L'IMMIGRATION, MOTEUR DE LA CROISSANCE ET DE L'INNOVATION

Senatrice Ratna Omidvar est une figure internationale reconnue dans le domaine de la migration, de la diversité et de l'inclusion. En 2016, Mme Omidvar a été nommée au Sénat du Canada où elle représente l'Ontario en qualité de Sénatrice indépendante. La Sénatrice Omidvar est Présidente du Comité Permanent du Sénat sur les Affaires Sociales, la Science et la Technologie et a été Vice-Présidente du Comité Sénatorial Spécial sur le Secteur de la Bienfaisance. Professeure émérite invitée à l'Université métropolitaine de Toronto, la sénatrice Omidvar a fondé le Global Diversity Exchange (GDX), un programme d'échanges sur la diversité mondiale. La Sénatrice Omidvar a été nommée à l'Ordre de l'Ontario en 2005 et est devenue membre de l'Ordre du Canada en 2011.

Wendy Cukier est professeure d'entrepreneuriat et de stratégie à l'École de gestion Ted Rogers, fondatrice et directrice académique à l'Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto. Elle est aussi directrice académique du Women's Entrepreneurship Knowledge Hub (WEKH) et responsable de la recherche au Centre des Compétences futures. Elle est coauteure du best-seller *Innovation Nation: Canadian Leadership From Java to Jurassic Park*, et cheffe de file dans le domaine des technologies et de l'innovation. Ancienne vice-présidente à la recherche et à l'innovation à l'Université métropolitaine de Toronto, elle a rédigé plus de 200 articles sur la diversité, l'inclusion et l'innovation. Elle est titulaire d'un doctorat en systèmes d'information, d'un MBA, d'une maîtrise et de doctorats honorifiques de l'Université Laval et de l'Université Concordia. Elle a reçu la Croix du service méritoire du Canada, l'une des plus hautes distinctions civiles au Canada.

Le Canada a depuis longtemps une réputation de pays ouvert et tolérant à l'égard des immigrants. Avec près d'un Canadien sur quatre né à l'étranger, il est en tête des pays du G7 en termes de pourcentage de la population qui est constituée d'immigrants et de résidents permanents. Dans certaines des plus grandes villes du Canada, ce pourcentage est beaucoup plus élevé : en 2021, près de la moitié (46,6 %) de la population vivant à Toronto était immigrante, de même que 41,8 % à Vancouver. La majorité de la population de ces deux villes est née à l'étranger[1]. Partout au Canada, le nombre record d'immigrants entraîne une constellation croissante et dynamique de communautés et d'identités. Si les Canadiens bénéficient de la verve multiculturelle de notre pays et du cachet d'une réputation internationale favorable, l'immigration est également une solution essentielle à une crise du travail imminente qui risque d'avoir de graves répercussions sur l'économie.

Cette pénurie de main-d'œuvre n'est pas une surprise ; les changements démographiques qui la sous-tendent sont évidents depuis plus de 20 ans. Les preuves actuelles de l'inadéquation entre l'offre et la demande abondent. Des données récentes de Statistique Canada indiquent que 36 % des entreprises canadiennes signalent des pénuries de main-d'œuvre et que 61 % de celles qui signalent des problèmes de

1 Statistics Canada, « Immigrants Make Up the Largest Share of the Population in Over 150 Years and Continue to Shape Who We are as Canadians », *The Daily*, October 26, 2022. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm

4

recrutement/rétention déclarent que les obstacles sont pires qu'ils ne l'étaient il y a 12 mois[2]. Selon un rapport de RBC, 25 % parmi les quatre millions de personnes exerçant un métier au Canada devront mettre à jour leurs compétences d'ici cinq ans dans un contexte de bouleversements numériques importants[3]. Les fortes pénuries de main-d'œuvre et de compétences posent des défis importants dans tous les secteurs ; par exemple, les écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre persistent, même dans les professions STIM à forte demande. Toutefois, au Canada, plus de la moitié des immigrants titulaires d'un diplôme en STIM occupent des emplois non liés aux STIM. Par ailleurs, parmi ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi dans le domaine des STIM, seuls 20 % ont trouvé un emploi exigeant un diplôme universitaire (contre 41 % des personnes nées au Canada et titulaires d'un diplôme STIM qui ont trouvé un emploi dans un domaine lié aux STIM). Seulement 20 % de ceux qui ne travaillent pas dans des professions liées aux STIM occupent des emplois nécessitant un diplôme[4]. Pire encore, au Canada, même les immigrants formés aux STIM qui travaillent dans des professions liées aux STIM gagnent 17 % de moins que leurs homologues nés au Canada[5].

Au cœur du problème se trouvent les nombreux obstacles au marché du travail auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants au Canada. Parmi eux, la dévalorisation de leur expérience et de leurs diplômes internationaux (Bauder, 2003)[6], et la méconnaissance des langues officielles[7]. La complexité du processus d'immigration canadien pose également des problèmes, notamment le coût et la durée du processus, la complexité des voies d'accès existantes et la nécessité d'améliorer les voies d'accès à la résidence permanente et à l'emploi.

Certains employeurs reconnaissent que les nouveaux arrivants sont plus susceptibles d'avoir l'esprit de croissance, la capacité d'adaptation, la résilience et les compétences qui, selon le Forum Économique Mondial, font partie des compétences les plus demandées[8]. En effet, les nouveaux arrivants au Canada ont tendance à être mieux formés et à faire preuve d'innovation et d'esprit d'entreprise. En outre, selon la Banque de développement du Canada, les immigrants sont plus de deux fois plus susceptibles que leurs pairs nés au Canada de s'engager dans une activité entrepreneuriale[9]. Les données de Statistique Canada indiquent que les entreprises appartenant à des immigrants sont également plus susceptibles de mettre en œuvre des pratiques commerciales innovantes[10].

Pourtant, en dépit de décennies de recherches et de tiraillements, les immigrants au Canada continuent d'être plus susceptibles d'être sous-employés, sous-payés et d'occuper des emplois de survie précaires qui ne sont pas à la hauteur de leur expérience. En dépit des obligations en matière de droits humains, de nombreux employeurs codifient encore le racisme sous le couvert du « manque d'expérience canadienne » et écartent les candidats dont le nom de famille a une consonance étrangère[11]. D'autres, bien que plein de bonnes intentions, n'ont pas les connaissances et les compétences nécessaires pour attirer, former et retenir les nouveaux arrivants. De nombreuses entreprises sont conscientes de l'importance de l'intégration des populations immigrantes et l'ont soulignée, mais il est difficile pour ces entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), de suivre le rythme. Les problèmes de capacité sont un facteur clé pour ce type d'entreprise ; il est très difficile pour les PME de s'engager avec le grand nombre d'agences d'établissement dans leur

2 Statistics Canada, « Business or Organization Obstacles Over the Next Three Months, Fourth Quarter of 2022 », released November 25, 2022. https://doi.org/10.25318/3310060301-eng

3 Naomi Powell et Ben Richardson, *Powering Up: Preparing Canada's Skilled Trades for a Post-pandemic Economy* (Toronto: Royal Bank of Canada (RBC), 2021), https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy

4 Garnett Picot and Feng Hou, *Skill Utilization and Earnings of STEM-Educated Immigrants in Canada: Differences by Degree Level and Field of Study* (Ottawa: Statistics Canada, December 2019). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019023-eng.htm

5 Garnett Picot and Feng Hou, *A Canada-US Comparison of the Economic Outcomes of STEM Immigrants* (Ottawa: Statistics Canada, September 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm

6 Wendy Cukier et al., *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth* (Toronto: Diversity Institute, 2017), www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship

7 World Economic Forum, *The Future of Jobs Report* (Cologny: World Economic Forum, October 2020). www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

8 Isabelle Bouchard and Pierre-Olivier Bédard-Maltais, *A Nation of Entrepreneurs: The Changing Face of Canadian Entrepreneurship* (Barrie: Business Development Bank of Canada, October 2019). www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/bdc-etude-sbw-nation-entrepreneurs.pdf?utm_campaign=Changing-faces-Study-2019--EN

9 Yuri Ostrovsky and Garnett Picot, *Innovation in Immigrant-owned Firms* (Ottawa: Statistics Canada, June 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020009-eng.htm

10 Rupaleem Bhuyan et al., « Branding 'Canadian Experience' in Immigration Policy: Nation Building in a Neoliberal Era », *Journal of International Migration and Integration* 18 (2017): 47–62. https://doi.org/10.1007/s12134-015-0467-4

11 Sylvie Albert et al., "Building a Self-Directed Process for the Development of Internationally Trained Professional Profiles in Canada », *Journal of International Migration and Integration* 14 (2013): 671–688, https://doi.org/10.1007/s12134-012-0256-2; Institute for Canadian Citizenship, « Immigrants to Canada Facing Crisis of Confidence », Press release, March 23, 2022. http://inclusion.ca/wp-content/uploads/2022/05/Immigrants-to-Canada-Facing-Crisis-of-Confidence-media-release.pdf

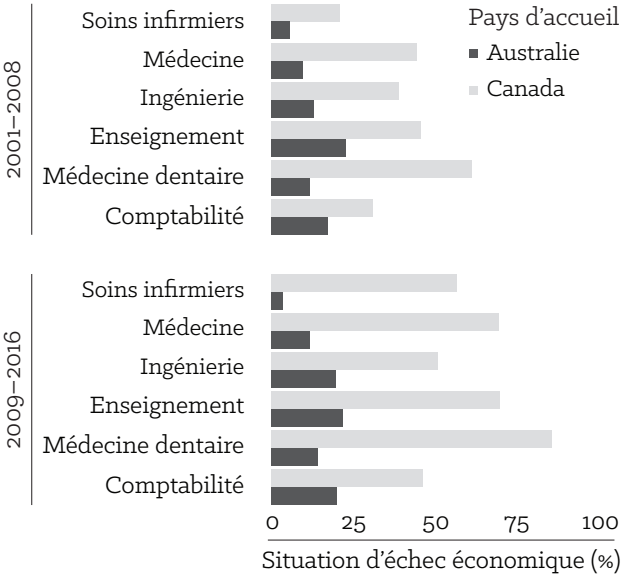
recherche de talents. Un autre défi pour les employeurs est la concentration des agences d'établissement dans les zones urbaines, ce qui rend difficile toute tentative d'attirer des travailleurs dans les communautés rurales. Dans le contexte d'une guerre mondiale pour les talents, les États-Unis étant à nouveau une destination attrayante, de nombreux nouveaux arrivants expriment leur mécontentement : une récente enquête nationale a révélé que 30 % des nouveaux-Canadiens âgés de 18 à 34 ans déclarent ne pas avoir l'intention de rester au Canada[12].

Alors que le taux de chômage et le taux d'emplois vacants atteignent des niveaux historiquement bas, nous avons désespérément besoin de travailleurs dans des professions aussi diverses que des ingénieurs hautement qualifiés, des hommes de métier ou des travailleurs manuels[13]. La pénurie de personnel de santé a également atteint des proportions alarmantes. Par ailleurs, un rapport récent de Statistique Canada indique que les travailleurs étrangers temporaires (TET) peu qualifiés ont plus de chances de devenir des résidents permanents que les TET hautement qualifiés, ce qui remet en question nos hypothèses sur la valeur des compétences. Plus récemment, la COVID a créé des arriérés massifs, que le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (IRCC) promet de résorber grâce à sa nouvelle stratégie numérique[14].

Ces résultats en matière d'emploi et l'impact sur la situation socio-économique des nouveaux arrivants sont préoccupants pour le Canada, surtout si on les compare à ceux d'autres pays. Une étude récente de Harrap et coll. comparant le Canada et l'Australie met en exergue les lacunes majeures du système canadien. Alors que l'Australie et le Canada dépendent pour leur croissance économique des immigrants (et des étudiants étrangers) et qu'ils ont chacun un système de points qui tente d'aligner les compétences sur l'emploi, mais les similarités s'arrêtent là[15]. Plus de 75 % des immigrants en Australie gagnent 90 % du salaire moyen du secteur. Au Canada, ce pourcentage n'est que de 50 %. En d'autres termes, les immigrants en Australie ont beaucoup plus de chances de réussir d'un point de vue économique. Au Canada, en 2016, les immigrants arrivés entre 2001 et 2008 étaient encore loin du revenu médian dans leur domaine ; les immigrants arrivés plus récemment s'en sortaient encore plus mal. En effet, dans les professions réglementées de pratiquement tous les pays d'origine, les immigrants canadiens ont de moins bons résultats en matière d'emploi (voir figure 1).

L'Australie n'a jamais bénéficié de la réputation de tolérance et d'inclusion du Canada et pourtant, elle a devancé le Canada en termes d'innovation politique. Les Australiens ont fait preuve d'innovation en utilisant la recherche pour améliorer les méthodes de sélection et en travaillant en étroite collaboration avec les employeurs. L'Australie s'est également efforcée de faciliter la reconnaissance des diplômes internationaux et propose des cours de transition spécifiques aux professions, combinés à des stages dans l'industrie. En outre, l'Australie a mis en place un système d'entrée accélérée pour les immigrants hautement qualifiés et, avec le concours des principales parties prenantes, elle met régulièrement à jour sa liste de professions qualifiées et les compétences requises, ainsi que ses méthodes d'évaluation des compétences[16].

FIGURE 1. POURCENTAGE DE MIGRANTS QUALIFIÉS GAGNANT MOINS DE 50 % DU REVENU MÉDIAN DANS LEUR DOMAINE D'ACTIVITÉ, PAR QUALIFICATION ET PAR PÉRIODE D'ARRIVÉE



Source : Harrap et al., « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's », 99.

12 Statistics Canada, *Labour Shortage Trends in Canada* (Ottawa: Statistics Canada, 2022). www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/labour_/labour-shortage-trends-canada

13 Yasmine Hassan, « Health-care Workers Call for Government Help as Burnout Worsens and Staff Shortages Increase », *CBC News*, June 18, 2022. www.cbc.ca/news/politics/healthcare-workers-burnout-1.6492889

14 Victoria Esses et al., « Supporting Canada's COVID-19 Resilience and Recovery through Robust Immigration Policy and Programs », FACETS 6 (2023): 686-759, https://doi.org/10.1139/facets-2021-0014; Immigration, Refugees, and Citizenship Canada (IRCC), *2022-23 Departmental Plan* (Ottawa: IRCC, 2022). www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/pub/dp-pm-2022-2023-eng.pdf

15 Benjamin Harrap et al., « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's », *International Migration* 60, no. 5 (2022): 91-107. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12940

16 Benjamin Harrap et al., « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's », International Migration 60, no. 5 (2022): 91-107. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12940

Certes, le Canada a également investi énormément dans les programmes de langues officielles, dans la formation professionnelle, le soutien intégré et dans les organismes d'aide à l'établissement. Toutefois, les retombées de ces investissements ne sont pas uniformes. Par exemple, le vérificateur général de l'Ontario a mis en évidence des lacunes dans les résultats de la formation linguistique : moins de la moitié des apprenants montrent des progrès dans l'apprentissage de l'anglais ou du français[17]. Par ailleurs, le rythme d'adoption des approches novatrices – recours à la technologie, adaptation de l'apprentissage et approches centrées sur l'employeur – est relativement lent.

La recherche a également démontré que la fragmentation du financement, le manque de liens avec les employeurs et le manque de responsabilité ont conduit à ce qui peut être décrit comme des pratiques prédatrices dans les organismes de formation qui préparent les gens à des emplois imaginaires[18]. Étant donné que de nombreux nouveaux arrivants sont des TET ou des étudiants étrangers, ils sont souvent exclus des programmes de transition et des possibilités d'apprentissage intégré au travail qui sont les plus susceptibles de déboucher sur un bon emploi. C'est particulièrement vrai dans le secteur de la santé, où 47 % des immigrants ayant reçu leur formation dans d'autres pays sont sous-utilisés, le taux réel de cette sous-utilisation étant probablement plus élevé, car les immigrants travaillant dans le secteur de la santé ont souvent un niveau de compétence bien inférieur à celui pour lequel ils ont été formés[19]. Dans le secteur privé, où la plupart des emplois se trouvent dans les PME, les employeurs reçoivent peu d'aide pour embaucher les immigrants et les entreprises d'immigrants reçoivent relativement moins bien de soutien que ce qui est présenté dans les faits. La plupart des agences d'établissement considèrent l'entrepreneuriat ou le travail indépendant comme un échec en matière d'établissement, même si la recherche démontre qu'il s'agit souvent d'une voie que les nouveaux arrivants préfèreraient emprunter[20]. Bien que l'on reconnaisse de plus en plus la valeur des soutiens intégrés – en particulier les aides à la carrière –, ces services sont également difficiles à parcourir et à obtenir.

COMMENT Y REMÉDIER : RECOMMANDATIONS

METTRE EN ŒUVRE UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE :

l'intégration et la collaboration intersectorielle sont nécessaires. Actuellement, les différents niveaux de gouvernement et les parties prenantes travaillent de manière cloisonnée et ratent des occasions de partager et d'étendre les meilleures pratiques. La structure fragmentée actuelle continuera à restreindre la capacité des entreprises, comme les PME, à accroître l'inclusivité et la diversité de leurs lieux de travail en embauchant des immigrants et en tirant parti de leurs compétences. Les solutions innovantes et inclusives doivent s'appuyer sur la collaboration entre les différentes parties prenantes, notamment les employeurs, la société civile, les établissements d'enseignement postsecondaire et le gouvernement.

MODERNISER D'URGENCE LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES :

Tirer parti de la technologie et de l'influence pour résorber le retard dans les meilleurs délais. Impliquer les employeurs dans la définition des compétences et des professions en demande et rationaliser les processus pour eux. Fournir des évaluations avant l'arrivée et des mesures de soutien pour gérer les attentes et permettre aux nouveaux arrivants d'être opérationnels. Comme cela a été souligné par Bergen et Hyder, l'amélioration du Global Talent Stream permettrait aux employeurs d'avoir un accès efficace aux compétences dont ils ont besoin pour développer leurs activités et de réduire les formalités administratives auxquelles ils sont confrontés ainsi que les complexités du système[21]. Le Canada doit immédiatement élargir l'accès à ce programme en allongeant la liste des professions éligibles, telles que les techniciens en réseaux informatiques, les ingénieurs en logiciels et les mathématiciens, et en continuant à mettre à jour la liste au fil du temps. Les métiers qualifiés ne sont pas suffisamment prioritaires, pas plus que les nouveaux métiers technologiques émergents et à forte demande. Remédier aux aspects obsolètes de la politique, telle que la double intention, qui exige des étudiants

17 Office of the Auditor General, *Settlement and Integration Services for Newcomers* (Ottawa: Office of the Auditor General of Canada, 2017), chap. 3, section 3.13. www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en17/v1_313en17.pdf

18 Eddy Ng and Suzzane Gagnon, *Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada: Current Findings and Future Directions* (Toronto: Public Policy Forum, 2020). https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN.pdf

19 Feng Hou and Christoph Schimmele, *Adults with a Health Education but Not Working in Health Occupations* (Ottawa: Statistics Canada, April 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00004-eng.htm; Naomi Alboim et al., *Globally Trained Local Talent: Opening Pathways for Internationally Educated Professionals to Strengthen Ontario's Health Care System* (Toronto: Canada Excellence Research Chairs (CERC), March 2022). www.torontomu.ca/cerc-migration/Policy/CERCMigration_PolicyBrief07_MAR_2022.pdf

20 Wendy Cukier et al., *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth* (Toronto: Diversity Institute, 2017). www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship

21 Benjamin Bergen and Goldy Hyder, « Canada Can Do More to Attract the World's Brightest Science and Tech Minds », *Toronto Star*, March 28, 2022. www.thestar.com/business/opinion/2022/03/28/canada-can-do-more-to-attract-the-worlds-brightest-science-and-tech-minds.html

internationaux de promettre de retourner dans leur pays d'origine – ce qui est absurde pour les candidats originaires de pays comme l'Afghanistan. Faciliter l'accès des étudiants internationaux et des travailleurs étrangers temporaires aux mesures de soutien et à l'obtention du statut de résident permanent.

SE CONCENTRER SUR LE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS, EN PARTICULIER LES PME, EN LEUR PROPOSANT LES BONNES PRATIQUES POUR RECRUTER, EMBAUCHER ET FORMER LES NOUVEAUX ARRIVANTS ET, EN RETOUR, LEUR PERMETTRE D'EXPORTER DAVANTAGE :

Il est important de souligner que près de 90 % des emplois du secteur privé au Canada proviennent des PME[22]. Les employeurs peuvent faire mieux, et beaucoup veulent faire mieux, mais il est également important de reconnaître les différentes réalités des différentes entreprises. Les PME ont besoin de soutien et d'outils particuliers pour surmonter leurs problèmes de capacité et leurs ressources limitées. Les solutions possibles à explorer pourraient impliquer une collaboration avec diverses parties prenantes, y compris les établissements d'enseignement postsecondaire et les agences d'établissement, en se concentrant sur le changement au niveau systémique. Ce qu'il faut, c'est un système de gestion de l'offre pour évaluer les talents et les compétences, en utilisant la technologie et les bases de données, afin de permettre aux PME d'avoir une vue d'ensemble des talents présents dans le système. En général, des économies d'échelle sont nécessaires pour soutenir ce secteur, et certains efforts sont en cours pour créer une masse critique de PME. En outre, des efforts délibérés sont nécessaires pour lutter contre la discrimination systémique et promouvoir l'action des employeurs afin de tirer parti de leur rôle décisif.

RÉGLER UNE FOIS POUR TOUTES LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS :

Plus de 40 % des ingénieurs de sexe masculin formés à l'étranger sont sous-employés[23]. Les agences d'aide à l'établissement reconvertissent les médecins en employés de soutien à la personne. Dans les deux cas, les candidats qualifiés qui ont suivi la procédure et réussi leurs examens se voient refuser l'accès aux stages et à l'expérience dont ils ont besoin pour exercer leur profession. Il faut se pencher sur ce type d'obstacles. Les agences d'accréditation professionnelle utilisent également des méthodes archaïques, par exemple en évaluant la formation des infirmiers et infirmières formés à l'étranger sur une base individuelle (par exemple en Ontario) au lieu de se concentrer sur les ententes avec les établissements et les évaluations d'équivalence. En Ontario, les infirmiers et les infirmières formés à l'étranger doivent, eux aussi, passer des examens, de sorte que les obstacles liés aux transferts de crédits sont en grande partie inutiles et entraînent une perte précieuse de temps. Cette situation a donné lieu à des situations auxquelles il est plus rapide pour certains médecins immigrants d'obtenir une certification aux États-Unis et de demander ensuite la réciprocité au Canada que d'attendre des années pour obtenir une résidence ici. Ces retards inutiles doivent être résolus. Il n'y a aucune preuve que les pays où la proportion de médecins formés à l'étranger est plus élevée ont de moins bons résultats.

RENFORCER LE CAPITAL HUMAIN – FORMER ET SOUTENIR LES PROGRAMMES QUI FONCTIONNENT :

Investir dans des programmes novateurs qui produisent des résultats en les partageant, en les reproduisant et en les transposant à plus grande échelle. Maîtriser les pratiques et les technologies innovantes. Renforcer les capacités, mais aussi les cadres de responsabilisation afin que les investissements produisent des résultats. Fournir un soutien intégré, en reconnaissant que ces investissements sont rentables. Apprendre et intégrer les stratégies issues des succès du parrainage privé des réfugiés. Développer et adopter des modèles innovants existants pour aider les nouveaux arrivants à construire un capital social et à trouver des mentors et des parrains ayant les connaissances et les relations nécessaires pour les aider à s'orienter dans les différents systèmes.

RECONNAÎTRE L'IMPORTANCE DES ENTREPRENEURS (AU-DELÀ DE LA CLASSE ENTREPRENEURIALE) ET FOURNIR UN SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS NOUVELLEMENT ARRIVÉS :

Adapter les programmes de soutien existants ou en créer de nouveaux pour répondre aux besoins financiers et techniques uniques des nouveaux arrivants. Les immigrants continuent de se heurter à des obstacles lorsqu'il s'agit de créer des entreprises, de mobiliser des capitaux et de s'y retrouver dans les règles et les programmes gouvernementaux. De plus, les organisations qui aident les entrepreneurs ne sont pas toujours équipées pour répondre aux besoins spécifiques des immigrants.

CONCLUSION

Bien que le Canada soit l'une des destinations les plus attrayantes pour les talents étrangers, sa réputation a été mise à mal ces dernières années. Dans la course mondiale à la main-d'œuvre, le Canada ne peut pas se permettre d'être complaisant. Nous devons nous efforcer en permanence de créer et de maintenir les conditions permettant d'attirer et de

22 Innovation, Science and Economic Development Canada, « Key Small Business Statistics », last modified November 29, 2022. https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/key-small-business-statistics/key-small-business-statistics-2022#s2.2

23 Ontario Society of Professional Engineers (OSPE), Diversity and Inclusion in the Engineering Profession: Fact Sheet (Toronto: OSPE, November 2020). https://ospe.on.ca/wp-content/uploads/2020/11/DiversityandInclusion_FactSheet_Nov2020.pdf

retenir les meilleurs talents. Cela signifie également qu'il faut veiller à ce que notre système d'immigration soit aussi centré autant que possible sur le client, en simplifiant les exigences administratives et en réduisant les délais de traitement. Par-dessus tout, il s'agit de sensibiliser à l'impératif économique et à l'urgence d'attirer et de retenir les talents du monde entier et de combattre, à chaque occasion, l'ignorance, la xénophobie et la haine. Les immigrants sont en mesure d'aider les entreprises à se développer, en créant davantage d'emplois pour les travailleurs locaux et en profitant à l'économie canadienne dans son ensemble. Le Canada est une terre d'opportunités et possède l'un des taux de mobilité sociale les plus élevés au monde[24]. Chaque année, des centaines de milliers d'immigrants choisissent de faire de ce pays leur nouvelle patrie. Cependant, il reste des obstacles à l'exploitation du plein potentiel de cette population entreprenante. Toutefois, nous assistons depuis peu à un fléchissement du soutien à l'immigration. Les récentes mesures prises par le gouvernement canadien pour prolonger un programme de permis de travail lancé en juillet 2023 afin d'attirer 10 000 travailleurs technologiques non ressortissants basés aux États-Unis ont été accueillies avec des sentiments mitigés. D'une part, le programme qui cherche à attirer les détenteurs de visas d'élite avec une résidence permanente au Canada a été critiqué pour avoir profité de la précarité bien connue qui caractérise les immigrants dans le monde entier. D'autre part, l'initiative a été applaudie par l'industrie technologique du pays, qui a demandé son extension, car il s'agit d'une mesure innovante visant à combler les lacunes criantes de la main-d'œuvre canadienne[25]. En outre, les récentes propositions du Premier ministre Justin Trudeau visant à faire passer l'immigration de 400 000 à 500 000 résidents permanents d'ici à 2025 ont suscité le scepticisme de l'ensemble de l'échiquier politique. Dans ce contexte, les critiques concernant l'immigration peuvent être considérées comme étant plus directement liées à la pénurie actuelle de logements et aux récentes difficultés associées au rétablissement. Par exemple, les processus complexes, onéreux et chronophages requis pour le transfert des titres de compétences des immigrants qualifiés récemment admis (voir le chapitre correspondant du présent volume pour un examen détaillé du cas des infirmières formées à l'étranger), ou la crise des abris de Toronto d'août 2023, lorsque les demandeurs d'asile et les réfugiés ont débordé les services d'accueil locaux et ont été contraints de camper dans les rues, ce qui a remis en question la capacité de notre pays à accueillir les nouveaux arrivants d'une manière juste et responsable[26]. Nous devons veiller à ce que l'immigration ne devienne pas le bouc émissaire d'une négligence de longue date par les pouvoirs publics de tout bord pour faire face à la construction de logements adéquats, d'une part, et pour pallier à la pénurie de professionnels qualifiés, d'autre part.

L'immigration est une solution, pas un problème. Il est donc impératif d'accélérer le taux et le rythme d'intégration par le biais de propositions raisonnables qui garantissent la prospérité continue des Canadiens. En travaillant ensemble pour éliminer ces obstacles, nous pouvons positionner le Canada pour une reprise économique forte en libérant l'énergie, les compétences et les idées extraordinaires des immigrants. L'engagement du Canada à accueillir les nouveaux arrivants sur son territoire lui a longtemps conféré un avantage, mais nous ne devons faire preuve d'aucune complaisance. Pour cela, nous avons besoin d'un engagement renouvelé et d'une action urgente.

---

24 World Economic Forum, *Global Social Mobility Index 2020: Why Economies Benefit from Fixing Inequality* (Cologny: World Economic Forum, January 2020). www.weforum.org/reports/global-social-mobility-index-2020-why-economies-benefit-from-fixing-inequality

25 David Olive, « How Canada Poached 10 000 Tech Workers from the US–In just 48 hours », *Toronto Star*, August 15, 2023. www.thestar.com/business/how-canada-poached-10-000-tech-workers-from-the-u-s-in-just-48-hours/article_c159c7cc-6163-5414-8453-0db70899df90.html

26 Claire Porte Robbins, « Is Canada Really So Immigrant Friendly? », *Foreign Policy*, August 28, 2023. https://foreignpolicy.com/2023/08/28/canada-immigration-trudeau-policy-multiculturalism-backlash

REFERENCES

Albert, Sylvie, Pawoumodom M. Takouda, Yves Robichaud, and Rana Haq. « Building a Self-Directed Process for the Development of Internationally Trained Professional Profiles in Canada ». *Journal of International Migration and Integration* 14 (2013): 671–688. https://doi.org/10.1007/s12134-012-0256-2

Alboim, Naomi, Karen Cohl, Joan Atlin, and Karl Flecker. Globally Trained Local Talent: Opening Pathways for Internationally Educated Professionals to Strengthen Ontario's Health Care System. CERC Migration Policy Brief No. 07. Toronto: Canada Excellence Research Chairs (CERC). www.torontomu.ca/cerc-migration/Policy/CERCMigration_PolicyBrief07_MAR_2022.pdf

Bauder, H. (2003). Brain abuse or the devaluation of immigrant labour in Canada. Antipode, 35(4), 699–717.

Bergen, Benjamin, and Goldy Hyder. « Canada Can Do More to Attract the World's Brightest Science and Tech Minds ». *Toronto Star*, March 28, 2022. www.thestar.com/business/opinion/2022/03/28/canada-can-do-more-to-attract-the-worlds-brightest-science-and-tech-minds.html

Bhuyan, Rupaleem, Daphne Jeyapal, Jane Ku, Izumi Sakamoto, and Elena Chou. « Branding 'Canadian Experience' in Immigration Policy: Nation Building in a Neoliberal Era ». *Journal of International Migration and Integration* 18 (2017): 47–62. https://doi.org/10.1007/s12134-015-0467-4

Bouchard, Isabelle, and Pierre-Olivier Bédard-Maltais, A Nation of Entrepreneurs: The Changing Face of Canadian Entrepreneurship. Barrie: Business Development Bank of Canada, October 2019. www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/bdc-etude-sbw-nation-entrepreneurs.pdf?utm_campaign=Changing-faces-Study-2019--EN

Cukier, Wendy, Henrique Hon, Sheona McGraw, Ruby Latif, and Erin Roach. Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. Toronto: Diversity Institute, 2017. www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship

Esses, Victoria, Jean McRae, Naomi Alboim, Natalya Brown, Chris Friesen, Leah Hamilton, Aurélie Lacassagne, Audrey Macklin, and Margaret Walton-Roberts. « Supporting Canada's COVID-19 Resilience and Recovery through Robust Immigration Policy and Programs ». FACETS 6 (2023): 686–759. https://doi.org/10.1139/facets-2021-0014

Harrap, Benjamin, Lesleyanne Hawthorne, Margaret Holland, James Ted McDonald, and Anthony Scott. « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's ». *International Migration* 60, no. 5 (2022): 91-107. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12940

Hassan, Yasmine. « Health-care Workers Call for Government Help as Burnout Worsens and Staff Shortages Increase ». *CBC News*, June 18, 2022. www.cbc.ca/news/politics/healthcare-workers-burnout-1.6492889

Hou, Feng, and Christoph Schimmele. *Adults with a Health Education but Not Working in Health Occupations*. StatCan COVID-19: Data to Insights for a Better Canada. Ottawa: Statistics Canada, April 29, 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00004-eng.htm

Institute for Canadian Citizenship. « Immigrants to Canada Facing Crisis of Confidence ». Press release, March 23, 2022. http://inclusion.ca/wp-content/uploads/2022/05/Immigrants-to-Canada-Facing-Crisis-of-Confidence-media-release.pdf

Immigration, Refugees, and Citizenship Canada (IRCC). 2022–23 *Departmental Plan*. Ottawa: IRCC, 2022. www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/pub/dp-pm-2022-2023-eng.pdf

Innovation, Science and Economic Development Canada. « Key Small Business Statistics ». Last modified November 29, 2022. https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/key-small-business-statistics/key-small-business-statistics-2022#s2.2

Ng, Eddy, and Suzzane Gagnon. *Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada: Current Findings and Future Directions*. Toronto: Public Policy Forum. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN.pdf

Office of the Auditor General. Settlement and Integration Services for Newcomers. Ottawa: Office of the Auditor General of Canada, 2017. www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en17/v1_313en17.pdf

Olive, David. « How Canada Poached 10 000 Tech Workers from the US–In just 48 hours ». *Toronto Star*, August 15, 2023. www.thestar.com/business/how-canada-poached-10-000-tech-workers-from-the-u-s-in-just-48-hours/article_c159c7cc-6163-5414-8453-0db70899df90.html

Ontario Society of Professional Engineers (OSPE). *Diversity and Inclusion in the Engineering Profession: Fact Sheet*. Toronto: OSPE, November 2020. https://ospe.on.ca/wp-content/uploads/2020/11/DiversityandInclusion_FactSheet_Nov2020.pdf

Ostrovsky, Yuri, and Garnett Picot (2020). *Innovation in Immigrant-owned Firms*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, June 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020009-eng.htm

Picot, Garnett, and Feng Hou. *Skill Utilization and Earnings of STEM-Educated Immigrants in Canada: Differences by Degree Level and Field of Study*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, December 2019. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019023-eng.htm

Picot, Garnett, and Feng Hou. *A Canada-US Comparison of the Economic Outcomes of STEM Immigrants*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, September 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm

Powell, Naomi, and Ben Richardson. *Powering Up: Preparing Canada's Skilled Trades for a Post-pandemic Economy*. Toronto: Royal Bank of Canada (RBC), 2021. https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy

Robbins, Claire Porter. « Is Canada Really So Immigrant Friendly? » Foreign Policy, August 28, 2023. foreignpolicy.com/2023/08/28/canada-immigration-trudeau-policy-multiculturalism-backlash

Statistics Canada. « Immigrants Make up the Largest Share of the Population in Over 150 Years and Continue to Shape Who We are as Canadians ». *The Daily*, October 26, 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm

Statistics Canada. « Business or Organization Obstacles Over the Next Three Months, Fourth Quarter of 2022 ». Released November 25, 2022. https://doi.org/10.25318/3310060301-eng

Statistics Canada. *Labour Shortage Trends in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, 2022. www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/labour_/labour-shortage-trends-canada

World Economic Forum. *The Future of Jobs Report*. Cologny: World Economic Forum, October 2020. www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

World Economic Forum. *Global Social Mobility Index 2020: Why Economies Benefit from Fixing Inequality*. Cologny: World Economic Forum, January 2020. www.weforum.org/reports/global-social-mobility-index-2020-why-economies-benefit-from-fixing-inequality