturage et la promiscuité comme des facteurs contribuant à la propagation rapide du virus, mais ils/elles ont négligé les pratiques de travail et les conditions socioéconomiques qui, au départ, mènent au partage de logements et de moyens de transport⁵¹ ».

Des études ont mis en évidence les craintes des travailleurs.euses de faire valoir leurs droits en raison de la précarité de leur statut d'immigrant.e, du manque d'accès aux soins de santé ou de la méconnaissance des moyens pour accéder aux informations sur la santé. Les mauvaises conditions sanitaires, la peur de la perte de revenus, l'incapacité à respecter la distanciation physique à cause de la promiscuité, le fait de ne pas être payé.e pendant la quarantaine et la multiplication des tactiques d'intimidation de la part des employeurs.euses ajoutent à leurs difficultés⁵². De plus, des secteurs d'activité non essentiels comptant un grand nombre de TET ont dû suspendre leurs activités, laissant les travailleurs.euses dans une situation difficile — sans revenu, sans prestations et sans options⁵³. Une enquête-reportage de **l'émission The Fifth Estate de la CBC** sur les travailleurs.euses agricoles migrant.e.s en Ontario a mis en évidence l'inégalité de traitement et la perte de revenus subies, alors que les TET attendaient au Canada l'autorisation du gouvernement pour rentrer chez eux/elles.

À ce jour, **les annonces gouvernementales relatives à l'immigration se sont concentrées sur les titulaires de visas de résidence permanente**. Les autres programmes de migration doivent faire l'objet d'une plus grande attention et de changements politiques et législatifs. Pour offrir aux travailleurs.euses migrant.e.s la possibilité de venir au Canada, il faut des politiques claires pour les employeurs.euses et des protections pour les employé.e.s. Un rapport de 2018-2019 du groupe de travail d'Action Canada intitulé **Non permanents en permanence : Les travailleurs agricoles migrants au Canada** présente une liste de huit recommandations stratégiques regroupées en quatre catégories : établissement, soins de santé, administration des programmes et relations de travail. Bien que le présent rapport porte sur les travailleurs.euses agricoles migrant.e.s, les recommandations sont valables pour les migrant.e.s qui viennent au Canada pour occuper des postes vacants dans divers secteurs. La pandémie n'a fait que mettre davantage en lumière la nécessité d'évaluer, de répondre à la crise actuelle et de rectifier le programme inefficace des travailleurs.euses étrangers.ères temporaires. De plus, les décideurs.euses politiques doivent se demander s'il est nécessaire de créer un volet de visas de résidence permanente à vocation économique pour le segment à faible revenu de l'économie, qui dépend aujourd'hui largement des travailleurs.euses temporaires dans les secteurs de l'agriculture, des soins ainsi que de l'hôtellerie.

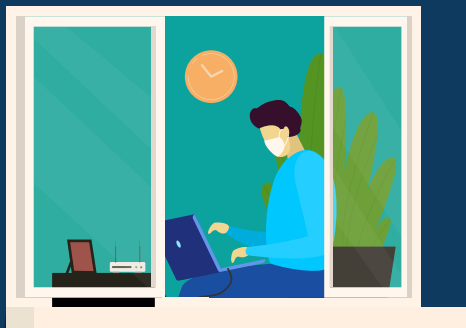
De nombreux immigrant.e.s font face à un risque plus élevé d'exposition au COVID-19 et à des obstacles complexes au travail à domicile, par exemple



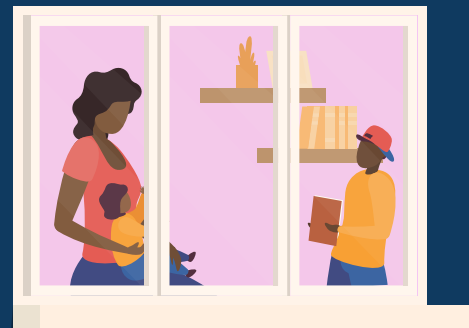
l'importante taille des ménages ménages dans les quartiers à forte densité



un manque d'intimité pour accéder au support



une diminution de la capacité de télétravail en raison de l'accès et de la qualité d'Internet



une diminution de la capacité d'aller à l'école à domicile en raison du manque d'Internet et de matériel

Sources : [COVID-19 in immigrants, refugees and other newcomers in Ontario: Characteristics of those tested and those confirmed positive.](#)
[Crowded housing, tenuous jobs and starting over in the midst of a pandemic raise risk of mental-health issues for immigrants and refugees.](#)
[La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après six mois](#) et [L'Infrastructure numérique dans un monde postpandémique.](#)



LA COVID-19 CHANGE-T-ELLE L'OPINION DES CANADIENS ET CANADIENNES SUR L'IMMIGRATION?

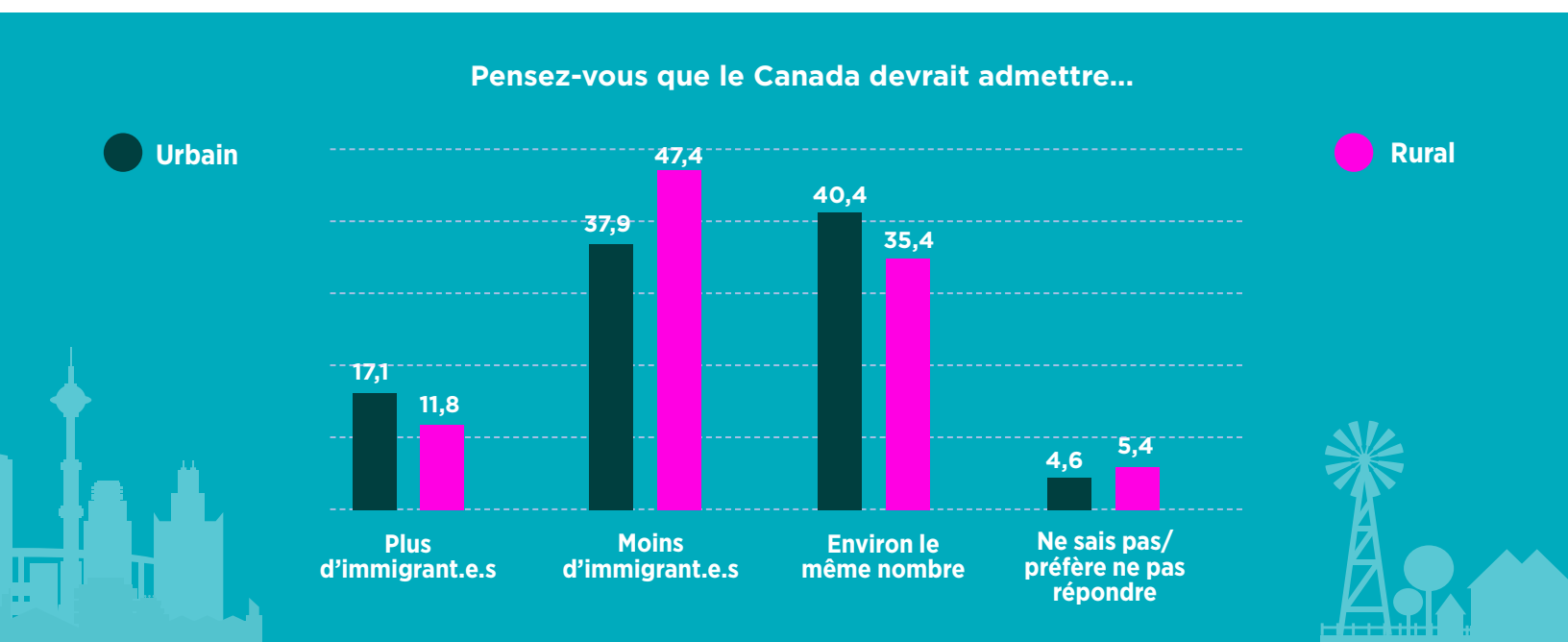
Le Canada a été décrit comme une « nation d'immigrant.e.s », où l'accroissement démographique, depuis plus de 150 ans, est le résultat de la migration de populations. Ayant très tôt adopté des politiques et des lois inclusives telles que le multiculturalisme, les Canadiens et Canadiennes, par rapport à d'autres nations, ont eu tendance à avoir une vision positive de l'immigration⁵⁴. Le gouvernement du Canada se réjouissait en 2017, à l'occasion du 150^e anniversaire du pays, que **22 % de sa population était née à l'étranger**. Les prévisions montrent que d'ici 2031, 80 % de la croissance de la population active canadienne sera liée d'une manière ou d'une autre à l'immigration⁵⁵. Cependant, certain.e.s s'inquiètent de la façon dont les Canadiens et Canadiennes seront, en général, réceptifs.ives à l'idée de continuer à accepter un grand nombre de nouveaux.elles arrivant.e.s à la lumière des répercussions de la COVID-19 sur la santé et l'économie.

Le sondage Focus Canada de l'automne 2020 du Environics Institute a révélé que les Canadiens et Canadiennes, dans l'ensemble, continuent de réagir positivement aux niveaux élevés d'immigration; ce qui indique, jusqu'à présent, que la pandémie ne semble pas avoir eu de répercussions négatives sur la façon dont ils/elles perçoivent les politiques d'immigration. Néanmoins, certain.e.s nouveaux.elles arrivant.e.s racisé.e.s ont exprimé un sentiment croissant d'inquiétude face à la discrimination et aux préjugés liés à la COVID-19 : comme le révèle **une étude de l'Institut pour la citoyenneté canadienne**, 64 % des nouveaux.elles citoyen.ne.s canadien.ne.s craignent de subir un traitement négatif.

De plus, il est essentiel d'acquérir une compréhension approfondie de la façon dont les différents segments de la population perçoivent l'immigration, ainsi que de surveiller la montée de tendances

populistes et polarisantes à l'échelle mondiale, pour déterminer si les opinions des Canadiens et Canadiennes évoluent. Par exemple, un rapport du Forum des politiques publiques de 2021, analysant les données de l'Étude électorale canadienne de 2019, a constaté une divergence d'opinion entre les habitant.e.s des villes et des régions rurales répondant aux questions relatives aux politiques sur l'immigration, les réfugié.e.s, l'intégration et l'établissement⁵⁶. La figure 4 montre un écart de près de 10 % entre les répondant.e.s urbain.e.s et ruraux.ales qui souhaiteraient voir moins d'immigrant.e.s au Canada, soulignant que près de la moitié des répondant.e.s ruraux.ales estiment que le Canada devrait accueillir moins d'immigrant.e.s^{vi}.

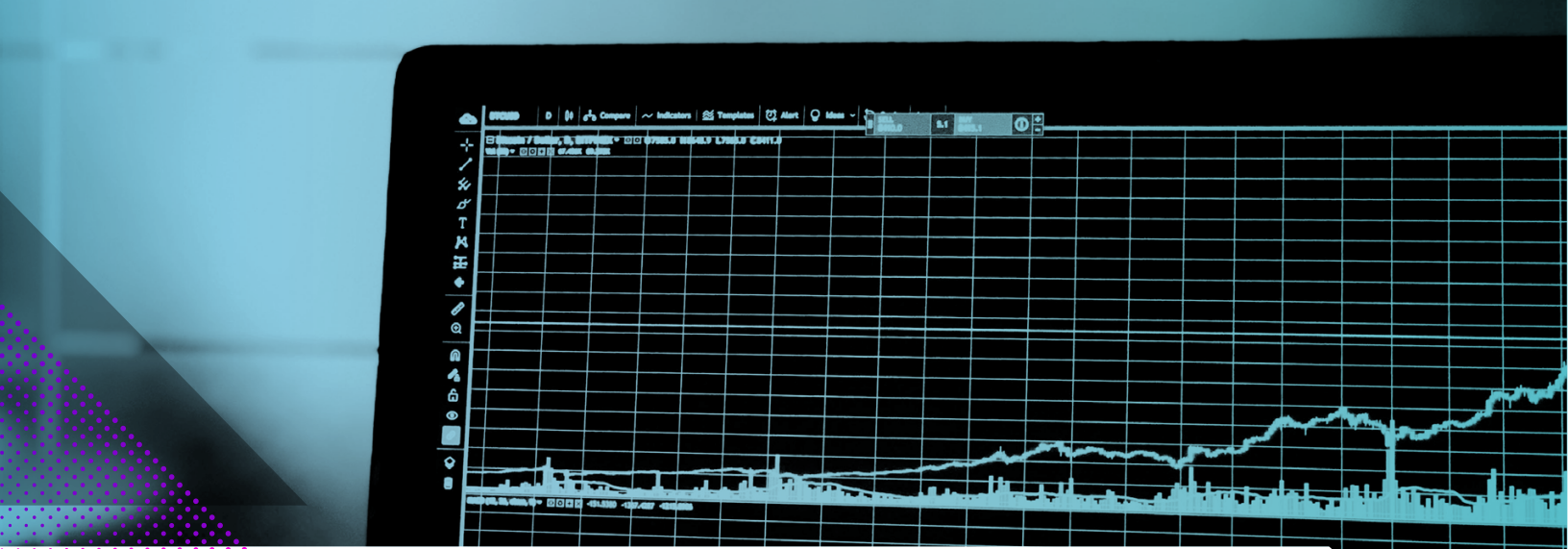
Figure 4 : Opinions urbaines et rurales sur les niveaux d'admission de l'immigration (en pourcentage). Question de l'enquête :



Source : Loewen, P., Speer, S. et Bertolo, S. (2021). Fault Lines and Common Ground: Understanding the State of Canada's Urban-Rural Divide. Forum des politiques publiques.

Il sera essentiel que les décideurs.euses politiques à tous les paliers de gouvernement soulignent l'importance de l'immigration pour l'économie canadienne dans les prochains mois et les années à venir, afin de réduire la probabilité d'avoir des réactions négatives survenir. En cette période de crise continue et dans les années qui suivront, il sera crucial pour le succès économique du Canada de ne pas oublier que « les immigrant.e.s sont une composante nécessaire pour atteindre la croissance économique et maintenir la stabilité et l'équilibre des systèmes financés par les contribuables, tels que les régimes de pensions et les soins de santé⁵⁷ ».

vi En raison de la nature des questions de l'enquête, les auteures du rapport n'ont pas été en mesure de déterminer le raisonnement des répondant.e.s quant à leur attitude envers l'immigration.



LA PRISE EN COMPTE DES IMMIGRANT.E.S EST ESSENTIELLE AUX EFFORTS DE RELÈVEMENT ÉCONOMIQUE DU GOUVERNEMENT

Le succès économique du Canada repose sur la migration et l'immigration de personnes possédant un large éventail de compétences et de parcours professionnels nécessaires pour combler les pénuries de main-d'œuvre. Il est dans l'intérêt immédiat du pays de relever les défis économiques actuels en veillant à ce que tous.les les immigrant.e.s, quel que soit leur niveau de compétences, participent pleinement à la population active dès aujourd'hui et dans les années à venir.

RECONNAÎTRE L'ÉDUCATION, LES APTITUDES ET LES COMPÉTENCES DES IMMIGRANT.E.S

Le gouvernement fédéral souhaite, à juste titre, encourager les immigrant.e.s talentueux.euses et qualifié.é.s à envisager de s'installer au Canada. Toutefois, l'intégration des immigrant.e.s à la main-d'œuvre est un élément clé du processus et mérite une plus grande attention de la part des responsables de la politique économique.

L'un des problèmes de longue date auxquels les immigrant.e.s qualifié.e.s font souvent face est celui de l'intégration économique, lequel existait avant la crise actuelle de la COVID-19. Malgré les politiques gouvernementales visant à attirer les immigrant.e.s qualifié.e.s, le « décalage entre les compétences des immigrant.e.s et la reconnaissance de ces compétences par les

employeurs.euses⁵⁸ » fait que, à leur arrivée au Canada, les nouveaux.elles arrivant.e.s sont souvent incapables de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, compétences et expérience. De nombreux.euses immigrant.e.s se retrouvent ainsi à chercher des occasions d'emploi dans des secteurs n'ayant aucun lien avec leur parcours professionnel, acceptant des postes pour lesquels ils/elles sont surqualifié.e.s ou déqualifié.e.s. Ces circonstances peuvent entraîner une mobilité professionnelle descendante, un gaspillage de talents, et des coûts significatifs tant pour les personnes impliquées que pour la société dans son ensemble.

Si le Canada veut tirer parti de son avantage d'être une destination de choix pour les travailleurs.euses qualifié.e.s, la reconnaissance des titres de compétences n'est qu'une partie d'un casse-tête plus vaste, qui consiste également à offrir aux **employeurs.euses de bons outils et systèmes** pour évaluer les aptitudes et les compétences au-delà du curriculum vitae d'une personne. La pandémie de COVID-19 a été l'occasion pour le Canada de revoir les politiques actuelles relatives à l'évaluation des titres de compétences internationaux et d'améliorer les processus d'évaluation des compétences susceptibles de mener à un meilleur accès à l'emploi pour les immigrant.e.s qualifié.e.s au Canada. De plus, il ne faut pas oublier que cette réponse est un effort conjoint. Bien que l'immigration relève de la responsabilité générale du gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, par l'entremise d'ententes relatives à l'immigration et au marché du travail, sont responsables de l'établissement et de l'intégration de la main-d'œuvre.

Le besoin d'un plus grand nombre de travailleurs.euses de la santé et de préposé.e.s aux services de soutien personnel (PSSP) engendré par la crise de santé publique actuelle met en lumière la question de la reconnaissance des titres de compétences, des aptitudes et des compétences. Les soins de santé constituent un domaine important pour l'analyse de l'emploi, non-seulement à cause de la pandémie, mais aussi parce que le Canada prévoit une pénurie de médecins sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie⁵⁹. Comme



nous l'avons déjà mentionné, les établissements de soins de longue durée du pays, où les éclosions de COVID-19 ont entraîné un nombre disproportionné de décès attribuables à la pandémie, souffrent également d'une pénurie de personnel en raison des salaires peu élevés et des conditions de travail difficiles.

Les professionnel.le.s de la santé formé.e.s à l'étranger (PSFE), autorisé.e.s à exercer dans d'autres pays, pourraient fournir la main-d'œuvre nécessaire. Les PSFE sont désireux.euses et prêt.e.s à travailler au Canada,^{vii} mais ils/elles doivent surmonter des barrières bien ancrées afin de pouvoir s'intégrer à la population active⁶⁰. La crise actuelle a incité le Canada à porter une attention particulière aux besoins du système de santé et des établissements de soins de longue durée et a mis en évidence la nécessité d'élaborer un plan axé sur les solutions, afin d'intégrer de manière efficace et efficiente les PSFE à la main-d'œuvre canadienne⁶¹.

Bien que le besoin criant de travailleurs.euses de la santé formé.e.s à l'étranger, dont plusieurs possèdent une vaste expérience ainsi que d'impressionnantes compétences, soit un élément essentiel à examiner, le processus compliqué de vérification des titres de compétences et des autorisations d'exercer s'étend à l'ensemble de la population active. En effet, à plusieurs égards, les barrières auxquelles font face les immigrant.e.s ne sont qu'une partie du grand défi à relever, à savoir adopter des approches plus systématiques pour définir, évaluer, développer et utiliser les compétences dans l'ensemble de l'économie^{62, 63}. Cela permettrait aux immigrant.e.s non seulement de bénéficier d'approches innovantes en matière de reconnaissance des compétences⁶⁴, telles qu'une plus grande importance accordée aux approches « fondées sur la valeur des actifs⁶⁵ », mais aussi à l'économie dans son ensemble de bénéficier d'approches plus inclusives, telles que l'ouverture de nouvelles voies pour la reconnaissance des compétences et l'emploi^{66, 67}.

vii Publiée sur le site Web Change.org, la pétition intitulée [International Medical Graduates in Canada Responding against COVID-19](#) a recueilli près de 34 000 signatures.

SOUTENIR LES TRAVAILLEURS.EUSES IMMIGRANT.E.S DÉPLACÉ.E.S À CAUSE DE LA PANDÉMIE

Les répercussions socioéconomiques de la COVID-19 ont élargi l'écart en matière d'emploi entre les travailleurs.euses né.e.s au Canada et les travailleurs.euses immigrant.e.s, dans la mesure où les immigrant.e.s ont été les plus touché.e.s par la perte d'emploi. Un grand nombre de ces premières pertes d'emplois ont touché de manière disproportionnée les nouveaux.elles immigrant.e.s occupant des emplois peu qualifiés, déjà menacés par l'automatisation.

Dans un rapport du FPP intitulé Le travail post-COVID-19, l'économiste Jim Stanford s'attend à ce que moins de la moitié des personnes mises à pied au début de la crise sanitaire retrouvent l'emploi qu'elles ont perdu. L'élaboration de stratégies accessibles visant à répertorier rapidement les travailleurs.euses déplacé.e.s et à les aider à s'orienter vers de nouveaux emplois est essentielle pour la transformation et la compétitivité de la main-d'œuvre au lendemain de la pandémie.

La pandémie a accéléré l'adoption de l'économie numérique, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle (IA)⁶⁸, et a permis de cerner un besoin potentiel de délocaliser une partie de la production et de la fabrication. Le Canada doit élaborer une stratégie de développement inclusif du capital humain dans un monde du travail contraint d'évoluer à un rythme effréné. Comment réaliser ces changements n'est pas évident dans l'immédiat, mais il faudra faire preuve d'innovation et d'investissement afin que les personnes de tous les niveaux de compétences et de tous les horizons puissent participer. Le fait de cerner les pénuries de main-d'œuvre et de rechercher les moyens permettant d'offrir aux travailleurs.euses mis.es à pied des possibilités de requalification professionnelle ou de formation en cours d'emploi est un moyen d'inverser les dommages économiques de la pandémie. La prise en compte d'autres méthodes d'aide, notamment le soutien du revenu, telle que décrite par Sean Speer dans son rapport intitulé Réformer le cadre de soutien du revenu du Canada, est également importante pour la reconstitution de la main-d'œuvre au lendemain de la pandémie.

Palette Inc. est une plateforme sans but lucratif qui offre une possibilité de perfectionnement rapide aux personnes qui souhaitent passer à un travail de haute technologie. L'adoption rapide de la technologie numérique et les perturbations provoquées par la pandémie ont entraîné une plus forte demande de travailleurs.euses dans le domaine des technologies de l'information et des communications, ce qui rend la mise en place de programmes tels que Palette encore plus

importante. Dans un rapport intitulé **Plus fort d'avoir survécu : contrer la sous-utilisation des compétences pour l'avenir du travail au Canada**, AJ Tibando et Arvind Gupta présentent en détail le potentiel du modèle proposé par Palette.

Palette et d'autres programmes similaires, tels que le programme **ADaPT** de l'Université Ryerson — qui offre une formation en compétences numériques, en recherche, en finances d'entreprise, en communication et en gestion de carrière — et **NPower** — qui offre une formation gratuite en compétences techniques et professionnelles, des stages en milieu de travail et un soutien à la formation continue et au mentorat pendant cinq ans après l'embauche — sont des exemples d'une innovation importante qui gagne du terrain dans le secteur de la formation professionnelle. ADaPT et NPower connaissent du succès, car ils ciblent précisément les besoins en matière de compétences tels que spécifiés par les employeurs.euses et proposent des programmes de formation intensive dans ces domaines précis. Étant donné que ces programmes de formation sont beaucoup plus courts que les programmes traditionnels menant à des diplômes ou des certificats, ils sont généralement plus accessibles, notamment pour les étudiant.e.s disposant de moins de ressources ou ayant de plus grandes responsabilités familiales, comme c'est souvent le cas pour les immigrant.e.s.

Un autre aspect important de ces programmes est l'accent explicite qu'ils mettent sur le placement des apprenant.e.s en emploi, une fois leurs études terminées, ce qui se matérialise par des initiatives telles que des programmes de mentorat, des stages d'apprentissage en milieu de travail et d'autres « mesures de soutien intégrées ». Ces mesures de soutien intégrées sont particulièrement précieuses pour les immigrant.e.s, car elles peuvent les aider à surmonter certaines des principales barrières à l'accès au marché du travail en leur fournissant une expérience de travail canadienne ou en les aidant à se constituer des réseaux. Bien que ces programmes aient été élaborés avant l'arrivée de la COVID-19 — et qu'ils resteront essentiels bien après la fin de la crise de santé publique — ces types d'approches innovantes seront indispensables au succès d'une reprise économique inclusive pour les immigrant.e.s.

La formation linguistique est un autre domaine où des interventions ciblées visant à surmonter les barrières précises auxquelles font face les immigrant.e.s pourraient avoir des répercussions considérables. Les recherches indiquent que l'une des principales barrières qui empêchent les immigrant.e.s d'atteindre leur plein potentiel d'emploi réside dans les compétences linguistiques, particulièrement pour ceux/celles qui immigrent au Canada par l'entremise de processus qui n'exigent pas de tests linguistiques, tels que le IELTS, le CELPIP ou le TEFL. En effet, une étude récente a révélé que les immigrant.e.s dont la langue maternelle est l'anglais ou le français ont tendance à obtenir de bien meilleurs résultats en matière d'emploi que ceux/celles n'ayant pas

l'une de ces deux langues comme langue maternelle⁶⁹. Dans un même temps, il est également prouvé que les approches de formation linguistique traditionnelles, qui tendent à mettre l'accent sur une approche séquentielle de l'acquisition de la langue dans laquelle la formation linguistique précède l'emploi, ne répondent pas aux besoins des immigrant.e.s⁷⁰. Il faudra en fait adopter des approches plus innovantes et plus souples, telles que celles qui associent la formation linguistique à l'apprentissage en milieu de travail.

Le système fiscal offre également la possibilité aux immigrant.e.s d'accéder à la formation professionnelle. Par exemple, l'**Allocation canadienne pour la formation** offre un crédit d'impôt aux salarié.e.s à faible revenu qui recherchent des possibilités éducatives. Toutefois, les recherches ont démontré que ceux/celles qui ont le plus besoin de formation sont ceux qui ont le moins de possibilités y accéder. À ce titre, il sera important pour les gouvernements de « prendre en compte les défis des groupes intersectionnels lors de l'élaboration des politiques⁷¹ ». Les ministres du Travail et de l'Éducation doivent chercher et trouver une réponse concertée adaptée aux personnes les plus touchées par la COVID-19, telle que celle mise en évidence dans la récente publication intitulée **Comment mobiliser les études supérieures et le perfectionnement de la main-d'œuvre pour un réemploi rapide des Canadiens**.

Le renforcement du capital social par l'accès aux réseaux sociaux peut offrir aux nouveaux.elles immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger un meilleur accès aux possibilités d'emploi⁷². Par exemple, le **Workforce Innovation and Inclusion Project (WIIP)** propose une approche qui vise à cerner les méthodes permettant d'éliminer les défis économiques et sociaux que doivent relever les nouveaux.elles arrivant.e.s. WIIP offre une approche innovante et collaborative qui vise à repérer les domaines d'amélioration des programmes dans le but d'élargir le bassin de talents en mettant à l'échelle des programmes de perfectionnement professionnel efficaces et en augmentant les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat⁷³.

Ces exemples montrent qu'il est possible de répondre avec succès à la crise sanitaire en se dotant d'une main-d'œuvre prête pour un avenir postpandémique inclusif.

UNE DESTINATION DE CHOIX POUR LES IMMIGRANT.E.S QUALIFIÉ.E.S

La politique d'immigration du Canada a permis d'accueillir un grand nombre d'immigrant.e.s avec un soutien public relativement fort pendant de nombreuses années. Il est possible de continuer à créer des emplois pour les immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger, qui pensent trouver leur place dans notre économie. Bien que difficile à quantifier, durant la présidence Trump, le Canada serait devenu une destination privilégiée pour de nombreuses personnes, car le pays a accueilli explicitement

les immigrant.e.s et a offert des possibilités d'immigration à un nombre élevé de personnes. En facilitant l'immigration des gens d'affaires, le Canada a également tiré parti des barrières créées par le protectionnisme américain accru et les délais d'obtention des visas. Bien que l'administration Biden vienne tout juste de souligner son engagement à moderniser le système d'immigration au moyen de la loi américaine sur la citoyenneté de 2021, le Canada doit continuer à prendre des décisions politiques importantes pour se distinguer de la plupart des autres pays et tracer une voie claire pour attirer un large éventail de talents formés à l'étranger et hautement qualifiés qui sont indispensables à une croissance économique continue.

BIENVENUE

En réponse à la baisse de l'immigration induite par la pandémie en 2020, le Canada cherche à accueillir plus d'un million de résident.e.s permanent.e.s d'ici 2023 grâce à des initiatives telles que

- le Programme des candidats des provinces,
- le Programme des travailleurs qualifiés,
- le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique,
- la Catégorie de l'expérience canadienne et
- la Stratégie en matière de compétences mondiales.

La Stratégie en matière de compétences mondiales a été saluée par le Conseil canadien des affaires pour avoir efficacement « facilité l'entrée d'immigrant.e.s possédant des compétences spécialisées et une expérience internationale⁷⁴ ». Des employeurs.euses individuel.le.s ont également utilisé le système d'immigration ouvert du Canada pour promouvoir le transfert d'expert.e.s au Canada. L'initiative We Want You de Communitel, mise en œuvre pour embaucher les travailleurs.euses américain.e.s du secteur de la technologie en réponse à la suppression du programme américain de visas H-1B, et l'initiative similaire h1bengineer.com de Shopify en sont de bons exemples.

Tel que mentionné précédemment, attirer des immigrant.e.s qualifié.e.s et les intégrer avec succès dans des emplois qui tirent pleinement parti de leurs compétences sont deux étapes distinctes qui, en pratique, ne sont pas toujours liées convenablement⁷⁵. Aider à mieux préparer les immigrant.e.s en leur fournissant la meilleure information sur le marché du travail est une façon de lier ces étapes. Des initiatives comme le programme Facilitating Access to Skilled Talent (FAST), géré par l'Immigrant Employment Council de la Colombie-Britannique (IEC-BC), sont de bons exemples de la manière d'y parvenir. FAST est un outil de préparation à l'emploi, en ligne et gratuit, conçu

pour aider les nouveaux.elles immigrant.e.s et les résident.e.s permanent.e.s à se renseigner sur le secteur de leur choix au Canada, sur la culture en milieu de travail qu'ils/elles peuvent s'attendre à trouver et sur les compétences, les normes professionnelles et les exigences qu'ils/elles devront posséder pour réussir dans la profession ou le métier de leur choix. En aidant les immigrant.e.s à mieux se préparer au marché du travail canadien avant et après leur arrivée, des programmes tels que FAST peuvent contribuer à améliorer leurs perspectives de réussite.

De plus, des entreprises comme **SkyHive**, une entreprise qui a pour mission de réduire le chômage et le sous-emploi dans le monde, se spécialisent dans l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans leur technologie de jumelage des compétences pour fournir aux personnes, aux entreprises et aux gouvernements une connaissance en temps réel du marché du travail. SkyHive aide les personnes en appliquant une technologie propriétaire à leur expérience professionnelle et éducative antérieure, afin de générer un profil de compétences. Sa connaissance approfondie des marchés du travail est ensuite utilisée pour fournir des recommandations dynamiques, fondées sur les compétences, sur les parcours professionnels, les formations et les possibilités d'emploi pour les chercheurs.euses d'emploi. Lorsqu'elle travaille avec des entreprises, SkyHive évalue les compétences de l'ensemble de la main-d'œuvre à l'aide de l'intelligence artificielle, donne des indications sur les capacités du bassin de main-d'œuvre de l'organisation, et fournit de l'information sur le recyclage professionnel, la rétention et l'engagement à l'échelle de l'entreprise. Bien qu'elle ait été fondée pour réduire le chômage et le sous-emploi en général, la technologie de SkyHive peut facilement être utilisée pour remédier au sous-emploi des immigrant.e.s qualifié.e.s et aux écarts de compétences d'un pays.

L'adoption d'approches davantage axées sur les employeurs.euses peut également contribuer à combler l'écart entre la capacité à attirer les immigrant.e.s et la garantie de trouver un emploi correspondant à leurs compétences au Canada. Par exemple, de nombreuses études ont révélé que les employeurs.euses potentiel.le.s sont souvent désorienté.e.s par le grand nombre d'initiatives, de programmes et de volets⁷⁶ et que plusieurs d'entre eux/elles n'ont tout simplement pas la capacité ou les moyens d'identifier et de tirer parti des possibilités qui les aideraient à attirer les meilleurs talents au Canada⁷⁷. En réduisant le fardeau des employeurs.euses et en rationalisant le travail nécessaire pour identifier et utiliser le programme le mieux adapté à leurs besoins, les employeurs.euses auront non seulement accès aux travailleurs.euses qualifié.e.s dont ils/elles ont besoin, mais les immigrant.e.s recruté.e.s auront également de bien meilleures chances de s'intégrer rapidement et avec succès à la main-d'œuvre et à la société canadiennes en raison de leur relation avec l'employeur.euse recruteur.euse.

RECONNAÎTRE ET SOUTENIR LES ENTREPRENEURS.EURES

Il est clair que les immigrant.e.s jouent un rôle essentiel dans la croissance économique du Canada. Mais il est important de se rappeler qu'en plus de stimuler la croissance de la main-d'œuvre, les immigrant.e.s jouent également un rôle essentiel en tant qu'entrepreneurs.eures, car ils/elles créent de nouvelles entreprises et, par conséquent, de nouveaux emplois pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

En fait, les immigrant.e.s, quelle que soit la catégorie sous laquelle leur entrée au Canada a eu lieu, sont plus susceptibles d'être des entrepreneurs.eures au même titre que les personnes nées au Canada⁷⁸. En reconnaissant davantage l'entrepreneuriat comme une voie viable vers l'inclusion, les décideurs.euses politiques peuvent aider à renforcer un écosystème déjà dynamique, capable de contribuer à la reprise économique du Canada.

Les entrepreneurs.eures immigrant.e.s doivent relever les mêmes défis que ceux/celles qui sont né.e.s au Canada, notamment le parcours du système d'aides gouvernementales, la réception des subventions et l'accès au mentorat et aux réseaux. Toute mesure prise pour atténuer ces difficultés aidera tous.tes les entrepreneurs.eures. Toutefois, les immigrant.e.s doivent également relever des défis qui tendent à être propres à leur expérience, notamment l'accès à l'aide pour élaborer un plan d'affaires et le parcours des systèmes réglementaire et fiscal canadiens peu familiers. De plus, de nombreux fournisseurs de services axés sur les immigrant.e.s ont tendance à mettre l'accent sur les voies plus traditionnelles de l'intégration et de l'inclusion plutôt que sur l'entrepreneuriat, ce qui signifie que ces organisations, dont dépendent de nombreux.euses immigrant.e.s pour leur appui, sont souvent mal équipées pour aider les immigrant.e.s désireux.euses de suivre une voie entrepreneuriale. Inversement, de nombreuses organisations axées sur l'aide aux entrepreneurs.eures n'ont qu'une compréhension limitée de l'expérience des immigrant.e.s et ne sont pas bien placées pour fournir une aide et un encouragement adaptés aux besoins des entrepreneurs.eures immigrant.e.s⁷⁹.

En effet, l'étape la plus importante pour mieux soutenir les entrepreneurs.eures immigrant.e.s consiste à reconnaître que ces personnes existent, qu'elles doivent relever des défis distincts et qu'elles ont des besoins distincts. Cette reconnaissance peut prendre différentes formes, notamment :

- ☑ **l'offre d'une aide et de conseils sur mesure dans des langues autres que l'anglais et le français;**
- ☑ **la nécessité de veiller à ce que les systèmes d'exclusion existants, par exemple dans le financement des entreprises ou les marchés publics, ne soient pas recréés dans les nouveaux programmes (notamment la myriade de soutiens aux entreprises déployés pour aider les entreprises pendant la pandémie); et**
- ☑ **l'ajout de programmes de développement des compétences ciblant précisément les entrepreneurs.eures immigrant.e.s et les besoins en matière de compétences qu'ils/elles ont cernés⁸⁰.**

L'IMPORTANCE DES ÉTUDIANT.E.S INTERNATIONAUX.ALES

Les étudiant.e.s internationaux.ales sont également essentiel.le.s au succès de la main-d'œuvre canadienne. Selon un rapport d'IRCC, la population étudiante internationale du Canada s'élevait à plus de 642 000 étudiant.e.s en 2019, la majorité de ces étudiant.e.s choisissant des programmes d'informatique et d'ingénierie⁸¹. Les établissements d'enseignement supérieur canadiens dépendent des étudiant.e.s internationaux.ales, tout comme c'est le cas de l'économie en général. Encourager les étudiant.e.s internationaux.ales à rester au Canada à la fin de leurs études devrait être une priorité pour le gouvernement et les entreprises. Comme il a été expliqué précédemment, les étudiant.e.s internationaux.ales ont été durement touché.e.s par la pandémie de COVID-19, et plusieurs d'entre eux/elles craignent de ne pas pouvoir payer pour leurs besoins de base. Le gouvernement fédéral a proposé certaines mesures visant à soutenir les étudiant.e.s étrangers.ères pendant la pandémie de COVID-19, notamment un changement temporaire au permis de travail postdiplôme et la possibilité d'étudier dans leur pays d'origine tout en étant admissible à un permis de travail postdiplôme de trois ans. Les étudiants internationaux peuvent

désormais également demander la résidence permanente par le biais d'un nombre accru de programmes d'immigration, comme le programme des catégories de l'immigration économique, qui ne leur étaient pas ouverts auparavant.

Toutefois, la réponse actuelle et continue aux difficultés que vivent les étudiant.e.s internationaux.ales nécessitera une fois de plus une réponse concertée entre le gouvernement et les employeurs.euses⁸² Bien que les possibilités d'emploi soient importantes et essentielles pour retenir les personnes nées à l'étranger et formées au Canada, la réponse à la COVID-19 nécessitera une approche fondée sur des données probantes pour s'assurer que les bons soutiens soient identifiés et offerts.

CONCLUSION

L'immigration joue depuis longtemps un rôle essentiel dans l'économie canadienne, en fournissant un flux de travailleurs.euses relativement jeunes pour alimenter la croissance économique du pays. Avec un faible taux de natalité et des millions de baby-boomers qui quitteront la population active, l'immigration représente de plus en plus l'une des principales sources de croissance démographique et demeure une solution clé pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada.

Bien que la politique canadienne d'immigration fondée sur les compétences attire des travailleurs.euses hautement qualifié.e.s, l'écart persiste entre ces compétences et la réussite des immigrant.e.s sur le marché du travail. La pandémie de COVID-19 a amplifié le problème existant du sous-emploi des immigrant.e.s, un enjeu évident et bien documenté. De plus, la pandémie a eu des répercussions négatives disproportionnées sur les groupes vulnérables, tels que les femmes et les jeunes racisé.e.s, causées en grande partie par des inégalités socioéconomiques existantes. Ces défis doivent être relevés pour éviter que l'écart ne se creuse davantage entre les immigrant.e.s et leurs homologues né.e.s au Canada pendant le relèvement économique. Il est dans l'intérêt immédiat du pays de surmonter les défis économiques actuels en veillant à ce que tous.les les immigrant.e.s participent pleinement à la population active dès aujourd'hui et dans les années à venir.

Il est temps de passer à l'action!

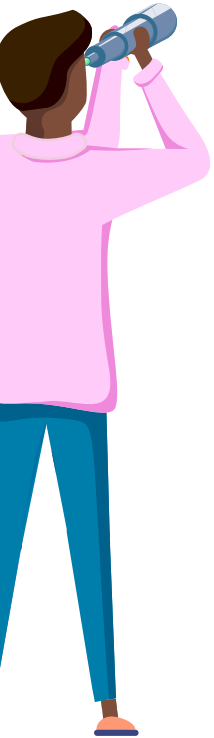
La réponse postpandémique exige donc des efforts concertés entre tous les ordres de gouvernement, les entreprises, les établissements postsecondaires, les employeurs.euses, les organismes de réglementation et la société civile pour tracer une voie inclusive.



APPEL À L'ACTION

1. Élaborer une stratégie nationale pour améliorer l'inclusion des immigrant.e.s au marché du travail :

- Élaborer une stratégie dirigée par le gouvernement fédéral et coprésidée par des représentant.e.s des provinces, des territoires et des municipalités (par l'entremise de la Fédération canadienne des municipalités), des employeurs.euses (par l'entremise d'associations telles que la Chambre de commerce du Canada, le Conseil canadien des affaires, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les fabricant.e.s et exportateurs.trices canadien.ne.s) et du secteur postsecondaire (par l'entremise d'organisations comme Universités Canada, Collèges et instituts Canada, Polytechnics Canada) afin d'éliminer les barrières du marché du travail et d'élaborer une stratégie pour tirer le meilleur parti des talents que les immigrant.e.s apportent au Canada. Pour ce faire, il faudra reconnaître les différents défis que doivent relever les différentes catégories d'immigrant.e.s, notamment les immigrant.e.s formé.e.s à l'étranger, les travailleurs.euses étrangers.ères temporaires et les étudiant.e.s internationaux.ales. Chacun de ces groupes possède son propre profil de compétences et ses propres défis, qui devront être reconnus pour que la stratégie réussisse.
- Veiller à ce que l'accent soit mis en priorité sur la sous-utilisation de l'éducation, des compétences et de l'expérience des professionnel.le.s de la santé formé.e.s à l'étranger (PSFE).



2. Mettre en place des politiques et des programmes visant à atténuer les répercussions négatives disproportionnées de la pandémie sur les groupes de migrant.e.s vulnérables :

- Élargir l'admissibilité et améliorer les interventions ciblées en matière d'établissement et de services d'emploi pour les immigrant.e.s, les travailleurs.euses étrangers.ères temporaires et les étudiant.e.s internationaux.ales. Il s'agit notamment de dispositions plus souples en matière de formation linguistique, qui intègrent mieux les possibilités d'apprentissage en milieu de travail, et de la mise en place de programmes, qui intègrent davantage les services de soutien global. Ces possibilités de formation linguistique devraient être ciblées et propres à une profession.

- Soutenir les programmes et les initiatives axés sur l'inclusion des groupes de migrant.e.s les plus durement touché.e.s par la pandémie, notamment les femmes et les jeunes racisé.e.s, lors de la phase de notre relèvement, pour éviter d'exacerber davantage les inégalités.

3. Mettre au point des outils innovants et adopter des approches innovantes en faveur d'une économie inclusive pour les immigrant.e.s alors que le Canada se remet de la pandémie de COVID-19 :

- Soutenir les stratégies de recrutement et d'embauche inclusives qui intègrent les sources de talents des immigrant.e.s et des réfugié.e.s. Il s'agit notamment d'évaluer de façon plus globale les compétences des immigrant.e.s et des réfugié.e.s qui obtiennent des attestations d'études grâce à de meilleures évaluations fondées sur les compétences qui examinent « de manière globale la capacité d'un individu à tirer parti des connaissances et des compétences acquises et à exercer un bon jugement dans un cadre défini⁸³ ».
- Promouvoir des solutions innovantes et adaptables qui permettent de mieux reconnaître l'éducation, les aptitudes et les compétences des travailleurs.euses et de cerner les besoins futurs du marché du travail.
- Soutenir l'élaboration et la mise à l'échelle d'interventions innovantes visant particulièrement à répondre aux besoins d'intégration des immigrant.e.s dans l'économie canadienne. Il s'agit notamment d'initiatives axées sur des besoins définis, telles que l'acquisition d'une expérience de travail canadienne et le soutien continu à la création de réseaux. Il s'agit également de mieux reconnaître et de soutenir l'entrepreneuriat en tant que voie d'intégration économique pour les immigrant.e.s.
- Veiller à ce que de l'information opportune et de qualité sur le marché du travail soit disponible et accessible aux nouveaux.elles arrivant.e.s à différentes étapes de leur parcours d'immigration, notamment avant leur arrivée au Canada.



RÉFÉRENCES

- 1 El-Assal, K., et Fields, D. (2018). Canada 2040 : No Immigration Versus More Immigration. Le Conference Board du Canada. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9678>
- 2 Hyder, G. (2020). Business Council of Canada welcomes new immigration plan. Conseil canadien des affaires. <https://thebusinesscouncil.ca/publication/business-council-of-canada-welcomes-new-immigration-plan/>
- 3 Cukier, W., et Stolarick, K. (2019). Immigrants au Canada : situation sur le marché du travail et différences des compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Fixed_Formatted_RIES_Cukier_Stolarick-f.pdf
- 4 World Education Services. (2019). Beyond Academic Credentials — Toward Competency-Informed Hiring. <https://knowledge.wes.org/canada-report-beyond-academic-credentials-toward-competency-informed-hiring.html>
- 5 Yap, M., Holmes, M., Hannan, C. A., et Cukier, W. (2014). Correlates of career satisfaction in Canada—the immigrants' experience. *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, vol. 15, no 1, p. 49-71. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-012-0268-y>
- 6 World Education Services. (2019). Who is Succeeding in the Canadian Labour Market? Predictors of Career Success for Skilled Immigrants. p. 21. https://knowledge.wes.org/rs/317-CTM-316/images/wes-paper-employment_outcome-full-vFINAL.pdf
- 7 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019). Infographie : Immigration au Canada en 2019. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/infographique/immigration-at-a-glance-2019-fr.pdf>
- 8 Keung, N. (2020). Ottawa will give this family permanent resident visas. It just won't let them into Canada. *The Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/canada/2020/11/19/ottawa-will-give-this-family-permanent-resident-visas-it-just-wont-let-them-into-canada.html>
- 9 Statistique Canada. (2021). Estimations de la population du Canada, quatrième trimestre de 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210318/dq210318c-fra.htm>
- 10 Hyder, G. (2020). Canada needs to get its stalled immigration system back on track. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-canada-needs-to-get-its-stalled-immigration-system-back-on-track/>
- 11 Atlin, J., Loo, B., Luo, N., Mehboob, F., Santos, M. et Schulmann, P. (2020). Impact of COVID-19 on the Economic Well-Being of Recent Migrants. World Education Services. p. 3. <https://knowledge.wes.org/canada-report-impact-of-covid-19-on-the-economic-well-being-of-recent-migrants-to-canada.html>
- 12 Cukier, W., Itano-Boase, M., et Atputharajah, A. (2020). Soutien aux entrepreneurs immigrants et nouveaux arrivants au Canada pendant la pandémie COVID-19. *Diversité canadienne*. Vol. 17, no 3. p. 26-31. https://www.ciim.ca/fr/fiche-229-COVID_19_Immigration_in_a_Time_of_Pandemic_Confronting_the_Challenge
- 13 Wyonch, R. (2020). La prochaine vague : Le marché du travail canadien face à l'automatisation. C.D. Howe Institute, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/the-next-wave/>
- 14 Aratini, L. (2020). Robots on the side as Americans experience record jobs losses amid pandemic. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2020/nov/27/robots-replacing-jobs-automation-unemployment-us>
- 15 Gresch, D., et Sharma, H. (2020). The impact of COVID-19 on the restaurant industry. *iPolitics*. <https://ipolitics.ca/2020/03/26/the-impact-of-covid-19-on-the-restaurant-industry/>
- 16 Canadian Poverty Institute. (2020). The Employment Impact of COVID-19 on Canada's Equity Seeking Workforce. <https://static1.squarespace.com/static/595d068b5016e12979fb11af/t/5efa00ea20e6720ff3d16b8b/1593442542289/Vulnerability+Assessment+-+Employment+-+Canada+and+Provinces.pdf>
- 17 Jingco, K. (2020). Many new immigrants and international students ineligible for CERB benefits during COVID-19. *Canadian Immigrant*. <https://canadianimmigrant.ca/money-and-business/cerb-benefits-during-covid-19-many-new-immigrants-and-international-students-are-ineligible>
- 18 Jedwab, J. (2020). Opinions des Canadiens sur le coronavirus : Les nouveaux arrivants au Canada sont durement touchés économiquement par la COVID-19. Association d'études canadiennes. <https://acs-aec.ca/wp-content/uploads/2020/04/AEC-Coronavirus-9-Immigration-%C3%A9conomie-et-Covid-19-Avril-2020.pdf>
- 19 Atlin, J., et al. (2020). Impact of COVID-19 on the Economic Well-Being of Recent Migrants to Canada. World Education Services. p. 12. <https://knowledge.wes.org/canada-report-impact-of-covid-19-on-the-economic-well-being-of-recent-migrants-to-canada.html>
- 20 Beland, L-P., Fakorede, O., et Mikola, D. (2020). Short-Term Effects of COVID-19 on Self-Employed Workers in Canada. *Analyse de Politiques*, vol. 46, no 1, S66-81. <https://www.utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/cpp.2020-076>

- 21 Ibid.
- 22 Stanford, J. (2020). Le travail post-COVID-19 : Construire un marché du travail plus fort et plus sain. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/fr/publications/work-after-covid-19/>
- 23 Conseil canadien des affaires. (2020). Propulser une reprise vigoureuse. <https://thebusinesscouncil.ca/fr/rapport/propulser-une-reprise-vigoureuse/>
- 24 Ng, E., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : Constatations actuelles et directions futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. p. 23. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/>
- 25 Mo, G., Cukier, W., Atputharajah, A., Boase, M. I., et Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and Their Businesses. Analyse de Politiques, vol. 46, no 3, p. 261-271. (R) <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2020-072>
- 26 Guttman A., et al (2020) COVID-19 in Immigrants, Refugees and Other Newcomers in Ontario: Characteristics of Those Tested and Those Confirmed Positive, as of June 13, 2020. ICES. <https://www.ices.on.ca/Publications/Atlases-and-Reports/2020/COVID-19-in-Immigrants-Refugees-and-Other-Newcomers-in-Ontario>
- 27 Anderssen, E. (2020). Crowded housing, tenuous jobs and starting over in the midst of a pandemic raise risk of mental-health issues for immigrants and refugees. The Globe and Mail. <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-crowded-housing-tenuous-jobs-and-starting-over-in-the-midst-of-a/>
- 28 Statistique Canada. (2020). La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après six mois. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2020003-fra.htm>
- 29 Middleton, C. (2021). L'Infrastructure numérique dans un monde postpandémique. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/linfrastructure-numerique-dans-un-monde-postpandemique/>
- 30 Statistique Canada. (2020). Répercussions sur les immigrants et les personnes désignées comme minorités visibles. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/2020004/s6-fra.htm>
- 31 Environics Institute. (2021). Exacerbation des inégalités : Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus. Environics Institute, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Exacerbation-des-inegalites.pdf>
- 32 Ng, E., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : Constatations actuelles et directions futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/>
- 33 Environics Institute. (2021). Exacerbation des inégalités : Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus. Environics Institute, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Exacerbation-des-inegalites.pdf>
- 34 Gelatt, J., Batalova, J., et Capps, R. (2020). An Early Readout on the Economic Effects of the COVID-19 Crisis Immigrant Women Have the Highest Unemployment. Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/COVID-19-Unemployment-Women-FS-FINAL.pdf>
- 35 Turcotte, M., et Savage, K. (2020). La contribution des immigrants et des groupes de population désignés comme minorités visibles aux professions d'aide-infirmier, d'aide-soignant et de préposé aux bénéficiaires. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00036-fra.htm>
- 36 Ansari, S. (2020). Canada's chief medical officers put women's leadership in the spotlight. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/april-2020/canadas-chief-medical-officers-put-womens-leadership-in-spotlight/>
- 37 Pelley, L. (2020). Health-care workers battle burnout before COVID-19 — now it's even worse, experts warn. CBC / Radio-Canada. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/health-care-workers-burnout-covid-19-1.5869072>
- 38 Statistique Canada. (2017). Enquête sur la population active, décembre 2017. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180105/dq180105a-fra.htm>
- 39 Atlin, J. (2020). COVID-19 and Canada's underutilized internationally educated health professionals. World Education Services. <https://wenr.wes.org/2020/10/covid-19-and-canadas-underutilized-internationally-educated-health-professionals>
- 40 Ng, E., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : Constatations actuelles et directions futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/>

- 41 St-Denis, X. (2020). Sociodemographic determinants of occupational risks of exposure to COVID-19 in Canada. *Revue canadienne de sociologie*, vol. 57, no 3 : p. 399-452. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/cars.12288>
- 42 Estabrooks, C., Squires, J. E., Carleton, H.L., Cummings, G.G., et Norton, P.G. (2014). Who is Looking After Mom and Dad? Unregulated Workers in Canadian Long-Term Care Homes. *Revue canadienne du vieillissement*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4413363/>
- 43 Guttman, A., Gandhi, S., Wanigaratne, S., Lu, H., Ferreira-Legere, L.E., Paul, J., Gozdya, P., Campbell, T., Chung, H., Fung, K., Chen, B., Kwong, J.C., Rosella, L., Shah, B.R., Saunders, N., Paterson, J.M., Bronskill, S.E., Azimae, M., Vermeulen, M.J., et Schull, M.J. (2020). COVID-19 in Immigrants, Refugees and Other Newcomers in Ontario: Characteristics of Those Tested and Those Confirmed Positive, as of June 13, 2020. ICES. <https://www.ices.on.ca/Publications/Atlases-and-Reports/2020/COVID-19-in-Immigrants-Refugees-and-Other-Newcomers-in-Ontario>
- 44 Emploi et Développement social Canada. (2020). Le gouvernement du Canada investit dans des mesures pour renforcer la protection des travailleurs étrangers temporaires (TET) et lutter contre les éclosions de COVID-19 sur les fermes. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2020/07/xxxxxx.html>
- 45 Falconer, R. (2020). Grown Locally, Harvested Globally: The Role of Temporary Foreign Workers in Canadian Agriculture. The University of Calgary. p. 1. <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2020/07/Grown-Locally-Falconer.pdf>
- 46 Sevunts, L. (2020). Ottawa wants to improve living conditions for temporary foreign workers. Radio Canada International. <https://www.rcinet.ca/en/2020/10/29/ottawa-wants-to-improve-living-conditions-for-temporary-foreign-workers>
- 47 Beckford, C. (2016). The Experiences of Caribbean Migrant Farmworkers in Ontario, Canada. *Social and Economic Studies*, vol. 65, no 1, p. 153-188. <https://www.jstor.org/stable/26380115?seq=1>
- 48 Bhuyan, R., Valmadrid, L., Panlaqui, E.L., Pendon, N.L., et Juan, P. (2018). Responding to the Structural Violence of Migrant Domestic Work: Insights from Participatory Action Research with Migrant Caregivers in Canada. *Journal of Family Violence*, vol. 33, no 8, p. 613-627.
- 49 Marschke, M., Kehoe, C. et Vandergeest, P. (2018). Migrant Worker Experiences in Atlantic Canadian Fish Processing Plants. *Le Géographe canadien*, vol. 62, no 4, p. 482-493. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cag.12466>
- 50 Blaze Baum, K., et Grant, T. (2020). Ontario Sees Jump in Migrant Farm Workers with COVID-19. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-ontario-sees-jump-in-migrant-farm-workers-with-covid-19/>
- 51 Bouka, A-A., et Bouka Y. (2020). Canada's COVID-19 blind spots on race, immigration and labour. *Options politiques*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/may-2020/canadas-covid-19-blind-spots-on-race-immigration-and-labour/>
- 52 Migrant Workers Alliance for Change (MWAC). (2020). Unheeded Warnings: COVID-19 & Migrant Workers in Canada. <https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/06/Unheeded-Warnings-COVID19-and-Migrant-Workers.pdf>
- 53 Lu, Y. (2020). Répartition des travailleurs étrangers temporaires dans les industries au Canada StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00028-fra.htm>
- 54 Gonzalez-Barrera, A., et Connor, P. (2019). Around the world, more say immigrants are a strength than a burden. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/global/2019/03/14/around-the-world-more-say-immigrants-are-a-strength-than-a-burden/>
- 55 Yssaad, L., et Fields, A. (2018). Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>
- 56 Loewen, P., Speer, S., et Bertolo, S. (2021). Fault Lines and Common Ground: Understanding the State of Canada's Urban—Rural Divide. *Forum des politiques publiques*. <https://ppforum.ca/publications/fault-lines-and-common-ground/>
- 57 Friedman, G. (2019). All the reasons why Canada needs immigration — and more of it. *Financial Post*. <https://financialpost.com/news/economy/all-the-reasons-why-canada-needs-immigration-and-more-of-it>
- 58 World Education Services. (2019). Beyond Academic Credentials — Toward Competency-Informed Hiring. <https://knowledge.wes.org/canada-report-beyond-academic-credentials-toward-competency-informed-hiring.html>
- 59 Guichet-emplois. (2018). Perspectives d'emploi : Docteur/docteure en médecine (M.D.) au Canada. Gouvernement du Canada. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/perspectives-profession/24432/ca>
- 60 Atlin, J. (2020). COVID-19 and Canada's Underutilized Internationally Educated Health Professionals. World Education Services. <https://wenr.wes.org/2020/10/covid-19-and-canadas-underutilized-internationally-educated-health-professionals>
- 61 Ibid.

- 62 Braham, E., et Tobin, S. (2020). Résoudre le casse-tête des compétences : la bonne information, la pièce manquante. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/resoudre-le-casse-tete-des-competences/>
- 63 Gyarmati, D., Lane, J., et Murray, S. (2020). Cadre des compétences et compétences essentielles du Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/cadre-des-competences-et-competences-essentielles-du-canada/>
- 64 Cukier, W., et Stolarick, K. (2019). Immigrant Labour-Market Outcomes and Skills Differences in Canada. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_RIES_Cukier_Stolarick.pdf
- 65 Voir Kramer, S., T. Amos, S. Lazarus et M. Seedat (2012). The philosophical assumptions, utility and challenges of asset mapping approaches to community engagement. *Journal of Psychology in Africa* 22(4): p. 537-544.
- 66 Voir, par exemple, Shortt, D., Robson, B., et Sabat, M. (2020). Comblent les lacunes dans les compétences numériques. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/comblent-les-lacunes-dans-les-competences-numeriques/>
- 67 Lapointe, S., et Turner, J. (2020). Tirer parti des compétences des diplômé.e.s en sciences sociales et sciences humaines. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures. <https://ppforum.ca/fr/publications/tirer-parti-des-competences-des-diplomes/>
- 68 Cukier, W., Bates, K., McCallum, K.E. et Egbunonu, P. (À venir). De la nécessité naît l'invention : compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des compétences futures.
- 69 Warman, C., Webb, M. D., et Worswick, C. (2019). Immigrant Category of Admission and the Earnings of Adults and Children: How Far does the Apple Fall? *Journal of Population Economics*, 32(1), p. 53-112. <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/196.html>
- 70 Diversity Institute. (2017). Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. p. 5. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship/
- 71 Mo, G., Cukier, W., Atputharajah, A., Itano-Boase, M., et Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and Their Businesses. *Canadian Public Policy*. p. S263-S271. <https://www.utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/cpp.2020-072>
- 72 Baskanderi, A., Davey, K., Flatt, J., Isimbi, S., McVicar, et J. Williams, J. (2019). Plus qu'un refuge : l'implication valorisante des réfugié.e.s pris.es en charge par le gouvernement dans l'avenir du travail. Action Canada. <https://ppforum.ca/fr/publications/plus-quun-refuge-limplication-valorisante-des-refugies-pris-en-charge-par-le-gouvernement-dans-lavenir-du-travail/>
- 73 Sabat, M. (2019). Innovative approaches to workforce innovation and inclusion: Work-to-date & first-year pilots. Conférence nationale 2019 de Voies vers la prospérité. <http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/11/2019W-Th23-Magdalena.pdf>
- 74 Conseil canadien des affaires. (2020). Propulser une reprise vigoureuse. <https://thebusinesscouncil.ca/fr/rapport/propulser-une-reprise-vigoureuse/>
- 75 Kerr, S-M. (2020). Beyond Academic Credentials: Competency Assessment and the Future of Work. World Education Services. <https://wenr.wes.org/2020/12/beyond-academic-credentials-competency-assessment-and-the-future-of-work>
- 76 Voir, par exemple, l'Association d'études canadiennes. (2018). Employer Challenges in Attracting and Integrating Immigrant Talent into BC's Tech Sector. Immigrant Employment Council of British Columbia. <https://iecbc.ca/wp-content/uploads/2018/04/Employer-Challenges-in-Attracting-and-Integrating-Immigrants-in-Tech.pdf>
- 77 Urban, M.C., Ingham, D., et Parkin, A. (2019). Scaling International Education. Initiative du Siècle. https://uploads-ssl.webflow.com/5f931bfff6aee7ca287dbada2/5f9acf0a54ee601219b6c3dc_CI-Inter-Education.pdf
- 78 Cukier, W., Itano-Boase, M., et Atputharajah, A. (2020). Covid-19 — immigration en temps de pandémie : relever le défi. *Diversité canadienne*. Vol. 17, no 3, p. 23-27. https://www.ciiim.ca/fr/fiche-229-COVID_19___Immigration_in_a_Time_of_Pandemic_Confronting_the_Challenge
- 79 Diversity Institute. (2017). Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship/
- 80 Cukier, W., Itano-Boase, M., et Atputharajah, A. (2020). Covid-19 — immigration en temps de pandémie : relever le défi. *Diversité canadienne*. Vol. 17, no 3, p. 23-27. https://www.ciiim.ca/fr/fiche-229-COVID_19___Immigration_in_a_Time_of_Pandemic_Confronting_the_Challenge
- 81 McKenna, B. (2020). Magnetic North: How Canada Holds its Own in the Global Race for Innovation Talent. Innovation Economy Council. <https://innovationeconomycouncil.com/wp-content/uploads/IEC-Report-Magnetic-North-Dec-2020.pdf>
- 82 Business Council of Canada. (2020). Powering a strong recovery. <https://thebusinesscouncil.ca/report/powering-a-strong-recovery/>
- 83 World Education Services. (2019). Beyond Academic Credentials: Toward Competency-Informed Hiring. p.4. <https://knowledge.wes.org/rs/317-CTM-316/images/wes-report-beyond-credentials.pdf>



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



Centre des
Compétences futures