NO. 1, JANVIER 2003

Politiques publiques en bref

METROPOLIS

Catégorie des travailleurs qualifiés

Critères de sélection de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

PAR ERIN TOLLEY, PROJET METROPOLIS

Sélection des immigrants au Canada : historique

La baisse du taux de natalité et le vieillissement rapide de la population réduisent l'effectif de la main-d'œuvre canadienne. Des analystes prévoient qu'en 2020, un million de postes au Canada pourraient être vacants. Par conséquent, l'immigration est de plus en plus considérée comme nécessaire à la croissance et à la prospérité économique.

Plus de 200 000 immigrants entrent chaque année au Canada, et le gouvernement a adopté une politique d'immigration globale afin de traiter ces demandes. Le programme contient des dispositions pour plusieurs catégories d'immigrants : celles du regroupement familial, de l'immigration économique (qui comprend les travailleurs qualifiés, les candidats des provinces, les travailleurs autonomes, les entrepreneurs et les investisseurs) et des réfugiés.

La nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) est entrée en vigueur le 28 juin 2002, et dans les mois qui ont précédé son édiction, le processus de sélection, surtout en ce qui concerne la catégorie des travailleurs qualifiés, a considérablement retenu l'attention. La catégorie des travailleurs qualifiés fait partie de celle de l'immigration économique et, d'après le Règlement, regroupe les demandeurs « qui peuvent devenir résidents permanents en raison de leur capacité à s'adapter à l'économie canadienne ». En vertu de l'Accord Canada-Québec de 1991, le Québec peut établir ses propres critères de sélection; le présent document ne s'intéresse qu'aux critères qui concernent les travailleurs qualifiés sélectionnés par le gouvernement du Canada. En 2001, le Canada a admis 137 000 travailleurs qualifiés.

Conformément à la LIPR et contrairement à l'ancien système de sélection, les nouveaux critères retenus pour la catégorie des travailleurs qualifiés mettent plus l'accent sur les composantes du capital humain et l'adaptabilité des compétences des demandeurs que sur les professions envisagées. Il est estimé que cette macro-approche est plus souple et mieux adaptée aux réalités du marché du travail. Le nouveau système de points évalue les demandeurs en fonction de leur niveau de scolarité, de leurs compétences linguistiques, de leur

Sommaire

Le présent «Politiques publiques en bref» se penche sur les travaux de recherche qui concernent les critères de sélection des travailleurs qualifiés, établis par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR). Aux termes du Règlement qui découle de cette loi, les critères de sélection des travailleurs qualifiés mettent l'accent sur les composantes du capital humain et l'adaptabilité des compétences, notamment en ce qui concerne la scolarité, la maîtrise des langues officielles, l'âge, l'expérience professionnelle et la capacité d'adaptation. Le présent document expose les critères de sélection retenus pour les travailleurs qualifiés et fait état de certains travaux de recherche. Les conclusions de ces travaux donnent à penser que même si certaines caractéristiques évaluées dans le cadre du processus de sélection, comme la maîtrise des langues officielles et le niveau d'éducation, ont des répercussions certaines sur la réussite économique au Canada, l'incidence d'autres facteurs est moins évidente. En outre, les résultats de recherches laissent supposer que nombre d'immigrants appartenant à des minorités visibles se heurtent à de sérieux obstacles sur le marché du travail canadien, peu importe leur connaissance des langues officielles ou leur niveau d'instruction. L'auteur conclut en commentant certains des enseignements, sur le plan des politiques, des travaux de recherche.

Politiques publiques en bref

Le bulletin d'information stratégique du projet Metropolis, «Politiques publiques en bref», sera destiné aux groupes d'intervenants non spécialisés en matière de politiques publiques, aux chercheurs et aux autres intéressés qui souhaitent obtenir une analyse et des explications concises sur les recherches actuelles portant sur l'immigration, la diversité et l'évolution des villes. La recherche peut et doit renseigner les décideurs et, de ce fait, «Politiques publiques en bref» porte une attention particulière aux conclusions des recherches s'intéressant aux politiques publiques. Une bibliographie est ajoutée à la fin de chaque « Politiques publiques en bref » pour faciliter l'approfondissement de la matière traitée.

expérience de travail, de leur âge, des emplois qui leur sont réservés et de leur adaptabilité; un maximum de 100 points peut être accordé. À l'heure actuelle, les demandeurs peuvent devenir résidents permanents s'ils obtiennent 75 points ou plus.[1]

Le présent «Politiques publiques en bref » analyse les critères de sélection retenus pour la catégorie des travailleurs qualifiés et se penche sur divers travaux de recherche pertinents. L'auteur expose ensuite certains des enseignements, sur le plan des politiques, de ces travaux. Le dépouillement de la littérature n'est pas exhaustif, mais il met en relief certaines des conclusions les plus pertinentes à propos des critères de sélection. La plupart des travaux dont la présente étude s'inspire ont été menés par des chercheurs associés au projet Metropolis.

Critères de sélection des travailleurs qualifiés

a) Scolarité

En vertu du système de points adopté pour la catégorie des travailleurs qualifiés, les demandeurs obtiennent des points pour les études qu'ils ont faites; le maximum est de 25 points pour un doctorat ou une maîtrise obtenu après au moins 17 années d'études à temps plein.

Les recherches semblent indiquer que l'instruction acquise avant l'immigration a moins d'effets sur le revenu que les études faites après l'immigration;[2] les avantages liés à l'éducation augmentent lorsque celle-ci est obtenue au Canada (Gozalie 2002). Toutefois, d'après la même source, les effets néfastes associés à l'éducation peuvent être réduits dans les cas où les immigrants proviennent de pays « d'élite » comme les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Italie, qui ont des marchés du travail et des systèmes d'éducation similaires à ceux du Canada. Néanmoins, même parmi les immigrants d'élite, « leur revenu [...] augmente avec le temps au Canada à un rythme plus lent que pour leurs homologues nés au Canada, et les effets de la scolarité [...] acquise avant l'immigration sont moindres que si ces caractéristiques avaient été obtenues au Canada » (21).

Pendakur et Pendakur (1996) ont constaté que « tant chez les hommes que chez les femmes, les immigrants appartenant à des minorités visibles réussissent moins bien que les immigrants de race blanche, même s'ils font leurs études au Canada » (3). Même en faisant abstraction de la scolarité acquise à l'étranger, le revenu des immigrants des minorités visibles demeure moins élevé. Ainsi, pour ces nouveaux venus, il est difficile de gagner un revenu comparable à celui de leurs homologues d'origine canadienne, qu'ils aient fait leurs études au Canada ou non.

Une autre difficulté à surmonter est la reconnaissance des titres de compétence et des diplômes étrangers. Qu'on refuse carrément de reconnaître leurs titres ou qu'ils soient plus subtilement victimes de discrimination ou de sous-utilisation, les immigrants risquent de constater que l'éducation et la formation qu'ils ont reçues à l'étranger valent moins que l'éducation et la formation acquises au Canada ou que ces atouts les confinent à des postes de niveau de beaucoup inférieur à ceux dans leur pays d'origine (voir Reitz 2001). Toutefois, Hiebert (2002) note que « même s'il est vrai que les diplômes des immigrants sont souvent dépréciés sur le marché du travail canadien, les taux d'activité et le revenu d'emploi grimpent fortement en même temps que le niveau de scolarité » (34). En d'autres termes, même si les immigrants ayant reçu une éducation et une formation à l'étranger risquent de se débrouiller moins bien que les natifs du Canada, ils s'en tirent mieux que les nouveaux venus moins instruits et moins qualifiés. Dans cette perspective, bien que la non-reconnaissance des titres de compétence et des diplômes étrangers demeure problématique et constitue un gaspillage de connaissances et de talents, les immigrants instruits et qualifiés sont néanmoins plus en mesure de réussir sur le marché du travail canadien que ceux qui ne disposent pas de ces atouts.

Cependant, nous allons à l'encontre des objectifs mêmes des politiques canadiennes en matière d'immigration et de multiculturalisme – soit accueillir et intégrer les néo-Canadiens – lorsque nous ne comparons la performance des immigrants dans la population active qu'à celle d'autres nouveaux venus, plutôt qu'à la situation de Canadiens d'origine qui possèdent une éducation et une expérience comparables. Bien qu'il faille faire preuve de prudence en comparant les performances des immigrants et des non-immigrants pour faire en sorte que les différences au point de vue du vécu et des possibilités soient prises en considération, le fait d'évaluer la réussite en ne tenant compte que de la performance d'immigrants par rapport à celle d'autres nouveaux

1. Citoyenneté et Immigration Canada mettra en œuvre le nouveau système de sélection et la nouvelle note de passage au cours d'une période de transition décrite dans le Règlement. Les personnes qui ont présenté une demande après l'entrée en vigueur de la LIPR seront évaluées selon les nouveaux critères et une note de passage de 75 points. Les personnes qui ont présenté une demande avant le 1er janvier 2002 seront évaluées selon l'ancien système jusqu'au 31 mars 2003. À partir du 1er avril 2003, les personnes qui ont présenté une demande avant le 1er janvier 2002 et qui n'ont pas reçu de décision concernant leur sélection seront soumises aux nouveaux critères de sélection et à la note de passage, moins élevée, de 70 points.
2. Les études « après l'immigration » sont celles qu'un étudiant international fait au Canada, même si elles sont entreprises avant l'immigration officielle.

venus risque d'encourager la marginalisation.

Des recherches ont également montré que les bénéfices tirés de l'éducation dépendent en grande partie de la maîtrise des langues officielles. Dans ses travaux, Hiebert (2002) indique qu'en l'absence de cette maîtrise, les immigrants plus instruits ne verront pas leur revenu augmenter, surtout s'ils n'ont pas accès aux services d'établissement comme les cours de langue (27). De même, Chiswick et Miller (2000) soulignent que l'éducation « risque de n'avoir que peu d'utilité, si tant est qu'elle en ait, pour l'immigrant qui ne connaît pas la langue de destination » (4). Selon eux, la maîtrise des langues officielles et l'éducation sont des compléments sur le marché du travail.

« La maîtrise d'une ou des deux langues officielles du Canada a des effets favorables et permanents sur le revenu et les perspectives d'emploi des immigrants. »

DeVoretz et coll., 2000

b) Maîtrise des langues

Les demandeurs peuvent obtenir un maximum de 24 points pour leur maîtrise des deux langues officielles du Canada. La note est établie à la suite de tests standard d'évaluation des compétences linguistiques, administrés par un organisme de contrôle désigné, et elle rend compte de la capacité des demandeurs de parler, comprendre, lire et écrire une langue. Les demandeurs peuvent également choisir de fournir la preuve de leurs compétences linguistiques au lieu de subir des examens.

D'après des recherches, les immigrants qui connaissent une langue officielle à leur arrivée au Canada ont plus de chances de réussir sur le marché du travail canadien. Après avoir consulté diverses études sur le lien entre l'acquisition d'une langue seconde par les immigrants et leur performance dans la population active, DeVoretz et coll. (2000) ont constaté que « la maîtrise d'une ou des deux langues officielles du Canada a des effets favorables et permanents sur le revenu et les perspectives d'emploi des immigrants » et que de plus, « les avantages retirés de l'acquisition d'une langue seconde sont considérables » (48). En outre, comme le soulignent Chiswick et Miller (2000), « la maîtrise de la langue de destination peut avoir des effets indirects sur le revenu d'emploi grâce à l'incidence sur la productivité d'autres composantes du capital humain [comme] la scolarité et l'expérience sur le marché du travail » (4).

Au cours des consultations sur la nouvelle loi, le commissaire aux langues officielles est intervenu pour souligner l'importance du bilinguisme fonctionnel, en particulier chez les immigrants qui choisissent de s'établir dans des communautés de langue officielle en situation minoritaire. À la suite de cette intervention, le nombre maximal de points attribués pour la maîtrise de la deuxième langue officielle est passé de quatre à huit (Quell, 2002).

Toutefois, des chercheurs ont découvert que la relation entre la maîtrise des langues et le revenu annuel n'était pas strictement linéaire. Par exemple, Chiswick and Miller (2000) constatent des écarts de revenu même chez les immigrants qui peuvent soutenir une conversation dans une langue officielle. Plus précisément, les nouveaux arrivants qui peuvent converser dans une langue officielle et qui utilisent le plus souvent une telle langue à la maison gagnent plus que les immigrants qui peuvent soutenir une conversation dans une langue officielle, mais qui parlent le plus souvent à la maison une langue autre qu'une langue officielle (7). Néanmoins, la plupart des chercheurs préconisent un système fondé principalement sur la maîtrise des langues officielles, puisqu'il est convenu qu'il s'agit là du meilleur indicateur permettant de prévoir la réussite sur le plan économique au Canada. En fixant à 75 points la note de passage, le système de sélection pour la catégorie des travailleurs qualifiés écarte pratiquement ceux dont la connaissance d'une langue officielle est restreinte ou inexistante (voir Hiebert, 2002).

La plupart des chercheurs préconisent un système de sélection fondé principalement sur la maîtrise des langues officielles, puisqu'il est convenu qu'il s'agit là du meilleur indicateur permettant de prévoir la réussite

Néanmoins, Pendakur et Pendakur (1997b) ont démontré que la connaissance d'une langue officielle ne garantissait pas toujours la parité sur le plan économique. Leurs travaux indiquent que « la connaissance des langues des minorités est associée à un niveau de revenu plus faible chez les hommes et les femmes vivant dans les trois principales villes du Canada [Toronto, Montréal et Vancouver] », même lorsque la connaissance d'une langue officielle est considérée comme constante (16). Autrement dit, les immigrants qui parlent à la fois une langue officielle et une langue non officielle ont tendance à gagner moins que ceux qui ne parlent qu'une langue officielle, même si ces effets néfastes s'estompent à mesure que le groupe linguistique local s'étend. Pendakur et Pendakur soutiennent que les effets néfastes associés à la

maîtrise des langues non officielles résultent d'une discrimination, sur le marché du travail, qui peut être liée autant à des facteurs culturels qu'à la couleur de la peau, et que les grandes enclaves de groupes linguistiques peuvent atténuer cette discrimination en sensibilisant la population à l'accent et à d'autres caractéristiques culturelles.

« Lorsqu'un immigrant ne peut soutenir une conversation dans une langue officielle, son expérience pré-immigration, tout comme son éducation, ne débouche pas sur une hausse du revenu »

Chiswick et Miller, 2000

c) Expérience de travail

Les demandeurs obtiennent des points en fonction de leur expérience sur le marché du travail (maximum de 21 points pour quatre années d'expérience ou plus). Le rapport entre l'expérience et le revenu éventuel fait ressortir nombre de caractéristiques que présente également le rapport entre éducation et revenu. Gozalie (2002) souligne que même si l'expérience acquise dans des pays sources dont les marchés du travail sont similaires à celui du Canada rapporte plus que l'expérience acquise dans d'autres pays, les avantages que procure l'expérience post-immigration sont plus importants que ceux qui sont associés à l'expérience pré-immigration. Il se peut que les employeurs canadiens ne reconnaissent pas l'expérience acquise à l'étranger ou y attachent moins d'importance qu'à l'expérience canadienne. Toutefois, Chiswick et Miller (2000) soutiennent que « l'expérience acquise à l'étranger peut être plus avantageusement transformée en hausses du revenu lorsque l'immigrant décide d'utiliser pleinement une langue officielle dans sa vie de tous les jours au Canada. Lorsqu'un immigrant ne peut soutenir une conversation dans une langue officielle, son expérience pré-immigration, tout comme son éducation, ne débouche pas sur une hausse du revenu » (11). Cela montre une fois de plus à quel point la maîtrise d'une langue officielle est importante pour la réussite sur le marché du travail.

d) Âge

Selon les critères en place, les demandeurs âgés de 21 à 49 ans obtiennent un maximum de dix points. Les autres sont pénalisés de deux points pour chaque année en deçà ou au delà de cette plage.

Même s'il est certain que la plupart des chercheurs conviendraient que les immigrants sont plus susceptibles de contribuer à l'économie canadienne pendant leurs « années d'activité », il peut y avoir désaccord à propos de la plage d'âge retenue dans les critères de sélection et de ce que constituent précisément les « années d'activité ».

Dans leurs recherches, Joseph Schaafsma et Arthur Sweetman (1999) indiquent que « l'âge au moment de l'immigration compte », car les immigrants plus jeunes sont plus susceptibles que les immigrants plus âgés de faire des études et d'acquérir de l'expérience au Canada et sont donc moins exposés à la dévaluation qui, comme les recherches semblent l'indiquer, sont le lot des nouveaux venus plus avancés en âge. Ils remarquent également que les jeunes immigrants peuvent s'acculturer plus facilement que leurs aînés et qu'ils sont souvent très motivés, ce qui leur permet de mieux réussir que les autres immigrants et, dans certains cas, que les natifs du Canada. Les travaux de Schaafsma et Sweetman laissent supposer que les immigrants qui se sont établis au Canada avant l'âge de dix ans présentent, parmi tous les nouveaux venus, les écarts de revenu les plus faibles. Au sein des minorités visibles, ceux qui ont immigré avant l'âge de dix ans ne connaissent pas de baisse de revenu par rapport aux autres immigrants, mais c'est l'inverse qui se produit chez ceux qui sont arrivés à un âge plus avancé. Contrairement à Pendakur et Pendakur, Schaafsma et Sweetman donnent à penser que les écarts de revenu chez les immigrants des minorités visibles sont peut-être associés à l'âge à l'arrivée plutôt qu'à la discrimination.

e) Emplois réservés

Un maximum de dix points est accordé au demandeur à qui une offre d'emploi au Canada a été confirmée.

Même si la recherche sur le rapport entre les emplois réservés et la réussite sur le marché du travail est peu abondante, Gozalie (2002) soutient que certains immigrants peuvent être désavantagés dans la population active canadienne, surtout pendant la période suivant immédiatement leur arrivée, parce qu'ils ne disposent pas des réseaux ou des connaissances des conditions locales qui faciliteraient leur embauche (6). Par conséquent, les emplois réservés, qui peuvent rendre moins indispensables les réseaux et les autres contacts facilitant le placement, constituent probablement un indicateur permettant de prévoir la réussite sur le marché du travail canadien.

f) Adaptabilité

Un maximum de dix points est accordé pour l'adaptabilité du demandeur, évaluée selon les critères suivants : éducation du conjoint du

demandeur principal[3]; emploi déjà occupé ou études déjà faites au Canada par le demandeur principal ou son conjoint; présence d'une personne apparentée au Canada; et un maximum de cinq points calculé en fonction des points accordés selon le critère des emplois réservés. Cette méthode remplace l'ancien facteur « qualités personnelles » et constitue, croit-on, une façon plus objective d'évaluer la capacité d'adaptation d'un demandeur au Canada.

Au chapitre de l'adaptabilité, le demandeur principal obtient des points après évaluation de l'éducation de son conjoint, le cas échéant. On considère qu'un conjoint plus instruit est en mesure d'intégrer la population active et d'accroître la contribution de la famille à l'économie. Dans l'analyse comparative entre les sexes du projet de loi C-11, il était indiqué que la reconnaissance de la scolarité du conjoint aurait « des effets sexospécifiques favorables » (Citoyenneté et Immigration Canada, non daté).

Toutefois, on ne tient pas compte, dans les critères, de l'endroit où la scolarité a été acquise, et des recherches permettent de croire qu'il peut exister un lien ténu entre l'éducation obtenue à

l'étranger et le revenu éventuel. En outre, on ne prend pas en considération la maîtrise des langues officielles par le conjoint, facteur étroitement lié au revenu éventuel et aux bénéfices plus importants de l'éducation des immigrants. En l'absence d'une telle évaluation et d'un soutien financier pour l'apprentissage linguistique du conjoint, il peut être plus difficile pour ce dernier de réussir sur le marché du travail canadien, peu importe son niveau de scolarité et surtout si les études n'ont pas été faites au Canada.

En accordant des points pour les emplois déjà occupés ou les études déjà faites au Canada par le demandeur principal ou son conjoint, on reconnaît les avantages que procure une expérience canadienne antérieure et le rapport entre cette expérience et le succès de l'intégration. Des recherches montrent que les immigrants ayant déjà travaillé ou étudié au Canada ont plus de chances de réussir sur le marché du travail.

Enfin, il est probable que la présence au Canada de personnes apparentées accroît la capacité des immigrants de s'intégrer et, par le fait même, d'apporter une contribution économique à leur pays d'adoption. Des recherches sur le « capital des réseaux » indiquent que la présence de contacts dans le pays hôte facilite grandement l'intégration, surtout chez les immigrants ethniques de statut inférieur. Certains chercheurs (Ooka et Wellman, par exemple) soutiennent cependant que ce sont les réseaux hétérogènes, et non ceux qui sont composés exclusivement de personnes appartenant au propre groupe ethnique de l'immigrant, qui sont les plus utiles.

Comparaison entre travailleurs qualifiés et autres immigrants

Même si le processus de sélection du système d'immigration canadien vise à sélectionner les immigrants les plus susceptibles de réussir au Canada, il demeure que certains nouveaux venus se débrouillent mieux que d'autres et, en fait, que certains natifs du Canada. C'est là le résultat d'une combinaison complexe de facteurs comme la discrimination, la capacité de constituer des réseaux au Canada et l'accès à des services de soutien facilitant l'intégration. De ce fait, le processus de sélection n'est qu'un indicateur, et non un facteur déterminant, de la réussite future.

En fait, certains nouveaux venus ont étonnamment bien réussi, en dépit d'une faible scolarité et de piètres connaissances linguistiques (Hiebert 2002). D'autres ont connu moins de succès, malgré une bonne maîtrise des langues officielles et des niveaux de scolarité plus élevés (Pendakur et Pendakur 1997a, 1997b). Dans ses travaux, Hiebert démontre l'utilité et les avantages d'offrir aux nouveaux venus une gamme complète de services d'établissement comme l'aide sociale et les cours de langue. Il a constaté que des réfugiés qui se sont installés en Colombie-Britannique et qui ne maîtrisaient ni l'une ni l'autre des langues officielles se sont néanmoins assez bien débrouillés sur le marché du travail, et il avance l'hypothèse que la grande variété de services d'établissement offerts aux réfugiés facilite leur apprentissage des langues officielles et compense leurs faiblesses initiales à ce chapitre. Il recommande donc de « multiplier les services d'établissement offerts [aux immigrants], surtout dans les domaines du soutien social et de l'apprentissage des langues, en vue de mieux préparer les immigrants à se joindre à la population active » (35).

Un autre argument qui milite en faveur de l'élargissement des services d'établissement est que même à l'intérieur de la catégorie des travailleurs qualifiés, seul le demandeur principal doit obtenir au moins la note de passage de 75 points; les personnes à sa charge n'y sont pas tenues. Il se peut que ces personnes à charge aient une connaissance insuffisante des langues officielles et qu'elles doivent suivre des cours aux frais de la famille. Dans le cas des

3. « Conjoint » désigne l'époux, l'épouse ou le conjoint de fait du demandeur principal.

conjoints des demandeurs principaux, qui sont évalués en fonction de leur scolarité et non de leurs compétences linguistiques, une piètre connaissance des langues officielles peut nuire à leur revenu à long terme parce qu'en général, la réussite économique éventuelle est associée ces compétences (voir par exemple Pendakur et Pendakur 1997a).

Des conclusions similaires peuvent être tirées de l'étude de David Ley (2000) sur les gens d'affaires immigrants en Colombie-Britannique. Il estime que contrairement à ce soutiennent les médias et certains érudits, les gens d'affaires immigrants, qui regroupent les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes, n'ont peut-être pas si bien réussi dans cette province. L'information disponible permet de croire que nombre de ces personnes étaient au chômage et vivaient à même leurs économies ou leurs investissements dans leur pays d'origine; certains ont vu leur conjoint retourner dans son pays sans sa famille, et la plupart étaient déçus de leurs perspectives économiques au Canada. Ley souligne que l'un des principaux problèmes est lié au laxisme des critères de sélection , notamment à l'insuffisance des exigences aux chapitres de la maîtrise des langues officielles, de l'éducation et de l'expérience. Comme les gens d'affaires immigrants sont perçus comme des personnes autonomes, on attend d'eux qu'ils paient pour leurs cours de langue, ce qui est souvent impossible en raison de l'insuffisance de leur revenu; et lorsqu'ils occupent un emploi, ils doivent travailler de longues heures pour réussir (Ley 2000; Hiebert 2002).

Critiques du système de sélection

Les personnes qui critiquent le système de sélection des travailleurs qualifiés soutiennent qu'il est trop restrictif et que de ce fait, trop peu d'immigrants sont admis. Ce problème est considéré comme particulièrement épineux compte tenu des inquiétudes que soulèvent l'« exode des cerveaux » et la pénurie de travailleurs spécialisés au Canada; des chercheurs ont indiqué que l'immigration constitue l'une des façons de compenser la perte de travailleurs qualifiés d'origine canadienne, surtout si les compétences et les titres des immigrants sont reconnus et mis à profit (voir Reitz 2001). Dans la version du Règlement publiée avant l'adoption de la LIPR, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration a recommandé de faire passer de 70 à 80 points la note de passage exigée des travailleurs qualifiés, mais dans la version finale, la note de passage a été fixée à 75 points de façon à faire taire les critiques selon lesquelles une note plus élevée pourrait empêcher nombre de travailleurs qualifiés d'immigrer au Canada. En dépit de ce rajustement, les critiques persistent.

De plus, dans une analyse comparative entre les sexes du projet de loi C-11, texte qui a précédé la LIPR, il était indiqué que « le fait d'accorder des points pour la scolarité, la formation et l'occupation d'emplois rémunérés ne prend pas toujours en compte les obstacles auxquels les femmes se heurtent lorsqu'elles veulent profiter de ces occasions dans les pays sources » (Citoyenneté et Immigration Canada, non daté). La ségrégation sexuelle, l'imposition de tâches domestiques non rémunérées et les abandons d'emplois salariés par les femmes enceintes ou élevant des enfants peuvent tous avoir des effets néfastes pour les femmes qui voudraient se joindre à la catégorie des travailleurs qualifiés. Par contre, l'accent mis par le système de sélection sur l'éducation plutôt que sur l'expérience de travail rémunéré aura probablement des répercussions favorables sur les demandeurs de sexe féminin.

D'autres observateurs qui dénoncent les critères soutiennent que des points devraient être accordés pour des caractéristiques supplémentaires ou différentes comme l'existence d'un plan d'établissement, le soutien par des organismes communautaires ou l'intention d'étudier au Canada. Selon eux, d'autres facteurs qui ne sont pas évalués selon les critères actuels de sélection peuvent contribuer à la réussite économique des immigrants au Canada.

Les critères de sélection australien des travailleurs qualifiés mettent l'accent sur la profession envisagée.

L'exemple australien

Le système australien de sélection des travailleurs qualifiés, comme celui du Canada, évalue les demandeurs en fonction de plusieurs caractéristiques du capital humain comme la connaissance de la langue anglaise (20 points), l'âge à l'immigration (maximum de 30 points) et l'expérience de travail (maximum de dix points et points de bonification pour l'expérience de travail acquise en Australie).

Toutefois, selon le système australien, même si ces caractéristiques sont évaluées et comptent dans la note finale, l'accent est mis sur la profession, non sur le capital humain.

La profession désignée du demandeur doit figurer sur la Liste des métiers spécialisés, qui comprend la plupart des métiers exigeant un degré, un diplôme ou des qualifications professionnelles. Soixante points sont

accordés pour les professions nécessitant une formation précise, 50 pour les métiers d'ordre plus général et 40 pour les autres métiers spécialisés. Le maximum de points étant fixé à 150, et la note de passage, à 115, la profession désignée constitue une composante importante du système de sélection.

L'accent mis sur la profession est évident dans d'autres aspects du système de sélection australien. Par exemple, des points sont accordés aux demandeurs exerçant une profession considérée comme « en demande » (10 points pour ces demandeurs ayant reçu une offre d'emploi et cinq points pour ceux qui n'en ont pas reçu). Pour sa part, le système canadien de sélection des travailleurs qualifiés a volontairement écarté les critères relatifs à la profession.

Il existe d'autres différences. Par exemple, même si le programme australien accorde des points pour l'éducation, les demandeurs n'en obtiennent que s'ils sont diplômés d'un établissement d'enseignement australien, car on considère que les candidats formés en Australie ont plus de chances de trouver du travail dans ce pays. En outre, tandis que le critère canadien relatif à l'adaptabilité ne permet de prendre en considération que la scolarité du conjoint, celui de l'Australie permet d'évaluer le conjoint d'après les mêmes critères que pour le demandeur principal. Compte tenu des conclusions ci-dessus des recherches sur l'éducation, ces caractéristiques du système australien devraient être examinées dans le contexte canadien.

De plus, peu de travaux de recherche comparent directement le nouveau système canadien de sélection des travailleurs qualifiés, qui n'insiste que sur le capital humain, avec le système australien axé sur la profession. C'est sans doute en partie parce que le système canadien instauré par la LIPR n'en est qu'à ses débuts. Des recherches sur le revenu et la performance sur le marché du travail des immigrants sélectionnés en fonction de leur capital humain, d'une part, ou de la profession envisagée, d'autre part, pourraient renseigner sur l'utilité des différentes approches et sur le rapport entre les critères de sélection et les succès des nouveaux venus. L'exemple australien pourrait être perçu comme une « expérience opportune » – une occasion rare pour les chercheurs et les intervenants canadiens en matière de politiques d'évaluer les aides à l'élaboration des politiques, comme les critères de sélection, par rapport aux résultats réels de ces politiques.

Implications sur le plan des politiques

Le lien entre les critères de sélection et les résultats éventuels est complexe, mais les recherches indiquent que certaines caractéristiques sont des indicateurs de la contribution et du bien-être économiques éventuels des immigrants plus plausibles que d'autres.

La maîtrise des langues officielles semble être un des principaux facteurs déterminants de la réussite sur le marché du travail au Canada. Compte tenu de l'insistance sur les compétences linguistiques dans les critères de sélection, il est probable que les travailleurs qualifiés auront du succès dans la population active, surtout si leur scolarité et leur expérience est acquise au Canada ou dans des pays sources possédant des systèmes similaires à ceux du Canada. Toutefois, cela n'atténue pas les difficultés que les travailleurs qualifiés éprouvent pour faire valoir et exploiter leurs compétences, ni les écarts de revenu entre les immigrants des minorités visibles et les autres immigrants et les natifs du Canada; de même, la tâche n'est pas facilitée pour les conjoints et les personnes à la charge des demandeurs principaux, qui ne sont pas évalués en fonction de leurs connaissances linguistiques et qui peuvent avoir de la difficulté à parfaire ces connaissances.

En même temps, étant donné que le critère d'adaptabilité favorise les demandeurs dont le conjoint est instruit parce qu'on estime qu'il pourra contribuer à l'économie canadienne, la maîtrise des langues officielles par les conjoints devrait être évaluée. Les conjoints qui ne possèdent pas cette maîtrise, peu importe leur niveau de scolarité, risquent d'être incapables de se débrouiller sur le marché du travail. En outre, des recherches ont montré que les immigrants qui parlent couramment une langue officielle à la maison gagnent les plus hauts salaires. Par conséquent, il conviendrait peut-être d'accorder des points au conjoint qui peut soutenir une conversation dans la langue officielle parlée par le demandeur principal, car il est alors plus probable que cette langue sera utilisée à la maison. Cependant, le fait d'accorder plus de points pour les conjoints peut contribuer à favoriser les couples mariés et qui cohabitent, au détriment des demandeurs célibataires, et peut permettre l'admission de demandeurs principaux qui seraient moins bien notés si leur conjoint n'obtenait pas ces points supplémentaires.

Comme les immigrants profitent davantage d'études faites au Canada, le système de sélection pourrait accorder des points supplémentaires à ceux qui ont étudié au pays ou qui ont l'intention de le faire. En outre, une campagne de promotion visant les étudiants étrangers qui fréquentent des établissements canadiens pourrait attirer des candidats qui ont déjà étudié au Canada. De plus, des chercheurs (Reitz 1997, par exemple)

donnent à penser qu'il faudrait faire plus d'efforts pour inciter les industries canadiennes à reconnaître, à apprécier et à exploiter l'éducation et la formation des nouveaux venus au Canada.

Les recherches qui portent sur le lien entre le revenu et l'âge à l'immigration semblent indiquer qu'il faudrait peut-être réexaminer le critère relatif à l'âge. Il faut du temps pour rattraper le revenu des Canadiens d'origine, de sorte que les immigrants plus jeunes sont plus susceptibles de gagner éventuellement un revenu comparable à celui des natifs du Canada. On pourrait rajuster la plage d'âge pour tenir compte du fait que les immigrants qui arrivent au Canada avant d'avoir atteint l'âge de 35 ans ont tendance à enregistrer les gains les plus élevés.

Les recherches soulèvent également des questions à propos de la façon d'évaluer la performance économique des immigrants. Il nous faudra peut-être reconsidérer les repères mis en place et revoir la manière de mesurer la performance. Schaafsma et Sweetman laissent entendre que l'intégration des immigrants est un long processus. Nos programmes d'intégration afficheraient probablement de meilleurs résultats si nous nous concentrions dans nos évaluations sur les immigrants de deuxième génération et sur ceux qui ont immigré plus jeunes.

Enfin, il vaut la peine de se demander si le système de sélection compte pour beaucoup. Les travailleurs qualifiés qui sont sélectionnés selon un système réussissent-ils mieux que ceux qui sont évalués selon un autre système? Il serait utile de comparer la performance économique des immigrants sélectionnés selon d'anciens systèmes à celle des néo-Canadiens qui sont évalués selon les nouveaux critères axés sur le capital humain et de s'intéresser à l'expérience que vivent les travailleurs qualifiés dans d'autres pays comme l'Australie. ■

Lectures suggérées

Abou Najm, Nabila. « The Devaluation of Foreign Credentials in Canada », ministère du Patrimoine canadien, Recherche stratégique et analyse, SRA-625 (décembre 2001).

Chiswick, Barry et Paul W. Miller. « The Complementarity of Language and Other Human Capital: Immigrant Earnings in Canada », nº 00-08 dans la série des documents de travail RIIM (juillet 2000).

Citoyenneté et Immigration Canada. « Document d'information : modifications au Règlement découlant de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés », http://www.cic.gc.ca/francais/nouvelles/02/0218-f.html (11 juin 2002).

Citoyenneté et Immigration Canada. « Projet de loi C-11 Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés : analyse comparative entre les sexes », www.cic.gc.ca/english.irpa/c11-gender.html.

DeVoretz, Don J., éd. *Diminishing Returns: The Economics of Canada's Recent Immigration Policy* (Toronto, C.D. Howe Institute, 1995).

DeVoretz, Don, Holger Hinte etd Christiane Werner. « Some Immigrant Language Lessons from Canada and Germany », nº 00-20 dans la série des documents de travail RIIM (octobre 2000).

Gozalie, Handy. « Immigrants' Earnings and Assimilation in Canada's Labour Market: The Case of Overachievers », nº 02-11 dans la série des documents de travail RIIM (avril 2002).

Hiebert, Dan. « Canadian Immigration and the Selection-settlement Services Trade-off: Exploring Immigrant Economic Participation in British Columbia », nº 02-05 dans la série des documents de travail RIIM (février 2002).

Ley, David. « Seeking Homo Economicus: The Strange Story of Canada's Business Immigration Program », nº 00-02 dans la série des documents de travail RIIM (mai 2000).

Ooka, Emi et Barry Wellman. « Does Social Capital Pay Off More Within or Between Ethnic Groups? », *Inside the Mosaic*. Eric Fong, éd. (à paraître).

Pendakur, Krishna et Ravi Pendakur. « The Colour of Money: Earnings Differentials Among Ethnic Groups in Canada », nº 96-03 dans la série des documents de travail RIIM (mai 1996).

---. « Parlez et vous recevrez : la connaissance linguistique comme capital humain », nº 97-10 dans la série des documents de travail RIIM (novembre 1997a).

---. "Speaking in Tongues: Language as Both Human Capital and Ethnicity," document (1997b).

Reitz, Jeffrey. "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research," *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, nº 3 (été 2001), p. 347-378.

---. "Priorities for Immigration in a Changing Canadian Economy: From Skill Selectivity to Skill Utilization," document produit sur demande de Citoyenneté et Immigration Canada (oct. 1997).

---. *Warmth of the Welcome: The Social Causes of Economic Success for Immigrants in Different Nations and Cities* (Boulder: West View Press, 1998).

Schaafsma, Joseph and Arthur Sweetman. "Immigrant Earnings: Age at Immigration Matters," nº 99-03 dans la série des documents de travail RIIM (janvier 1999).

Thompson, Eden Nicole. "Immigrant Occupational Skill Outcomes and the Role of Region-Specific Human Capital," nº 00-04 dans la série des documents de travail RIIM (mai 2000).

Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne sont pas forcément partagées par les membres du projet Metropolis, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration ou le gouvernement du Canada. Le projet Metropolis est un forum international pour la recherche et le développement de politiques publiques sur les migrations, la diversité et les villes en évolution. Pour de plus amples renseignements sur le projet et les quatre centres d'excellence, consultez le site ***www.metropolis.net****.*