



Travailleurs sans frontières

L'immigration en réponse à la pénurie de main-d'œuvre dans les PME

FCEI

FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

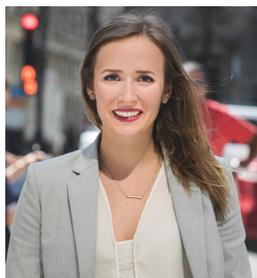
FÉVRIER 2020

En affaires pour vos affaires.

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises du Canada (PME), comptant 110 000 membres dans tous les secteurs et toutes les régions. Elle mène des recherches, réalise des sondages auprès de ses membres et effectue des analyses économiques pour étudier l'incidence des politiques sur les entreprises indépendantes et conseiller les pouvoirs publics sur les moyens de soutenir l'entrepreneuriat.

Pour en savoir plus, consulter le site feci.ca/recherche.

À PROPOS DE L'AUTEURE



Emilie Hayes est analyste principale des politiques pour la FCEI à Ottawa. Elle est chargée d'aider à l'élaboration de positions stratégiques et à la formulation de recommandations à partir des commentaires et des suggestions des membres, et de rencontrer les hauts fonctionnaires et les responsables des politiques au nom des PME.

Depuis son entrée à la FCEI en 2015, elle défend la position des PME sur les questions d'emploi des jeunes, d'environnement et d'innovation, sujets sur lesquels elle a signé divers rapports. Elle travaillait auparavant dans la fonction publique fédérale et auprès d'un ministre fédéral. Diplômée de l'Université d'Ottawa, elle détient un baccalauréat en développement international et mondialisation avec une mineure en science politique.



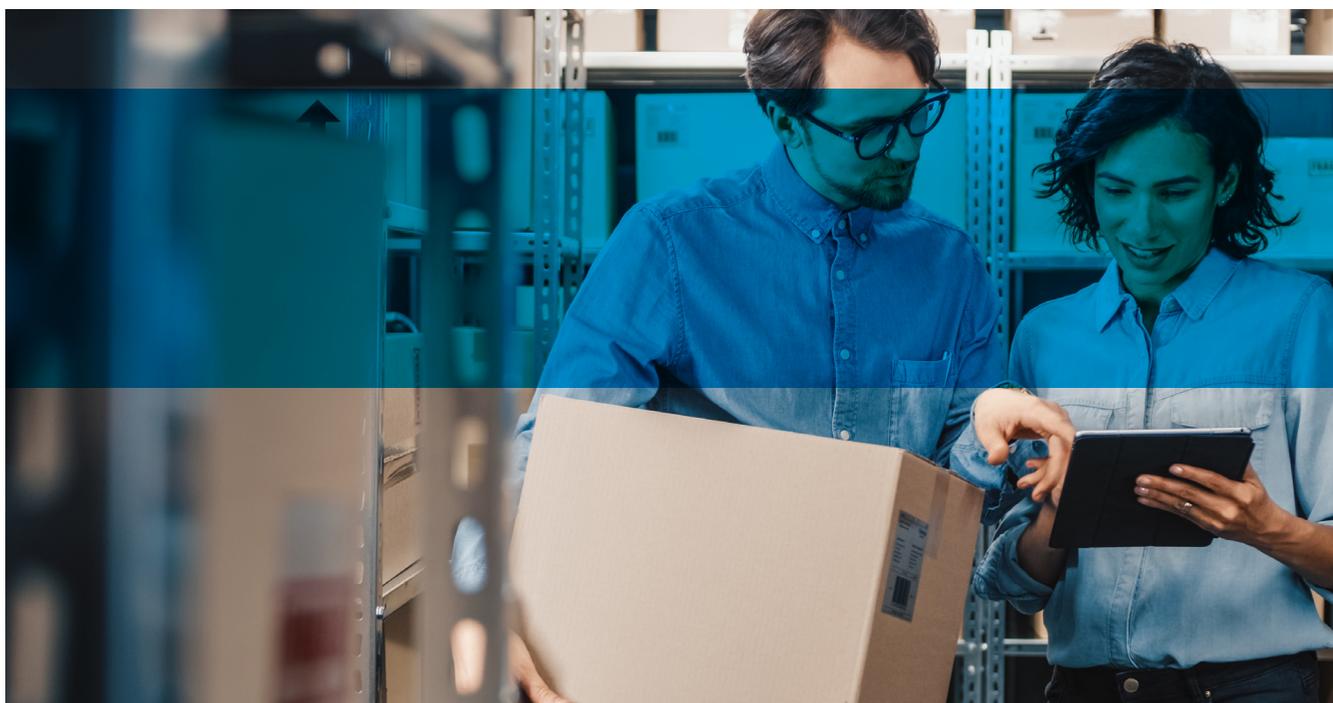
TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	4
Le défi croissant des pénuries de travailleurs et de compétences.....	5
Le défi de pourvoir les postes vacants.....	7
Ce que les PME recherchent.....	8
Le système d’immigration du Canada convient-il aux PME?	12
Compétences des nouveaux immigrants	13
Les types de nouveaux immigrants embauchés.....	19
Expériences des entreprises ayant recouru à l’immigration	21
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires	25
Méthodes de recrutement.....	29
Intégration des nouveaux immigrants dans le milieu de travail.....	30
Conclusion et recommandations	35
Méthodologie	40
Annexe A.....	41
Commentaires de membres.....	41

SOMMAIRE

Depuis la fin de la dernière récession, en 2009, la question des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les petites et moyennes entreprises (PME) a pris une ampleur considérable. En effet, les propriétaires de PME de partout au Canada éprouvent de la difficulté à embaucher des travailleurs et à les garder, ce qui limite grandement la productivité et le développement de leurs entreprises. Étant donné le vieillissement de la population et les faibles taux de natalité actuels, ce n'est pas un problème qui se résoudra de sitôt. Il s'agit là d'une question assez complexe : il est clair qu'il n'y a pas qu'une seule solution pour régler les problèmes du marché du travail au Canada. La FCEI aborde donc la pénurie de main-d'œuvre sous plusieurs angles : mobilité, formation et automatisation, mobilisation des groupes sous-représentés comme les jeunes, les peuples autochtones et les nouveaux immigrants.

Le présent rapport traite du défi grandissant que représente la pénurie de main-d'œuvre et de compétences au Canada, et du rôle que peut jouer l'immigration pour aider à combler ces manques. En nous appuyant sur des données et sur des commentaires des membres FCEI, nous nous attarderons sur les expériences vécues par les propriétaires de PME qui ont embauché de nouveaux immigrants, peu importe si ces derniers étaient déjà établis au pays ou s'ils sont arrivés par l'intermédiaire du système d'immigration temporaire ou permanente. Une attention particulière sera accordée aux portes que les travailleurs immigrants ont ouvertes aux entreprises et aux embûches d'un système d'immigration complexe. Nous voulons proposer aux pouvoirs publics des mesures concrètes pouvant aider les PME à attirer et garder les travailleurs dont elles ont besoin pour conserver l'avantage concurrentiel de notre économie et contribuer à la prospérité de tous les Canadiens.



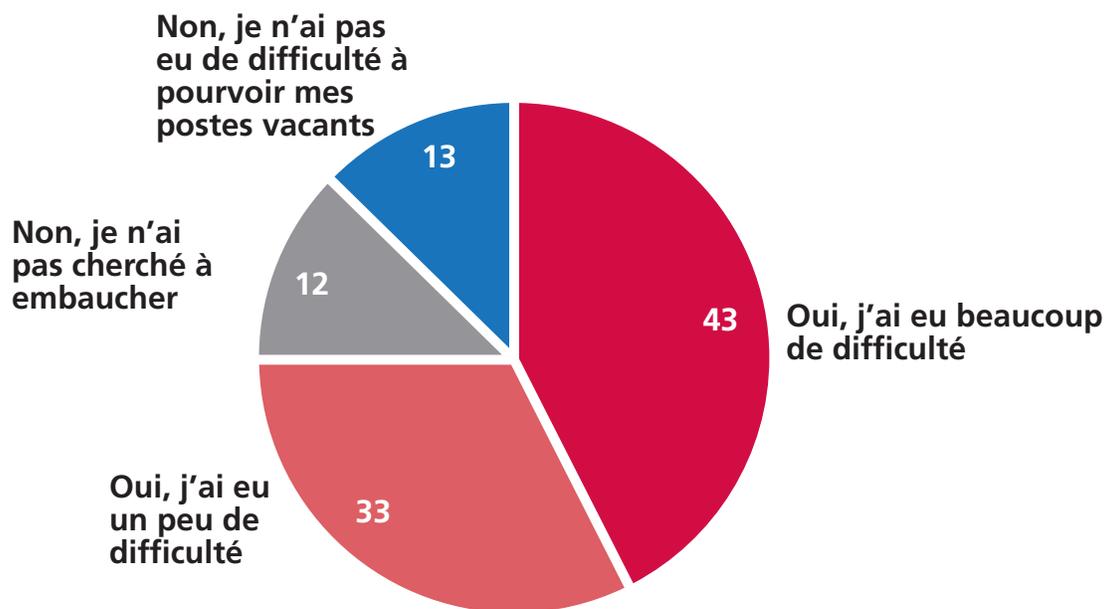
LE DÉFI CROISSANT DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES

Le système d'immigration joue un rôle primordial : il permet d'assurer qu'il y a suffisamment de travailleurs pour pourvoir les postes vacants d'aujourd'hui et de demain. Au cours des dix dernières années, le nombre de propriétaires de PME ayant cité la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme limite à la croissance de leur entreprise a augmenté, passant de 27 % à 39 %. Au troisième trimestre de 2019, le taux de postes vacants est demeuré élevé (3,2 %), ce qui représente environ 433 000 postes du secteur privé partout au Canada. Le phénomène est particulièrement marqué dans les secteurs tels que la construction et les services personnels (coiffeurs, plombiers)². Lorsqu'on demande aux propriétaires d'entreprise s'ils ont eu de la difficulté à embaucher de nouveaux employés au cours des cinq dernières années, 76 % disent qu'ils en ont eu un peu (33 %) ou beaucoup (43 %) (Figure 1).

FIGURE 1

Au cours des cinq dernières années, avez-vous eu de la difficulté à embaucher de nouveaux employés?

(Sélectionner une seule réponse) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 5 487.

1. FCEI, *Baromètre des affaires*^{MD}, janvier 2019, n = 846.

2. FCEI, *Postes à pourvoir*, 3^e trimestre de 2019.

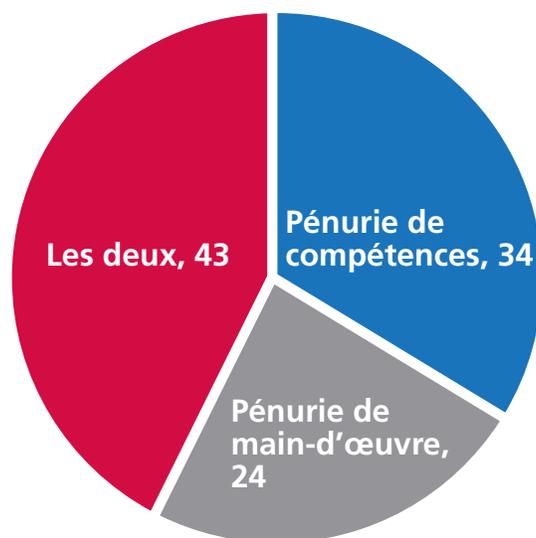
Les entreprises de la Colombie-Britannique, du Québec et de l'Ontario sont les plus touchées. Il n'est donc pas surprenant que les taux de postes vacants de ces provinces soient supérieurs à la moyenne nationale. Certains secteurs ont plus de difficultés que d'autres. Citons, entre autres, les PME des secteurs de l'hébergement et de la restauration, des transports, des services personnels, de la construction et de la fabrication.

On parle de pénurie de compétences quand il y a un manque de candidats ayant la formation, l'expérience ou les qualités requises pour les emplois disponibles. Une pénurie de main-d'œuvre se produit lorsqu'il y a en général trop peu de gens postulant aux postes à pourvoir, y compris ceux exigeant des employés débutants ou non qualifiés. Parmi les propriétaires ayant connu des problèmes de recrutement, un grand nombre (43 %) disent être confrontés aux deux types de pénurie, tandis qu'un tiers (34 %) déclarent ne faire face qu'à une pénurie de compétences, et un quart (24 %), qu'à une pénurie de main-d'œuvre (Figure 2).

FIGURE 2

Décririez-vous votre problème d'embauche comme étant le résultat d'une pénurie de compétences ou de main-d'œuvre?

(Sélectionner une seule réponse) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 4055.

Les entreprises de l'Alberta et de la Saskatchewan, ainsi que celles du secteur des services personnels, sont les plus susceptibles d'être aux prises avec une pénurie de compétences. Pour les entreprises agricoles et celles du Québec, on parle plutôt d'une pénurie de main-d'œuvre.

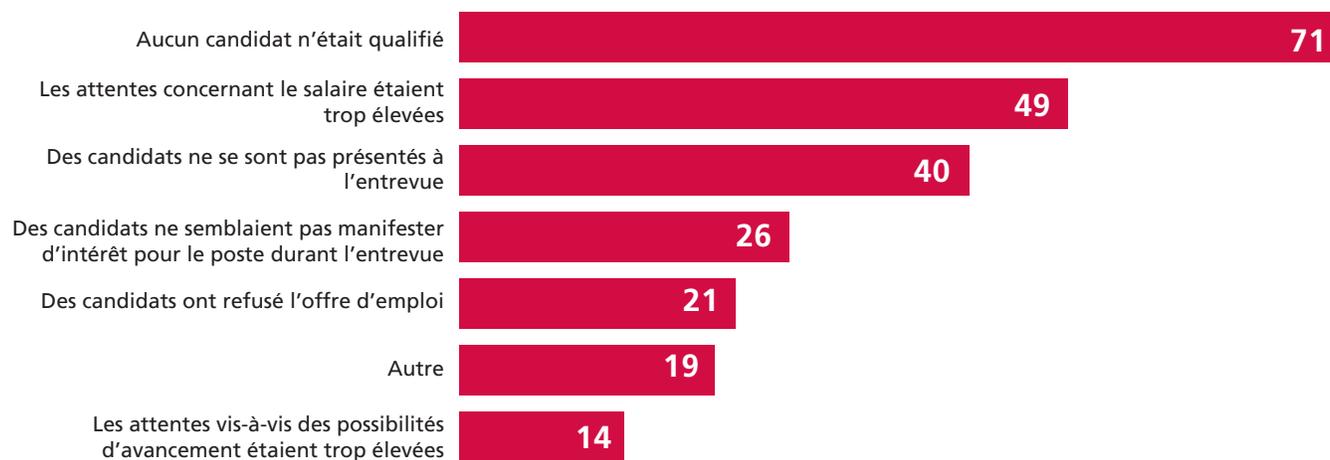
Le défi de pourvoir les postes vacants

Pourquoi est-il si difficile pour les propriétaires d'entreprise de trouver du personnel? La majorité (71 %) déplore le fait qu'aucun candidat n'était qualifié, tandis que d'autres disent que les attentes concernant le salaire sont trop élevées (49 %) ou que les candidats ne se sont pas présentés à l'entrevue (40 %) (Figure 3). Cette dernière raison peut être très frustrante pour les propriétaires de PME dans la mesure où la plupart d'entre eux n'ont pas de service des ressources humaines. Ils doivent donc afficher les offres d'emploi, examiner les candidatures et contacter les candidats potentiels eux-mêmes.

FIGURE 3

Au cours des cinq dernières années, quelles ont été vos plus grandes difficultés avec les candidats que vous désiriez embaucher?

(Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 4 088.

Pour surmonter ces difficultés, 60 % des propriétaires disent avoir amélioré les conditions de travail (salaires, vacances, congés payés, etc.) pour attirer plus de candidats, et 78 % en ont fait autant pour garder leurs employés actuels³. Toutefois, les PME ont souvent moins de ressources financières que les grandes entreprises. Il leur est donc plus difficile de rivaliser avec elles pour un même bassin de candidats qualifiés.

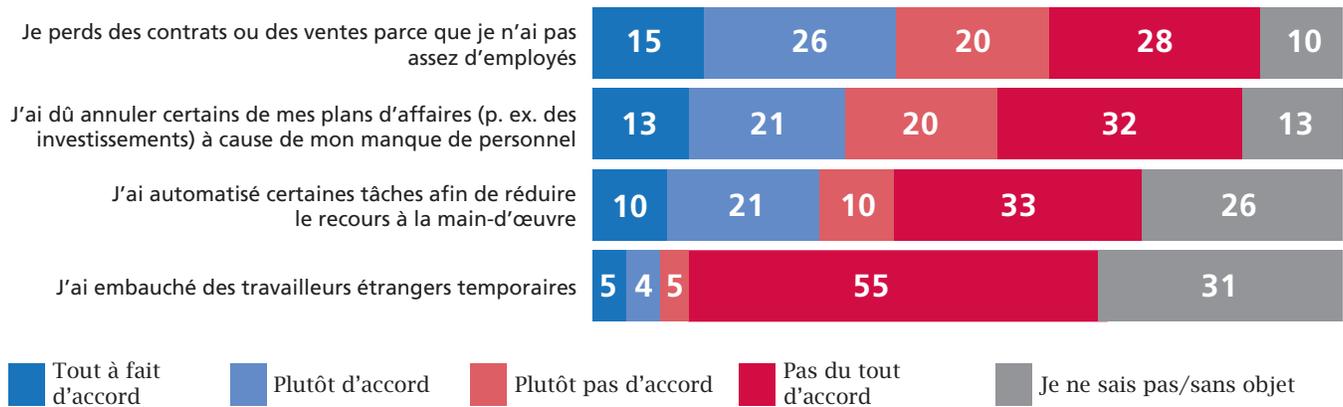
En raison du manque de main-d'œuvre, 41 % des propriétaires de PME ont dit avoir perdu des contrats ou des ventes, et 34 % ont été contraints d'annuler des projets d'affaires (Figure 4). Pour composer avec ce problème, un peu plus de 30 % des propriétaires ont automatisé certaines tâches, et près de 10 % se sont tournés vers le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

3. FCEI, sondage «L'emploi dans votre entreprise», août-octobre 2018, n = 7 916..

FIGURE 4

Quand vous pensez à la situation de votre entreprise au cours des 12 derniers mois, dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants?

(Sélectionner une réponse par ligne) (% des réponses)



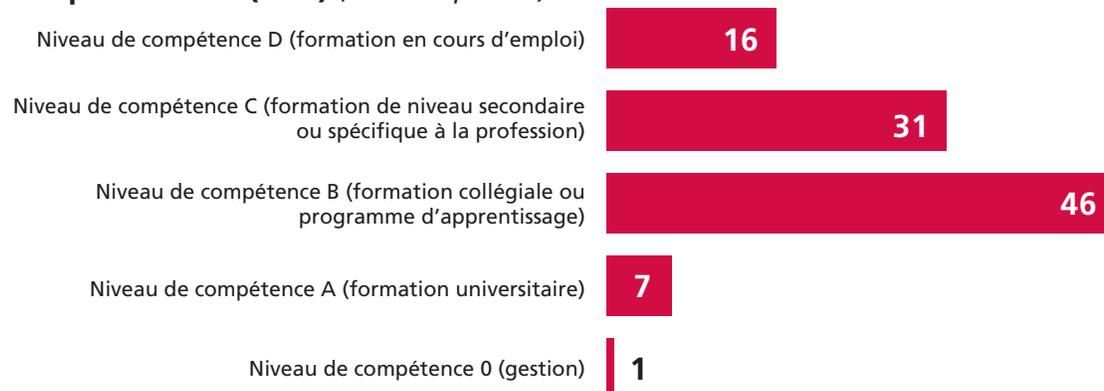
Source : FCEI, sondage «L'emploi dans votre entreprise», août-octobre 2018, n = 7 085.

Ce que les PME recherchent

De toute évidence, les PME peinent à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin, mais il reste important de déterminer quelles compétences les employeurs recherchent. Notre sondage indique que 46 % des propriétaires de PME cherchent des personnes ayant un diplôme d'études collégiales ou une formation d'apprenti pour occuper des postes nécessitant un niveau de compétence B (Figure 5). La deuxième catégorie la plus recherchée est celle des candidats ayant un niveau de compétence C (31 %), pour des emplois requérant un diplôme d'études secondaires ou une formation spécialisée. Seulement 16 % environ des chefs d'entreprise cherchent en priorité des travailleurs peu qualifiés n'ayant besoin que d'une formation en cours d'emploi (niveau de compétence D), alors que 7 % veulent des travailleurs de formation universitaire (niveau de compétence A), et 1 % souhaitent pourvoir des postes de gestion (niveau de compétence 0).

FIGURE 5

Pénurie de main-d'œuvre, selon le niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 3 925.

Si l'on observe en détail les types de postes les plus recherchés requérant un niveau de compétence B, plus de la moitié sont du groupe des métiers spécialisés (Tableau 1). Par exemple, dans le groupe «Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries», on trouve les charpentiers, les soudeurs, les plombiers et les électriciens, tandis que le groupe «Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement» comprend les mécaniciens, les grutiers, les travailleurs en chauffage, ventilation et climatisation (CVC) et les mécaniciens de chantier. Ces pénuries reflètent les taux de postes vacants qui sont toujours plus élevés dans les entreprises des secteurs de la construction et des services personnels.

TABLEAU 1

Les 10 principales pénuries du niveau de compétence B en fonction des grands groupes de la CNP

Grand groupe	Pourcentage
Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (électriciens, plombiers, charpentiers)	28 %
Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement (mécaniciens, grutiers)	27 %
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés (chefs, bouchers, boulangers-pâtisseries)	17 %
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées (technologues en architecture, arpenteurs-géomètres, estimateurs)	10 %
Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées (superviseurs, acheteurs en gros, courtiers d'assurances)	4 %
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif (superviseurs de bureau, adjoints de direction)	4 %
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs (graphistes, décorateurs d'intérieur, artisans)	3 %
Personnel technique des soins de santé (techniciens vétérinaires, hygiénistes dentaires, technologues en échographie)	3 %
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement (parajuristes, éducateurs de la petite enfance, travailleurs en foyer de groupe)	2 %
Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires (commis comptables, experts en sinistres, courtiers en douane)	2 %

Dans le cas du niveau de compétence C, 33 % des propriétaires de PME disent avoir besoin de personnel du groupe « Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses » (Tableau 2), et 18 % disent avoir besoin d'employés comme les conducteurs de camions de transport, qui font partie du groupe « Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien ». Si une bonne partie des postes correspondant à ce niveau de compétence ne requièrent pas toujours une formation formelle, il n'y a pas lieu pour autant de les considérer comme des emplois « non spécialisés ». En effet, ils nécessitent tout de même une formation informelle, obtenue par l'expérience, et il faut aussi une certification ou un permis pour beaucoup d'entre eux.

TABLEAU 2

Les 10 principales pénuries du niveau de compétence C en fonction des grands groupes de la CNP

Grand groupe	Pourcentage
Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail (vendeurs-grossistes d'alcools)	33 %
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien (conducteurs de camions de transport, chauffeurs de taxi, conducteurs d'excavatrice)	18 %
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés (barmans, serveurs, réceptionnistes d'hôtel)	13 %
Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe (ouvriers en exploitation forestière, travailleurs agricoles, ouvriers de serre)	7 %
Monteurs/monteuses dans la fabrication (assembleurs de véhicules, finisseurs de meubles, assembleurs de matériel électronique)	5 %
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires (fumigateurs, installateurs de fenêtres, réparateurs de vélos)	5 %
Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé (opérateurs de machines à scier dans les scieries, tapissiers, opérateurs de machines à imprimer)	4 %
Personnel de soutien de bureau (réceptionnistes, commis à la saisie de données)	4 %
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé (briqueteurs-maçons, ponçeurs de cloisons sèches, manœuvres à la démolition)	3 %
Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique (nourrices, préposés aux soins personnels, gouvernants)	3 %

Globalement, la majorité des propriétaires de PME cherchent des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, qu'ils aient reçu une formation formelle ou en cours d'emploi. Notons qu'il existe tout de même un besoin de main-d'œuvre peu spécialisée. Bien sûr, les diplômes universitaires et l'éducation postsecondaire sont importants pour certains, mais il faut tout de même souligner que ce n'est pas ce que recherchent la plupart des petits employeurs. Comme 77 % des besoins en main-d'œuvre concernent les niveaux de compétence B et C, il est important que les pouvoirs publics se demandent si le système d'immigration répond aux besoins les plus pressants des petits employeurs.

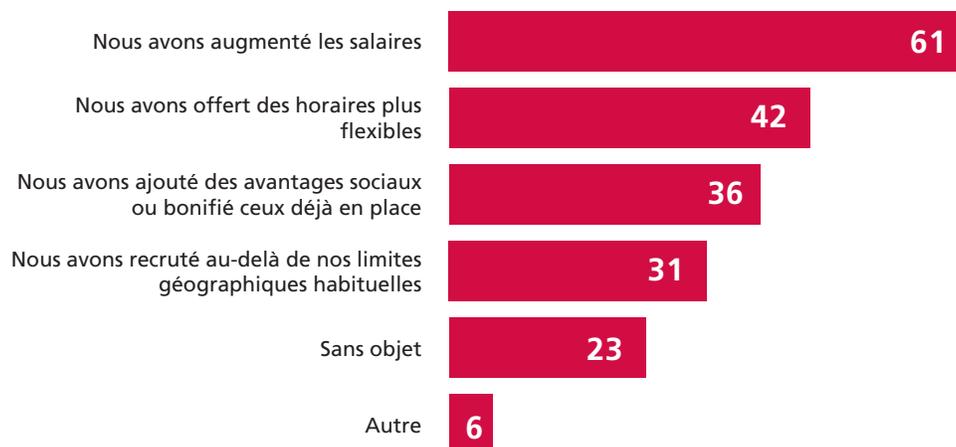
LE SYSTÈME D'IMMIGRATION DU CANADA CONVIENT-IL AUX PME?

Il n'y a pas qu'une seule solution à la pénurie de main-d'œuvre. L'immigration peut néanmoins jouer un rôle crucial en aidant le Canada à se doter de la main-d'œuvre nécessaire pour continuer à développer son économie. Toutefois, beaucoup de propriétaires de PME sont submergés par la paperasserie et la complexité du système lorsqu'ils veulent embaucher du personnel immigrant. De plus, les immigrants que le gouvernement choisit d'accueillir au Canada n'ont pas toujours les compétences qui correspondent aux besoins réels des PME.

Comme l'embauche de travailleurs étrangers est un processus incroyablement coûteux et complexe, la plupart des chefs d'entreprise cherchent d'abord à garder leur personnel et à recruter des travailleurs qui sont déjà au Canada (immigrants ou non). Contrairement à la croyance voulant que les entreprises embauchent des étrangers pour garder leurs salaires bas, la majorité des propriétaires interrogés (61 %) disent avoir commencé par augmenter les salaires (Figure 6). Notons aussi que 42 % ont assoupli les horaires de travail, 36 % ont ajouté ou amélioré leurs avantages sociaux, et 31 % ont recruté au-delà de leurs limites géographiques habituelles. Cela dit, on observe aussi des différences entre les petites et nouvelles entreprises et les grandes entreprises en ce qui concerne la fidélisation du personnel. En effet, les premières ont tendance à miser sur la souplesse des conditions de travail, tandis que les grandes entreprises sont plus susceptibles d'agrandir leur bassin géographique de recrutement et de bonifier les avantages sociaux. Cela s'explique probablement par le fait que les petites entreprises ont souvent moins de ressources. Ainsi, certains avantages, comme les assurances, leur sont moins accessibles ou pourraient être trop coûteux. Il n'en demeure pas moins que ces entreprises font manifestement tout en leur pouvoir pour améliorer les conditions de travail et garder leur personnel.

FIGURE 6

Avant de passer par le système d'immigration pour embaucher des travailleurs, quelles démarches avez-vous effectuées pour retenir vos employés ou en attirer d'autres?
(Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



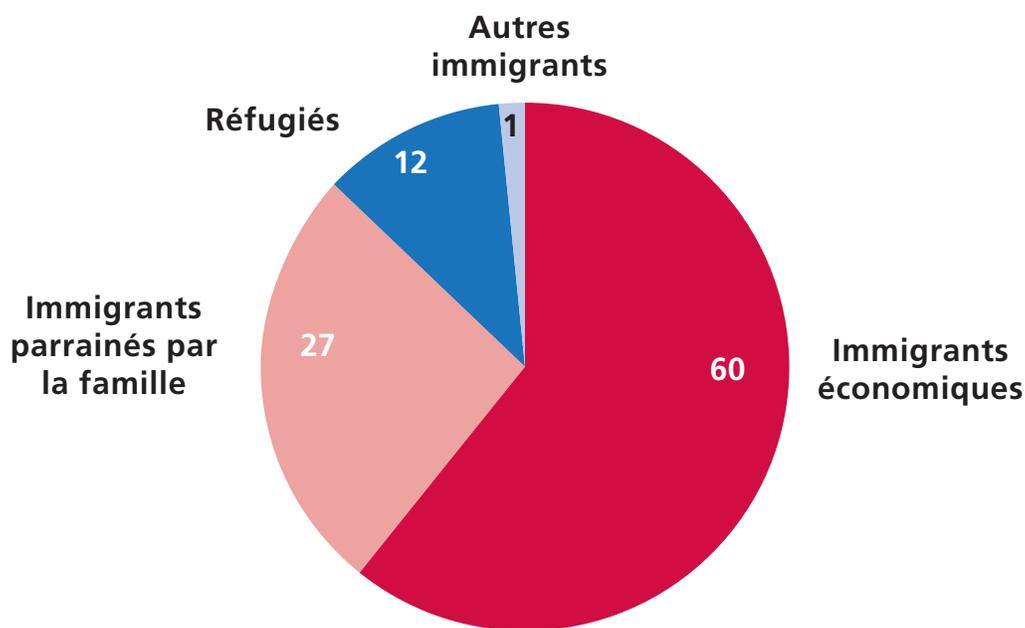
Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1 488.

Compétences des nouveaux immigrants

Dans le présent rapport et le sondage, le terme «nouveaux immigrants» renvoie aux personnes vivant au Canada depuis cinq ans ou moins et qui sont résidents permanents, ainsi qu'aux travailleurs étrangers temporaires arrivés au pays pour travailler pendant une durée déterminée avec un permis de travail. Selon Statistique Canada, le Canada a accepté plus de 1,2 million de nouveaux immigrants permanents entre 2011 et 2016, sans compter les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers⁴. La majorité (60 %) des immigrants au Canada sont des immigrants économiques, choisis pour leurs compétences et leur capacité à contribuer à l'économie : gens d'affaires, travailleurs qualifiés, proches aidants et personnes choisies dans le cadre d'un programme des candidats des provinces (PCP). Plus d'un quart (27 %) des nouveaux Canadiens sont des immigrants parrainés par un membre de leur famille, que ce dernier soit citoyen canadien ou résident permanent, et 12 % sont des réfugiés (Figure 7).

FIGURE 7

Immigrants permanents acceptés au Canada entre 2011 et 2016
(% par catégorie)



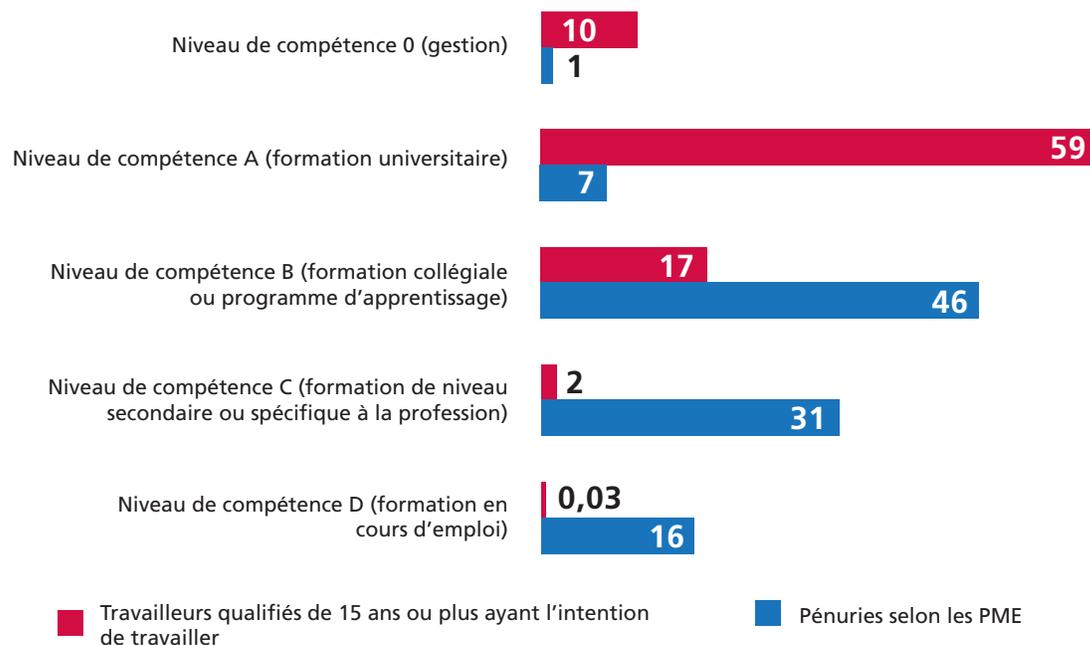
Source : Statistique Canada, Recensement de 2016, Tableau de données 98-400-X2016201.

4. Statistique Canada, *Recensement 2016*, Tableau 98-400-X2016201.

Il convient de se demander si les personnes qui arrivent au pays en tant qu'immigrants économiques ont les compétences qui répondent aux besoins actuels. Or on constate dans la Figure 8 un écart considérable entre le niveau de compétence des travailleurs qualifiés qui sont résidents permanents canadiens et les compétences les plus recherchées par les propriétaires de PME. Alors que presque la moitié de ceux-ci (46 %) recherche des travailleurs de niveau de compétence B, seulement 17 % des résidents permanents font partie de cette catégorie. Dans un même ordre d'idées, 31 % des petits employeurs recherchent des travailleurs de niveau de compétence C, alors que seulement 2 % des résidents permanents correspondent à ce profil. En fait, la majorité des résidents permanents (59 %) sont des travailleurs hautement qualifiés affichant un niveau de compétence A. Il semblerait que le gouvernement soit résolu à privilégier les immigrants détenant un diplôme universitaire plutôt que ceux dont les compétences sont le plus en demande sur le marché du travail.

FIGURE 8

Niveau de compétence des travailleurs qualifiés résidents permanents en 2017 et pénuries selon les PME (% des réponses)



Sources : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, *Faits et chiffres 2017 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents, 2008-2017*.

FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 3925.

Actuellement, l'admissibilité au Programme des travailleurs qualifiés du gouvernement fédéral et au programme Entrée express est évaluée par un système de pointage. Une valeur numérique est assignée à diverses compétences et caractéristiques : langue, éducation, expérience de travail, âge, etc. Toutefois, certains de ces facteurs (âge, expérience de travail, éducation et langue) permettent d'obtenir un nombre de points plus élevés qu'une offre d'emploi lorsque le gouvernement examine l'entrée potentielle d'une personne au Canada. Le Québec fait son choix en fonction de critères distincts.

Volets d'immigration pour les travailleurs qualifiés

■ **Entrée express**

«Entrée express» est le nom donné au programme fédéral de gestion des demandes de résidence permanente des travailleurs qualifiés. Un candidat qui répond aux exigences minimales peut soumettre son dossier et créer un profil qui établira son admissibilité à un bassin de candidats. Une fois dans un bassin, le candidat est classé selon un système de points. Les candidats ayant reçu les plus hauts pointages de chaque bassin sont invités à soumettre une demande de résidence permanente dans les 60 jours. Les demandes sont généralement traitées dans un délai de six mois ou moins.

Le système Entrée express prévoit plusieurs catégories :

■ *Catégorie de l'expérience canadienne*

Cette catégorie est destinée aux travailleurs qualifiés qui satisfont aux exigences linguistiques minimales et qui ont au moins un an d'expérience de travail qualifié au Canada. Il peut s'agir d'un poste de gestion (niveau de compétence 0), d'une profession libérale (niveau de compétence A) ou d'un emploi technique ou spécialisé (niveau de compétence B).

■ *Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)*

Les travailleurs qualifiés ayant de l'expérience à l'étranger peuvent faire une demande de résidence permanente en passant par ce programme. Au même titre que ceux de la catégorie précédente, les candidats à ce programme doivent avoir au moins un an d'expérience dans un poste exigeant un niveau de compétence 0, A ou B.

■ *Programme des travailleurs de métiers spécialisés*

Ce volet est destiné aux travailleurs étrangers pratiquant un métier spécialisé (électriciens, chefs cuisiniers, charpentiers) qui souhaitent devenir résidents permanents. Le candidat n'est pas tenu d'avoir une expérience de travail au Canada, mais il doit avoir acquis au moins deux ans d'expérience dans un métier spécialisé au cours des cinq dernières années. Il doit aussi avoir une offre d'emploi valide pour au moins un an ou un certificat de qualification pour son métier.

■ **Volet des talents mondiaux**

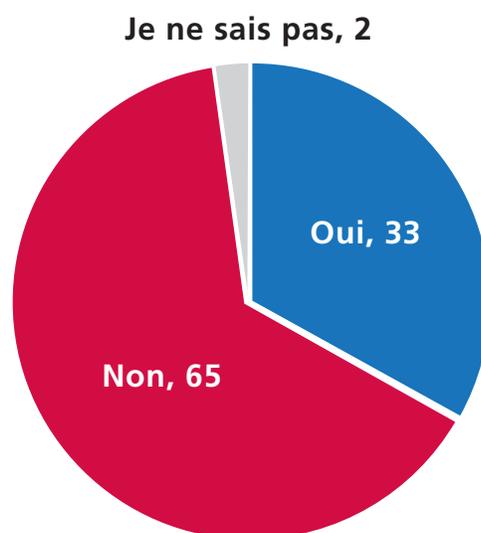
Ce volet, créé dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, vise les travailleurs hautement qualifiés et est destiné aux entreprises qui ont besoin de pourvoir un poste recherché de la liste des professions exigeant des talents mondiaux (ingénieurs informaticiens, concepteurs Web, concepteurs de jeux vidéo) ou un poste exigeant l'embauche d'un talent «unique et spécialisé» en lien avec certains secteurs ou postes. Pour être admissible, l'employeur doit soumettre un plan des avantages relatifs au marché du travail décrivant les activités qu'il devra entreprendre pour améliorer le marché du travail au Canada (embaucher plus de personnes faisant partie de groupes sous-représentés, augmenter l'embauche et les investissements).

Au cours des cinq dernières années, un tiers des propriétaires de PME (33 %) ont dit avoir embauché un nouvel immigrant (Figure 9). Les entreprises qui ont dit avoir eu de la difficulté à embaucher de nouveaux employés étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir engagé un nouvel immigrant (55 % des personnes qui ont dit avoir eu beaucoup de difficulté, et 37 % de celles ayant eu un peu de difficulté) que celles qui n'ont pas eu de difficulté (8 %). Si l'on ventile les données par secteur, on constate que les entreprises des secteurs de l'hébergement et de la restauration, de la fabrication, de la gestion et l'administration d'entreprise, et de l'agriculture, étaient les plus susceptibles d'avoir embauché un nouvel immigrant. Les entreprises de milieux urbains (35 %) ont plus souvent embauché de nouveaux immigrants que celles de milieux ruraux (23 %), ce qui n'est pas surprenant, car les nouveaux immigrants ont tendance à s'établir dans les grands centres où ils ont plus de chances de trouver des services sociaux et communautaires qui ciblent leurs besoins. Pour mieux équilibrer le tout, les programmes d'immigration ou d'établissement visant à augmenter la présence de nouveaux immigrants dans les zones rurales et éloignées sont les bienvenus.

FIGURE 9

Avez-vous embauché de nouveaux immigrants au cours des cinq dernières années?

(Sélectionner une seule réponse) (% des réponses)



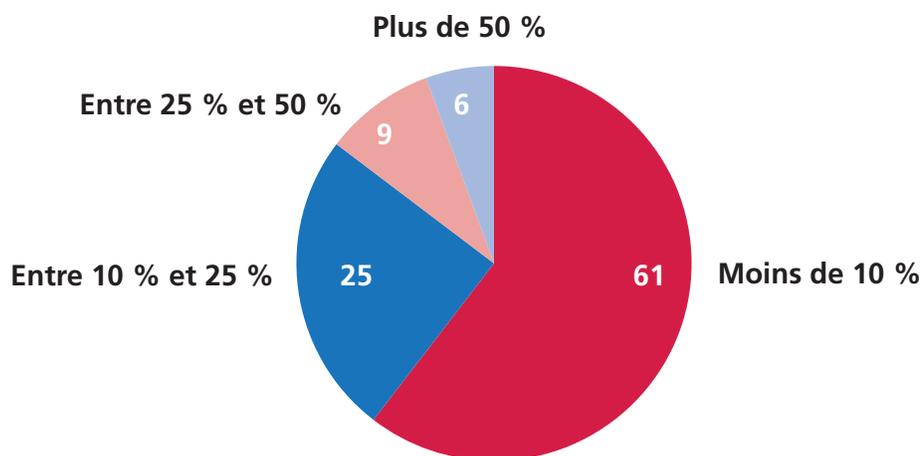
Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 4 743.

Pour ce qui est des proportions au sein de l'effectif, 61 % des propriétaires de PME indiquent que moins de 10 % de leurs employés sont de nouveaux immigrants (Figure 10). Seuls 6 % disent avoir une équipe composée à plus de 50 % de nouveaux immigrants.

FIGURE 10

Actuellement, par rapport à votre nombre total d'employés, quel pourcentage les nouveaux immigrants représentent-ils environ?

(Sélectionner une seule réponse) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1 563. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100.

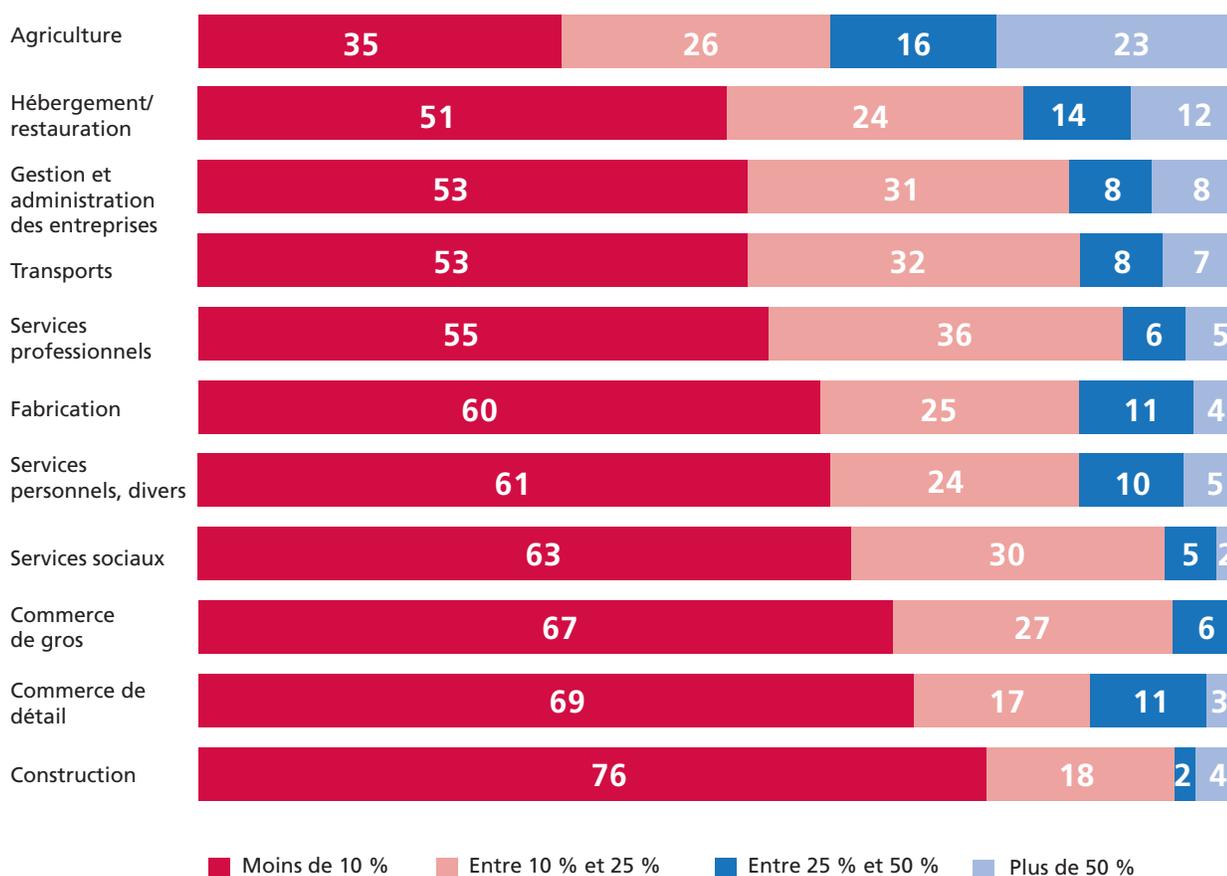


L'agriculture est le secteur où la proportion de nouveaux immigrants est la plus forte : 23 % des entreprises comptent plus de 50 % de nouveaux immigrants parmi leurs employés (Figure 10). En raison de la saisonnalité de cette industrie et des programmes visant spécifiquement le secteur agricole (comme le Programme des travailleurs agricoles saisonniers), beaucoup de producteurs éprouvent des difficultés à trouver des employés dans leur région et se tournent alors vers les nouveaux immigrants (temporaires et permanents) pour combler leurs postes vacants.

FIGURE 11

Actuellement, par rapport à votre nombre total d'employés, quel pourcentage les nouveaux immigrants représentent-ils environ? — Par secteur

(Sélectionner une seule réponse) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1 563.

« Il faut des travailleurs étrangers dans les vergers de pommiers pendant les récoltes. Bien sûr, pour des raisons légales, l'entreprise affiche une offre d'emploi, mais nous ne recevons pas de candidatures : les Canadiens ne veulent pas de ces emplois indispensables. »

— Propriétaire de vergers, Ontario »

Les types de nouveaux immigrants embauchés

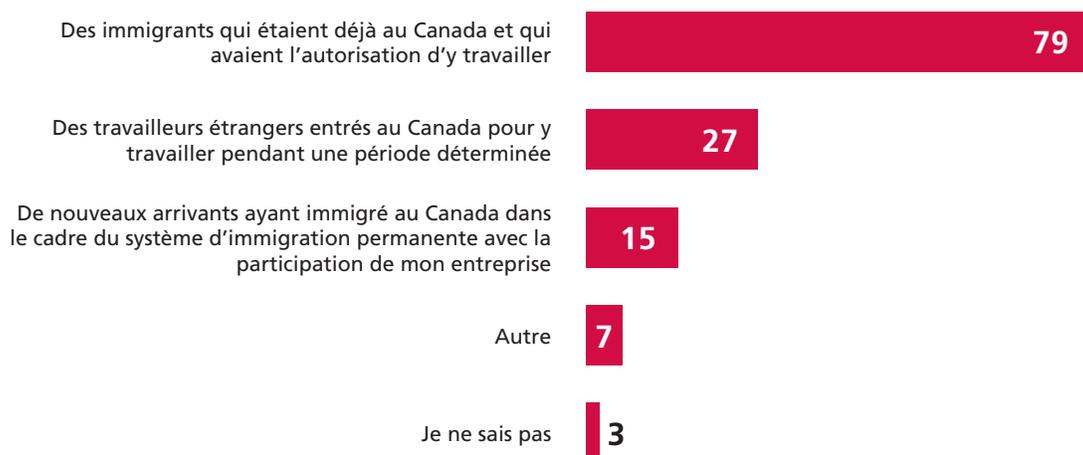
Quand on leur demande quels types de nouveaux immigrants ils ont embauchés, les propriétaires de PME répondent en majorité (79 %) qu'il s'agit d'immigrants déjà au Canada et autorisés à y travailler. Comme le nombre d'immigrants est plus élevé dans les centres urbains que dans les milieux ruraux, les entreprises de milieux urbains (80 %) sont plus susceptibles d'embaucher des immigrants qui étaient déjà au Canada que celles de milieux ruraux (68 %). Un peu plus du quart (27 %) déclarent avoir embauché un travailleur étranger entré au Canada pour y travailler pendant une période déterminée (Figure 12). Ce chiffre grimpe à 73 % pour les entreprises du secteur agricole, et à 51 % pour celles du secteur de l'hébergement et de la restauration, qui ont souvent besoin de travailleurs saisonniers.

En raison de la disponibilité et de la portée limitées des programmes, sans parler de leur complexité, peu d'entreprises (15 %) ont embauché un immigrant dans le cadre du système d'immigration permanente (Programme des candidats des provinces ou Programme pilote d'immigration au Canada atlantique). Le secteur de l'hébergement et de la restauration (35 %) est celui qui fait le plus appel à ce système.

FIGURE 12

Quelles catégories de nouveaux immigrants avez-vous embauchées?

(Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1 564.

C'est en Colombie-Britannique (37 %), en Alberta (35 %) et au Québec (28 %) que les entreprises sont les plus susceptibles d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Par ailleurs, les entreprises de la Colombie-Britannique et du Québec ont les plus hauts taux de postes vacants au pays⁵. Les PME des provinces de l'Atlantique et de la Saskatchewan sont celles ayant embauché le plus de nouveaux immigrants dans le cadre du système d'immigration permanente, souvent grâce au PCP et, dans le cas du Canada atlantique, du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (voir l'encadré de la page 20).

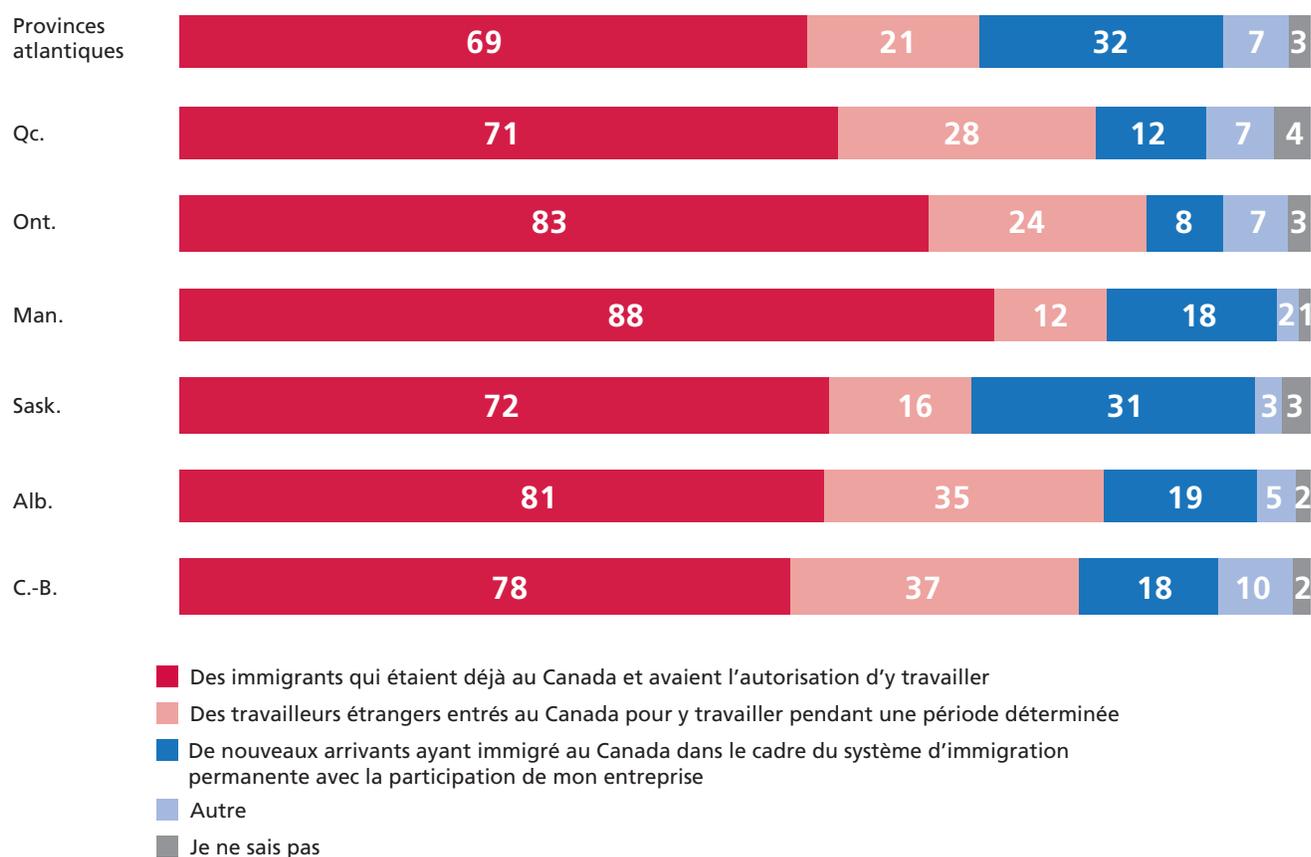
5. FCEI, *Postes à pourvoir*, 3^e trimestre de 2019.

Programme des candidats des provinces

Selon des ententes conclues avec le gouvernement fédéral, chaque province et territoire peut accepter chaque année un certain nombre de nouveaux immigrants souhaitant s'installer sur son territoire comme résidents permanents. Chaque province ou territoire peut mettre en place des volets pour lesquels les immigrants peuvent déposer une demande, avec des critères spécifiques pouvant viser une partie ou un groupe de la population en particulier (étudiants, travailleurs qualifiés). Par exemple, l'Ontario a un volet « Compétences recherchées » et la Nouvelle-Écosse a un volet spécial pour les médecins. C'est le seul moyen permettant à un travailleur étranger temporaire de déposer une demande de résidence permanente.

FIGURE 13

Quelles catégories de nouveaux immigrants avez-vous embauchées? — Par province
(Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1564.

Expériences des entreprises ayant recouru à l'immigration

Les PME qui cherchent à pourvoir leurs postes vacants peuvent trouver le système d'immigration intimidant. Beaucoup de propriétaires d'entreprise se disent rebutés par les lourdeurs administratives et la complexité des formulaires. D'autres sont frustrés par le temps qu'il faut pour traiter les demandes ou recevoir une réponse de l'administration. Près des trois quarts des commentaires que nous avons reçus de la part de propriétaires de PME dans le cadre du sondage étaient négatifs pour ce qui est de leur expérience avec le gouvernement.



C'était horriblement frustrant parce que nous n'avons pas de service de RH pour s'occuper de la paperasse et s'assurer que tout est en règle. Les employés [du gouvernement] n'ont aucune idée des besoins spécifiques des PME. Ils s'attendent à ce que nous connaissions le jargon et les endroits où chercher en ligne. On nous a critiqués parce que nous n'étions pas au courant de tous les détails. C'était pour le Programme des candidats des provinces.

– Boulanger, Manitoba



Ça fait maintenant six ans que je fais appel au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Sans ce programme, ma ferme devrait fermer ses portes. Personne dans la région n'est capable de faire le travail physique. Mais faire affaire avec des travailleurs étrangers temporaires coûte plus cher que d'embaucher des gens de la région et la paperasse est trop compliquée.

– Agriculteur, Ontario



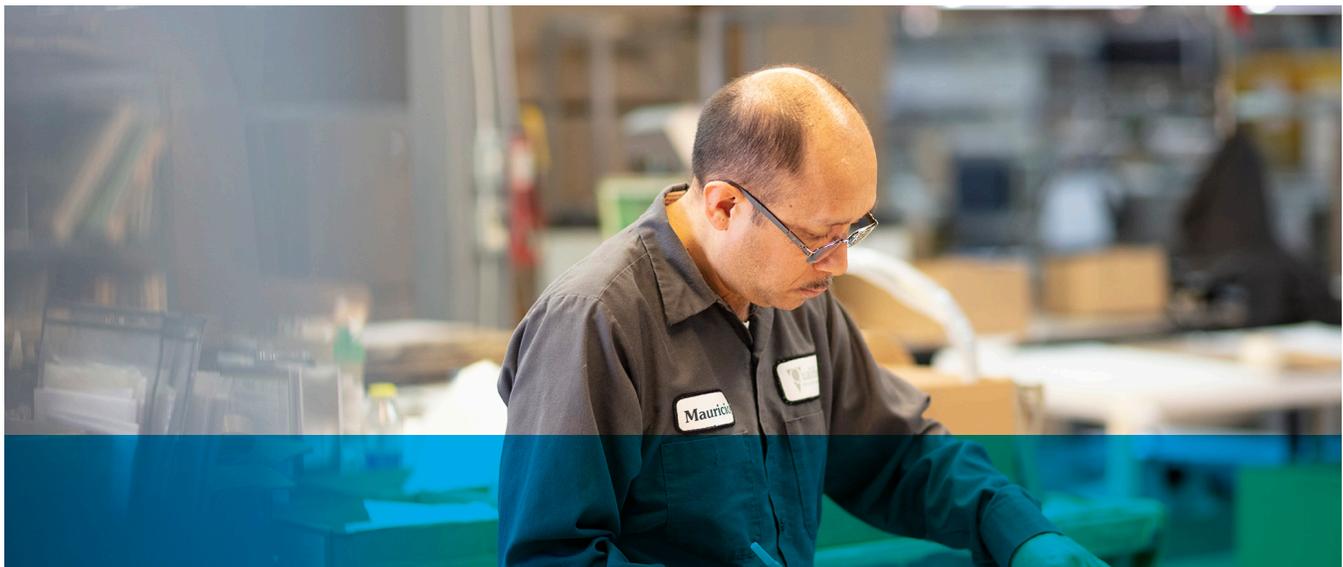
Nous avons actuellement quatre travailleurs étrangers temporaires, et ils font du bon travail. Nous en attendons trois autres, mais les délais sont plus longs. Ils devaient arriver en novembre 2018, mais on est maintenant en juin 2019, et toujours pas de date d'arrivée

– Ébéniste, Québec



Nous utilisons le programme PTAS. Tout s'est passé admirablement : bravo au gouvernement (sans lequel nous ne pourrions pas soutenir nos 70 employés canadiens à temps plein). Nous avons aussi embauché des immigrants hautement qualifiés. Ça a été plus délicat et plus coûteux, mais nous y sommes arrivés. Sans ces personnes, notre croissance serait très limitée.

– Agriculteur, Colombie-Britannique

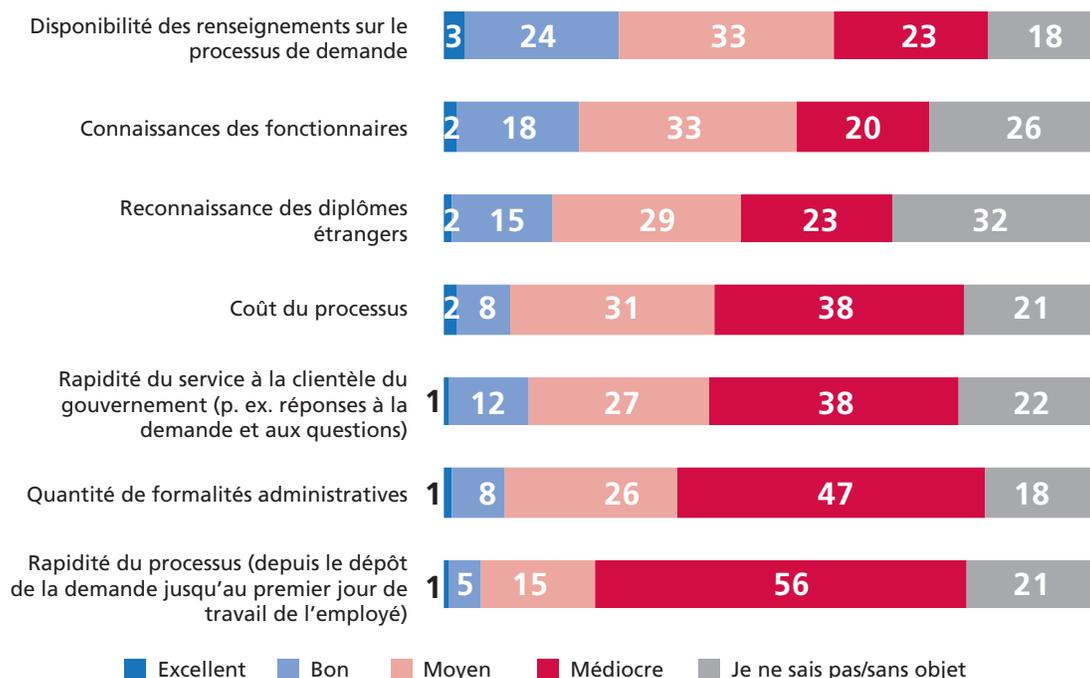


Quand on leur a demandé d'évaluer leur expérience d'embauche d'un nouvel immigrant, les propriétaires de PME ont dit qu'ils en étaient insatisfaits. Le coût, l'ampleur des formalités et la lenteur du processus font partie des points les plus problématiques. Plus de la moitié des répondants (56 %) ont qualifié de « médiocre » la rapidité du processus, et 47 % ont dit la même chose des aspects administratifs. L'aspect jugé le plus satisfaisant est la qualité de l'information : 3 % ont dit qu'elle était excellente, 24 % ont dit qu'elle était bonne, et 33 % ont dit qu'elle était moyenne (Figure 14).

FIGURE 14

Veillez évaluer les aspects suivants de votre expérience d'embauche d'un nouvel immigrant.

(Sélectionner une réponse par ligne) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 537.

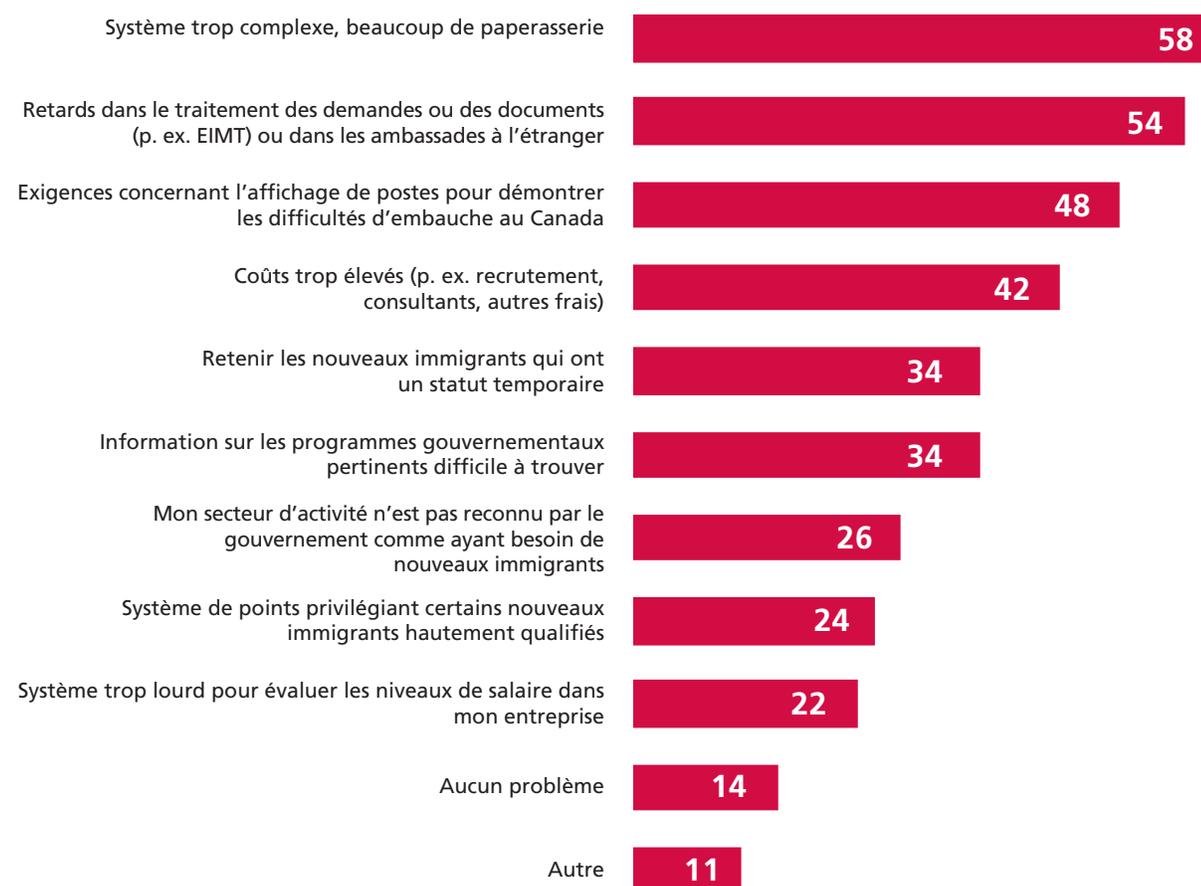
Il reste toutefois du chemin à faire pour que les propriétaires de PME aient tous les renseignements nécessaires avant d'embaucher des travailleurs étrangers. En réponse à une question complémentaire, la moitié des propriétaires se sont dit plutôt pas d'accord (24 %) ou pas du tout d'accord (26 %) avec un énoncé disant qu'il est facile de trouver de l'information sur l'embauche de travailleurs étrangers. Bien qu'il existe des services d'information à ce sujet, notamment par l'intermédiaire des agents d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, les employeurs y font rarement appel, car la plupart en ignorent l'existence.

À la question leur demandant s'ils ont eu des problèmes avec le système d'immigration, près de 60 % des propriétaires d'entreprise ont dit qu'il est trop complexe et qu'ils ont eu des problèmes avec la quantité de formalités administratives (Figure 15). Par ailleurs, ils sont 54 % à déplorer les délais de traitement des demandes ainsi que la paperasserie. Quant aux exigences concernant l'affichage des postes pour démontrer les difficultés d'embauche (fournir la preuve qu'un poste a été affiché dans le Guichet-Emplois pendant une certaine période, par exemple), elles posent problème à presque la moitié des PME (48 %).

FIGURE 15

Quels problèmes avez-vous rencontrés avec le système d'immigration?

(Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 522.

Voici quelques-uns des commentaires illustrant l'irritation des propriétaires de PME face à certains problèmes rencontrés avec le système d'immigration du Canada (on trouvera plus de commentaires à l'Annexe A) :



L'embauche de nouveaux immigrants s'est avérée difficile. L'obligation d'afficher les postes à plusieurs endroits pour les gens de métier qui ne sont pas disponibles au Canada a retardé le processus de plusieurs mois. L'exigence d'affichage sur le Guichet-Emplois du Canada n'aide pas. On reçoit beaucoup de candidatures non qualifiées, et c'est une perte de temps. Sur le site, on peut seulement utiliser des listes déroulantes, et on ne peut pas ajouter de définitions détaillées des exigences du poste. Le processus d'EIMT est lui aussi difficile : j'ai dû engager un consultant pour répondre aux exigences, et même là, c'était compliqué. Et maintenant que les nouveaux immigrants sont ici, c'est difficile d'obtenir leur statut de résident permanent avant la fin de leur permis de travail.

– Électricien, Ontario



Presque tout s'est bien passé, sauf la paperasse qui n'en finissait pas, et les retards dans les demandes de visa et de résidence permanente. Comme nous avons un métier spécialisé, nous ne cherchons pas des travailleurs étrangers temporaires, mais bien des employés permanents étant donné que ça prend des mois aux nouveaux employés pour se familiariser avec l'équipement et les méthodes. Pour garder un de nos employés, il a fallu faire deux fois le même processus d'EIMT pour que sa demande soit traitée. C'est un travailleur qualifié, et c'est exactement ce que nous recherchons et n'arrivons pas à trouver dans la région. On entend dire que les demandes de main-d'œuvre qualifiée sont accélérées, mais ça signifie quand même deux bonnes années de formalités administratives sans succès garanti. Et là, on se retrouve à chercher un nouvel employé au pied levé.

– Atelier d'usinage, Colombie-Britannique



En ce moment, il nous manque 35 employés, et les seules candidatures reçues proviennent de travailleurs étrangers. Ils ont vraiment sauvé notre entreprise. Nous aimerions en embaucher plus, mais les programmes n'arrêtent pas de changer. Il faudrait un processus simple pour amener les travailleurs ici. À l'heure actuelle, nous avons quelques travailleurs avec un permis temporaire qui ont de la difficulté à rester et qui ont peur d'être renvoyés chez eux. Ce sont d'excellents employés et citoyens, et ils sont précieux pour notre entreprise. Nous avons toujours peur de les perdre.

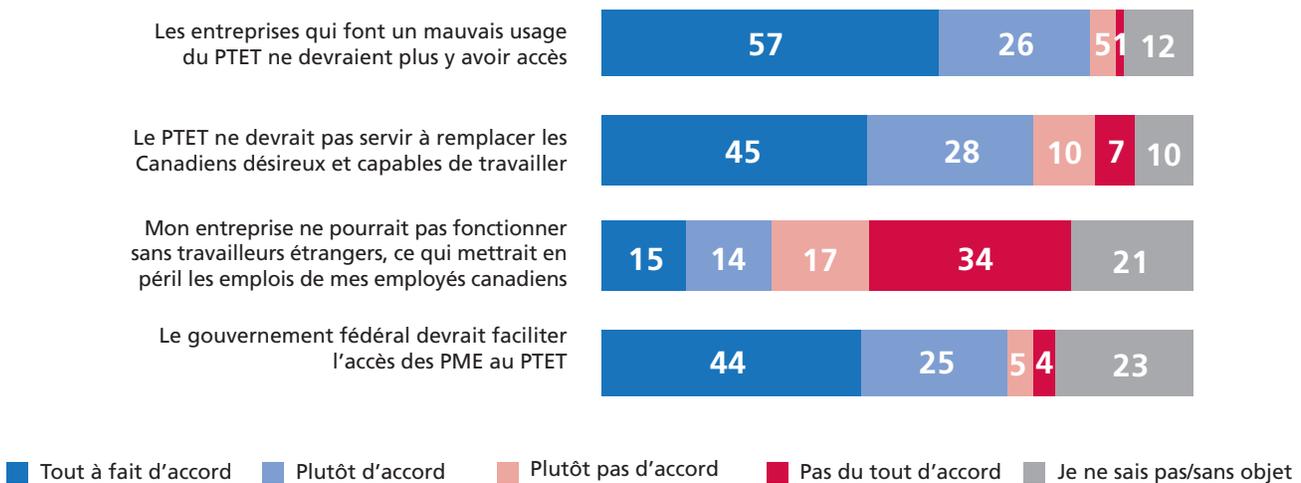
– Restaurant franchisé, Nouvelle-Écosse



Le Programme des travailleurs étrangers temporaires

La plupart des PME se tournent vers le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) en dernier recours à cause des coûts et de la complexité du système d'immigration, sans parler des coûts connexes, comme les billets d'avion et le logement. Il est effectivement beaucoup moins coûteux et beaucoup plus simple d'embaucher un travailleur qui se trouve déjà au Canada. La majorité des propriétaires d'entreprise (73 %) sont tout à fait d'accord (45 %) ou plutôt d'accord (28 %) avec le fait que le PTET ne devrait pas servir à remplacer les Canadiens qui veulent et peuvent travailler (Figure 16). Cependant, près de 30 % des propriétaires de PME et 75 % des exploitants agricoles indiquent que leur entreprise ne pourrait fonctionner sans les travailleurs étrangers, ce qui mettrait en danger l'emploi de leurs travailleurs canadiens.

FIGURE 16
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants?
(Sélectionner une réponse par ligne) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2018, n = 1 430.



Tant pour des raisons de risque entrepreneurial que de complexité, on préférerait embaucher des travailleurs locaux (Canadiens) plutôt que de payer les coûts et se soumettre aux lourdeurs administratives liés à l'embauche de travailleurs étrangers. La réalité, c'est que les entreprises qui engagent des travailleurs étrangers n'ont pas d'autre option. S'il y avait d'autres solutions raisonnables, aucun propriétaire sensé ne choisirait les risques et les coûts que représente le fait de faire venir un travailleur étranger. Si le gouvernement s'en rendait compte, peut-être qu'il éviterait de rendre pénible à ce point l'obligation de prouver le besoin de main-d'œuvre.

– Mécanicien, Alberta

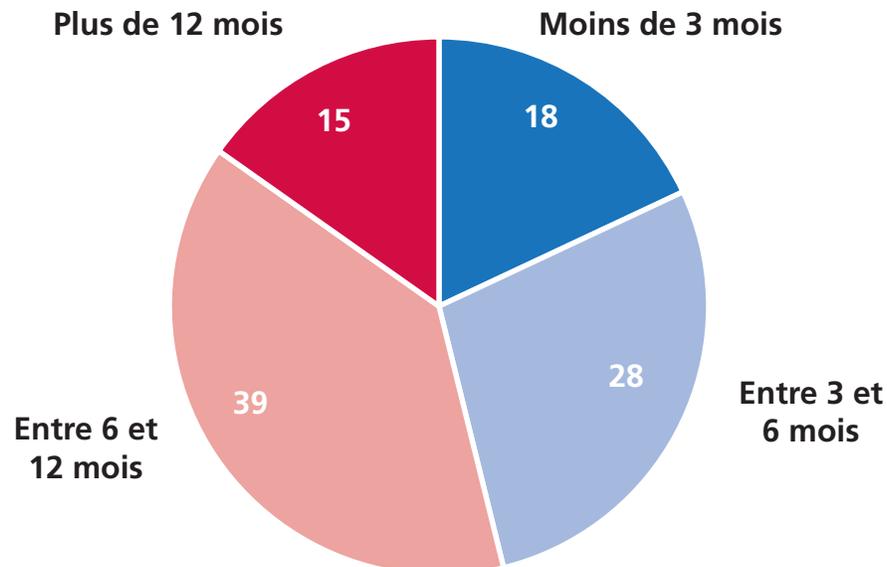


Pour embaucher un travailleur étranger temporaire, y compris dans le secteur agricole, il faut prouver au gouvernement qu'il n'y a pas de travailleur canadien pour pourvoir le poste. Le processus comprend plusieurs étapes, notamment la préparation d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) qui comporte un formulaire de plus de 15 pages. L'entreprise doit aussi prouver qu'elle a essayé de recruter des travailleurs canadiens au moyen de Guichet-Emplois et de deux autres méthodes au cours des trois derniers mois pendant au moins quatre semaines consécutives. Une fois la demande soumise, elle doit déboursier 1 000 \$ (frais administratifs en sus) pour chaque poste, montant qui ne sera pas remboursé si la demande est refusée.

Beaucoup de commentaires reçus dans le cadre du sondage dénoncent les délais, certains employeurs ayant attendu pas moins de 18 mois avant de recevoir une réponse. Plus de la moitié des propriétaires de PME (54 %) disent avoir attendu plus de six mois pour que leur demande soit traitée, et même plus de 12 mois dans 15 % des cas (Figure 17). Le problème est encore plus grave en Colombie-Britannique où 53 % des entreprises ont attendu entre 6 et 12 mois, et en Alberta, où 42 % ont dû attendre entre 6 et 12 mois, et 20 %, plus de 12 mois. Ces retards sont particulièrement prononcés dans certains secteurs : 51 % des entreprises du domaine de la construction et 42 % de l'industrie manufacturière ont dû attendre entre 6 et 12 mois.

FIGURE 17
En combien de temps votre demande d'embauche d'un travailleur étranger a-t-elle été traitée (de l'envoi de la demande jusqu'à la réception de l'approbation)?

(Sélectionner une seule réponse) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 466.

Les délais importants pour l'embauche d'un travailleur étranger temporaire peuvent causer un stress et des difficultés financières considérables pour beaucoup de PME. Les propriétaires doivent se demander s'il leur faudra repousser leurs projets d'affaires ou faire eux-mêmes plus d'heures. Le tout est particulièrement dommageable pour les entreprises saisonnières ou agricoles qui, bien souvent, n'ont pas le temps d'attendre. Un total de 69 % des propriétaires de PME sont plutôt d'accord (25 %) ou pas du tout d'accord (44 %) avec le fait que le gouvernement fédéral devrait faciliter l'accès au PTET pour les PME (Figure 16). Cela dit, les tracasseries administratives ne s'arrêtent pas là. Parfois, les employeurs doivent aussi faire face à davantage de formalités administratives une fois les travailleurs embauchés.

Le manque de communication entre les ministères et le manque d'uniformité dans l'application des règles peuvent être déconcertants et irritants pour les propriétaires qui tentent simplement de suivre les règles. Citons, par exemple, le cas d'un propriétaire d'entreprise qui a été déclaré non conforme par les services d'intégrité d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour avoir fait travailler ses travailleurs étrangers temporaires plus de 40 heures par semaine, et ce, même s'il l'avait déclaré dans son EIMT et avait respecté les normes du travail et avisé le Centre de services aux employeurs de Service Canada. La réduction des formalités administratives entourant l'embauche d'un travailleur étranger pourrait apaiser certaines de ces frustrations.

Il ne faut pas déduire de ce qui précède que les propriétaires de PME croient qu'on devrait réduire la protection des travailleurs. Bien qu'il existe effectivement des cas d'abus de travailleurs étrangers temporaires ou d'abus du programme, la grande majorité des employeurs suivent les règles et veulent que ceux qui n'en font pas autant soient sévèrement sanctionnés. La majorité des propriétaires de PME (83 %) sont d'accord pour dire qu'il faudrait révoquer l'accès au PTET pour les entreprises qui en font un mauvais usage (Figure 16).

Il est complexe et souvent impossible pour les entreprises de garder les travailleurs étrangers temporaires à long terme étant donné qu'ils ont peu de moyens de devenir citoyens canadiens. La catégorie de l'expérience canadienne, le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et le nouveau Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord offrent aux travailleurs qualifiés des moyens d'obtenir le statut de résident permanent. Toutefois, dans le cas des travailleurs peu qualifiés, les Programmes des candidats des provinces sont l'une des seules voies vers l'obtention de ce statut, mais le gouvernement fédéral n'attribue qu'un nombre limité de nouveaux immigrants à chaque province. Excepté le nouveau Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire, qui sera disponible pour certains secteurs, il n'existe à l'heure actuelle aucun moyen d'obtenir le statut de résident permanent en passant par le gouvernement fédéral pour les travailleurs peu qualifiés. Ainsi, il peut être ardu pour un travailleur étranger temporaire qui a reçu une formation dans une entreprise et qui s'est intégré dans sa collectivité sur une période de quelques années de devenir résident permanent.



Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire

Le gouvernement fédéral planifie de lancer, en mars 2020, un Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire d'une durée de trois ans afin d'aider les travailleurs temporaires étrangers admissibles occupant certains postes dans des secteurs précis (transformation des viandes, cueillette de champignons) à obtenir leur statut de résident permanent. Les employeurs qui participent à ce programme pourront faire une demande d'EIMT de deux ans, après quoi le travailleur embauché pourra déposer une demande de résidence permanente.



Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

C'est en 2017 que le gouvernement fédéral a lancé ce programme pilote axé sur les employeurs afin de permettre aux entreprises du Canada atlantique d'embaucher des travailleurs présentant un niveau de compétence O, A, B ou C (voir les descriptions à la page 6) pour pourvoir les postes qui n'ont pas attiré des candidats locaux. Pour y être admissible, l'employeur doit être désigné par la province et s'engager à remplir quatre obligations liées à l'établissement : former un partenariat avec un service d'établissement, offrir un environnement de travail accueillant, s'assurer que le candidat et sa famille reçoivent un plan d'établissement et soutenir l'accès aux services d'établissement. Une fois embauché et arrivé au Canada, l'employé peut faire une demande de résidence permanente dans le cadre du programme. Lors des élections de 2019, le gouvernement libéral a promis de rendre ce programme permanent.



Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord

D'une envergure similaire au Programme d'immigration au Canada atlantique, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord est axé sur les collectivités plutôt que sur les employeurs afin d'encourager une plus grande rétention des immigrants économiques dans les petites collectivités. Les groupes communautaires locaux collaborent avec les employeurs pour embaucher des immigrants afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre et d'offrir un soutien communautaire pour aider à l'installation et à l'intégration des nouveaux arrivants. Les immigrants choisis par la collectivité peuvent ensuite faire une demande de résidence permanente. À l'été 2019, onze municipalités avaient été choisies pour participer au Programme pilote, et les candidats à l'immigration ont pu commencer le processus de demande à l'automne 2019.



Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

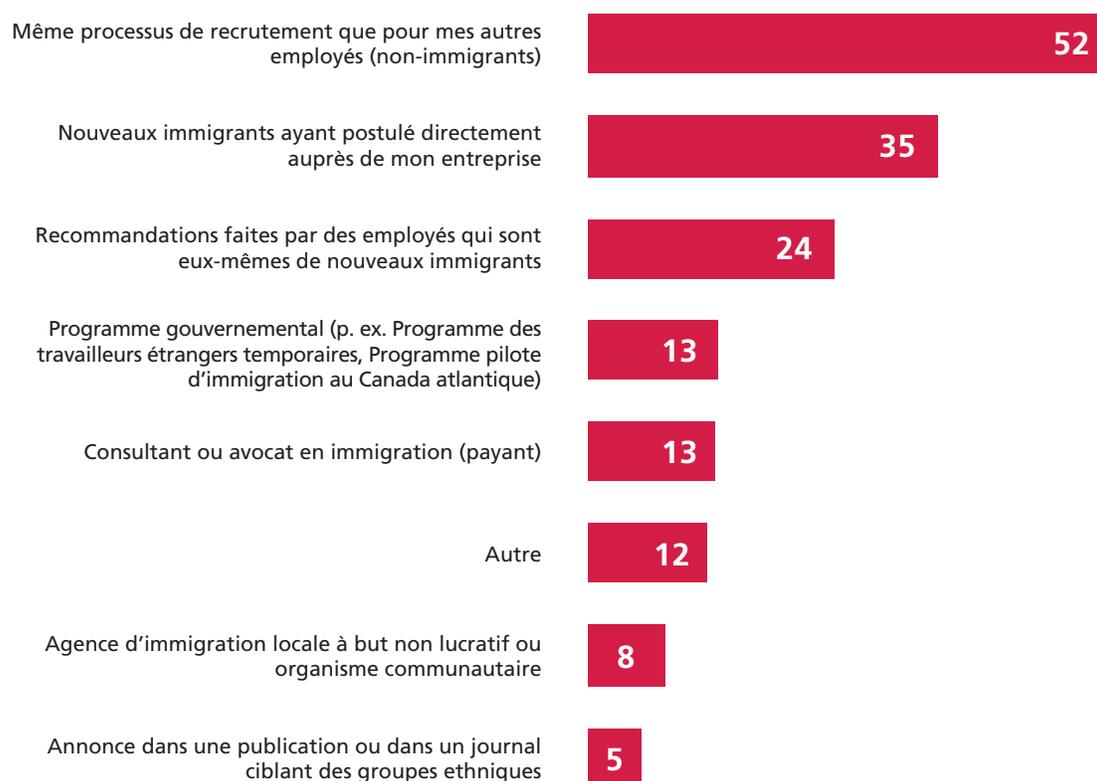
Ce programme fait partie du PTET, mais est réservé aux entreprises agricoles. Les employeurs du secteur agricole primaire qui produisent des fruits et légumes, de la volaille ou des produits laitiers peuvent embaucher des travailleurs étrangers temporaires des pays des Antilles participants ou du Mexique pour une période maximale de huit mois entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre. Dans le cadre de ce programme, les employeurs doivent fournir transport et logement à leurs employés. Ils doivent suivre le même processus que pour l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, ce qui veut dire qu'ils doivent afficher le poste au Canada en premier lieu, puis faire une demande d'EIMT.

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Quand on leur demande comment ils ont recruté de nouveaux immigrants, la plupart des propriétaires de PME (52 %) disent avoir suivi le même processus que pour le reste de leur effectif, car bon nombre d'entre eux ont engagé de nouveaux immigrants qui se trouvaient déjà au Canada (Figure 18). Outre les immigrants qui ont eux-mêmes approché le propriétaire pour un emploi (35 %), on trouve parmi les autres moyens les plus utilisés les recommandations reçues d'employés existants qui sont aussi de nouveaux immigrants (24 %). Seulement 13 % ont dit avoir fait appel à un programme gouvernemental comme le PTET ou payé un consultant en immigration.

FIGURE 18

Par quels moyens avez-vous recruté de nouveaux immigrants?
(Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1 485.

INTÉGRATION DES NOUVEAUX IMMIGRANTS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Le processus d'embauche d'un nouvel immigrant peut être long et coûteux, mais le travail des PME ne s'arrête pas là. Une fois l'employé embauché, les propriétaires doivent ensuite s'efforcer de le former et de le garder en poste. La plupart des entreprises (43 %) disent ne pas avoir de difficulté à garder les nouveaux immigrants, tandis qu'environ 28 % déclarent en avoir. Dans leurs commentaires, certains propriétaires ont indiqué qu'il pouvait être difficile de garder les travailleurs parce que ceux-ci choisissent parfois de quitter les secteurs ruraux pour les centres urbains (voir les commentaires plus bas).

Bien qu'il existe des programmes pilotes pour donner l'occasion aux travailleurs ayant un large éventail de niveaux de compétences d'obtenir leur résidence permanente, comme le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, ces programmes ont une portée limitée, et le défi de la rétention du personnel demeure. Le nouveau Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord vise à traiter certains problèmes concernant la rétention de nouveaux immigrants à l'extérieur des grands centres grâce à la participation de partenaires communautaires pour le recrutement et l'intégration des travailleurs étrangers.



J'ai essayé le système d'immigration pour garder un travailleur étranger, mais le processus était trop compliqué, et j'ai laissé tomber.

– Entreprise de location de matériel,
Colombie-Britannique



Tous les immigrants que j'ai embauchés ont été d'excellents travailleurs, mais la plupart ont déménagé dans des grandes villes une fois qu'ils ont obtenu leur statut de Canadiens.

– Restaurant, Nouvelle-Écosse



Nous avons eu beaucoup de succès avec les travailleurs étrangers. Seulement, une fois qu'ils reçoivent leur statut de résidence permanente, beaucoup partent pour les grandes villes. Sur dix travailleurs, nous n'en avons gardé que deux. Ce qui est bien, c'est qu'ils ont maintenant des compétences profitables à l'industrie.»

– Entreprise de construction, Alberta



Nous avons une serveuse qui avait un visa de travail et qui a ensuite fait une demande de résidence permanente, avec nous comme parrains. Ça a été un très long processus, mais, heureusement, elle a eu le droit de travailler pendant la période d'attente. Par contre, elle est partie une fois son statut de résidente permanente obtenu.

– Restaurant, Colombie-Britannique



L'intégration d'un employé dans le milieu de travail n'est pas toujours facile, et celle des nouveaux immigrants comporte des défis uniques pour les propriétaires de PME qui, souvent, n'ont pas les ressources des grandes entreprises. Lorsqu'on leur demande quels sont les principaux défis auxquels ils ont été confrontés lors de l'embauche d'un nouvel immigrant, 52 % des propriétaires de PME mentionnent la barrière de la langue (Figure 19). Le deuxième grand défi est le manque de connaissances sur la culture du milieu de travail canadien. Il convient toutefois de signaler que presque un quart (24 %) ont dit n'avoir eu aucun problème.

FIGURE 19

Quels sont les principaux défis auxquels vous avez été confronté lors de l'embauche d'un nouvel immigrant? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 1 438.

Ces défis varient quelque peu d'un bout à l'autre du pays. En Colombie-Britannique, 35 % des entreprises citent le manque de logement abordable, qui constitue le deuxième gros défi des entreprises de la province, tandis que, dans le secteur des services sociaux, 39 % disent avoir de la difficulté à faire reconnaître les titres de compétence étrangers. Les centres urbains de la province, particulièrement dans les environs du Grand Vancouver et de Victoria, ont, en effet, connu d'importantes augmentations du prix des logements au cours des dix dernières années : il devient donc difficile pour les employés de trouver un logement abordable près de leur lieu de travail. Pour ce qui est de la validation des diplômes étrangers, il s'agit là encore d'une difficulté que le gouvernement pourrait aplanir. C'est un défi de taille dans le secteur des services sociaux (dentistes, éducateurs de la petite enfance, médecins) parce qu'on ne peut savoir si les diplômes suffisent dans le contexte canadien et qu'un processus long et complexe de validation peut s'ensuivre.



« Nous avons embauché deux nouveaux immigrants. Ça n'a pas fonctionné avec un, qui n'est resté que quelques jours. L'autre est resté plus de deux ans. La barrière de la langue peut vraiment compliquer les choses. Le plus grand problème que nous avons est de faire suivre la formation obligatoire du gouvernement dans la langue de l'employé. Nous devons former nos employés sur le travail en hauteur, le SIMDUT et la santé et la sécurité, mais aucun de ces programmes n'est offert dans leur langue maternelle. Si les employés ne suivent pas la formation, nous pourrions être pénalisés ou recevoir une amende du ministère, mais le travailleur ne comprend pas le contenu du cours quand il n'est offert qu'en anglais. Le gouvernement devrait mettre des ressources en place pour les réfugiés syriens avant de les faire venir ici.

– Plombier, Ontario



La barrière de la langue et le manque de compétences sont les plus gros problèmes que nous avons rencontrés. Il devrait y avoir plus d'évaluations des compétences préalables. C'est difficile de déterminer l'étendue des compétences avec la barrière de la langue.

– Mécanicien, Alberta



La communication de base des problèmes de sécurité peut être difficile si le nouvel employé ne comprend pas l'anglais.

– Paysagiste, Colombie-Britannique



En général, nous avons eu une bonne expérience avec l'embauche de nouveaux immigrants. Il y a eu des barrières culturelles et de langue au début, mais elles ont été facilement surmontées.

– Services de restauration, Nouveau-Brunswick

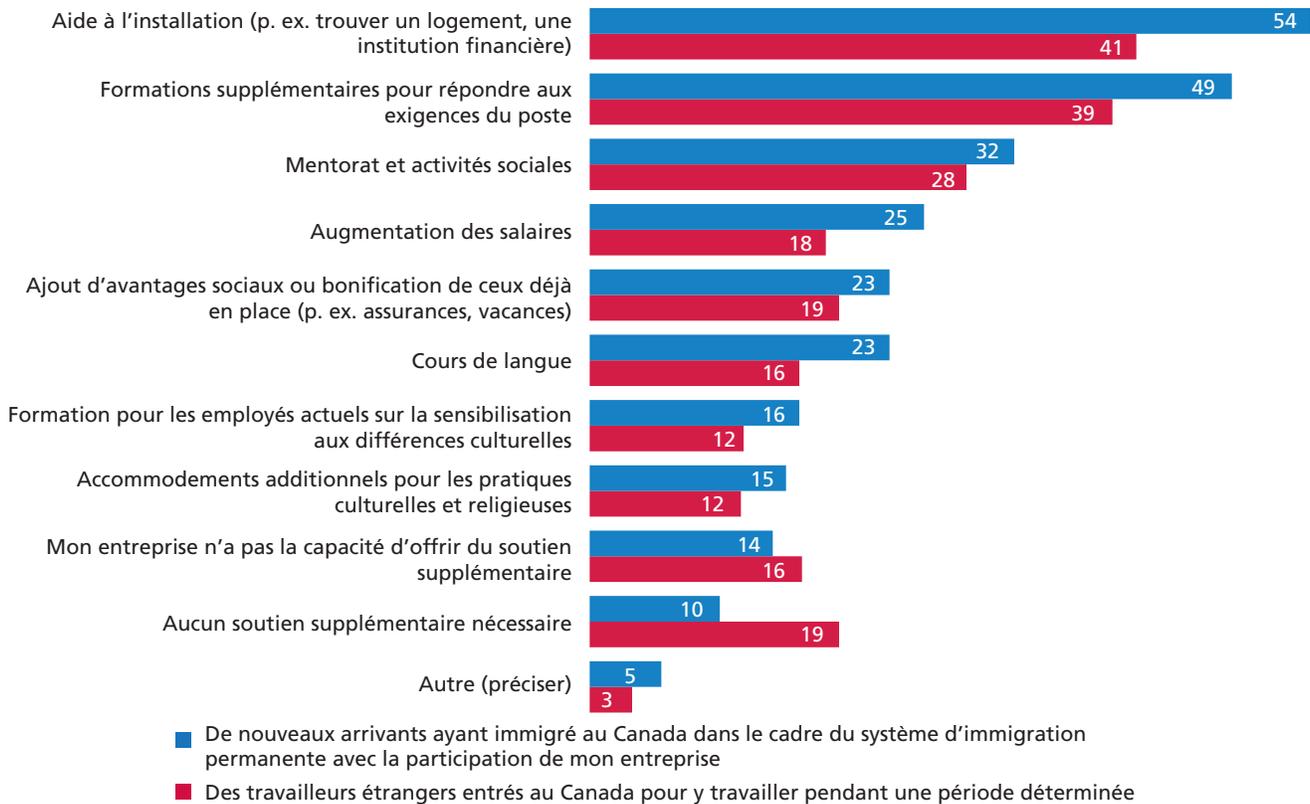


Pour faire en sorte que les nouveaux immigrants, y compris ceux se trouvant déjà au Canada, s'intègrent dans leur lieu de travail, beaucoup de propriétaires de PME fournissent un soutien ou de l'assistance supplémentaires. Parmi les propriétaires de PME interrogés, 30 % ont dit offrir de la formation supplémentaire pour que l'employé satisfasse aux exigences du poste. Près de 20 % ont dit fournir de l'aide à l'établissement, et 18 % offrent du mentorat ou des activités sociales pour aider à l'intégration dans la nouvelle collectivité et le nouveau milieu de travail. Pour 30 %, aucun soutien supplémentaire n'a été requis, particulièrement dans le cas des propriétaires ayant embauché de nouveaux immigrants déjà installés au Canada, et 22 % ont dit que leur entreprise n'avait pas la capacité d'offrir plus de soutien.

Dans le cas des travailleurs étrangers temporaires et des nouveaux immigrants invités au Canada par des entreprises passant par le système d'immigration permanente, la plupart des entreprises ont offert du soutien significatif additionnel. Comme beaucoup de ces travailleurs n'ont pas encore élu domicile au Canada, les propriétaires d'entreprise se démènent pour les aider à trouver un logement, à ouvrir un compte bancaire et à s'intégrer dans leur nouveau milieu. Par exemple, plus de la moitié des employeurs qui ont embauché un nouvel immigrant directement d'un autre pays l'ont aidé à s'installer, tout comme 41 % de ceux qui ont embauché un travailleur étranger temporaire (Figure 20). Une formation a aussi été offerte dans 49 % des entreprises ayant embauché des nouveaux immigrants, et dans 39 % de celles qui ont embauché un travailleur étranger temporaire. Dans 32 % des entreprises, du mentorat a été offert aux nouveaux immigrants et, dans 28 %, aux travailleurs étrangers temporaires. Comme la rétention des employés est un défi pour beaucoup de PME, 25 % ont augmenté les salaires des nouveaux immigrants et 23 % ont ajouté des avantages sociaux ou bonifié ceux déjà en place. Certaines entreprises (23 %) ont aussi offert des cours de langue à leurs employés pour faciliter leur intégration au travail.

FIGURE 20

Dans l'embauche de nouveaux immigrants, quelles mesures avez-vous prises pour faciliter leur intégration dans votre entreprise ou dans la collectivité et assurer leur fidélisation? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration, juin 2019, n = 567.

Voici quelques exemples de ce que pensent certains propriétaires de PME de l'intégration de nouveaux employés immigrants dans leur milieu de travail (on trouvera davantage de commentaires à l'Annexe A) :

« D'après mon expérience, ils n'ont pas peur du travail, et c'est merveilleux. La langue est un problème parce qu'on doit leur expliquer les tâches au jour le jour et ça ralentit notre productivité. Certaines lacunes de compétences posent problème, mais tout dépendant du poste, cela se résorbe avec de la formation. Il devrait y avoir plus de programmes à la disposition des PME pour que nous puissions investir le temps et l'argent nécessaires pour former et intégrer adéquatement les nouveaux employés. »
 - Entreprise de conception Web, Québec

« Ce fut une bonne acquisition, des gens qui n'ont pas peur du travail. Il faut mettre un peu plus d'efforts pour s'assurer qu'ils sont à l'aise avec le reste de l'équipe et dans leur milieu, mais ça vaut la peine quand on constate leur grande motivation à tirer parti des occasions qui leur sont offertes. »
 - Agriculteur, Alberta

« La plupart des nouveaux immigrants que nous avons embauchés sont devenus des employés précieux. Nous essayons de les aider à avoir une vie professionnelle et personnelle heureuse et à réussir dans leur nouveau milieu, à devenir propriétaires, à acheter un véhicule, à étudier et à suivre des cours d'anglais, et nous les encourageons à faire valoir leurs talents au travail. »
 - Restaurant-motel, Saskatchewan

Malgré le défi que représentent les formalités administratives et l'intégration, la grande majorité des propriétaires de PME indiquent dans leurs commentaires que l'embauche de nouveaux immigrants a généralement été une expérience positive. Beaucoup précisent que ces travailleurs se démarquent par leur persévérance et leur dévouement. Voici quelques-uns des commentaires sur l'expérience globale des PME :



Être en contact avec de nouvelles cultures peut nous aider à diversifier nos produits et en créer de nouveaux, et à élargir notre clientèle.

- Traiteur, Québec



L'embauche d'immigrants nous a aidés à faire connaître notre entreprise aux nouvelles communautés en pleine croissance de notre ville, particulièrement les communautés chinoises et philippines.

- Joaillier, Saskatchewan



J'ai eu une très bonne expérience en embauchant des intervenants des Philippines. Ils sont très attentionnés et travaillants. Je fais ce que je peux pour les rémunérer du mieux que je peux avec mes capacités en tant que propriétaire de PME.

- Foyer pour personnes âgées, Saskatchewan



Ce que j'aime surtout chez nos employés étrangers, c'est qu'ils n'ont pas peur du travail, ce qui donne l'exemple. J'aime bien quand nos étudiants sont mentorés par nos travailleurs étrangers. Ça ajoute aussi de la diversité et de la profondeur à notre petite collectivité.

- Restaurant franchisé, Colombie-Britannique



L'embauche d'un nouvel immigrant a été une excellente expérience pour mon entreprise. Nous n'avons jamais eu aucun vétérinaire aussi travailleur ni aussi apte à s'adapter à son milieu de travail.

- Clinique vétérinaire, Ontario



CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS



L'immigration est l'une des nombreuses solutions pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre et elle peut jouer un rôle prépondérant pour aider les petits employeurs à pourvoir les postes vacants. Toutefois, la complexité et les coûts des processus peuvent mettre des bâtons dans les roues des PME quand il s'agit de trouver et d'embaucher le personnel nécessaire. Le gouvernement a un rôle important à jouer pour que le système d'immigration demeure juste et respecte les besoins du marché du travail canadien. Voici des recommandations de la FCEI pour améliorer le système d'immigration du Canada et contribuer à ce que les PME puissent embaucher la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

RECOMMANDATIONS

Créer un visa d'introduction au Canada

Même s'il a pour vocation d'aider les employeurs à pourvoir les postes vacants temporaires, le Programme des travailleurs étrangers temporaires est critiqué, à juste titre, pour servir plutôt à combler les besoins permanents liés au marché du travail. Il n'en reste pas moins qu'en raison des pénuries constantes, il faut s'assurer que les employeurs peuvent avoir accès à des travailleurs peu qualifiés pour les catégories professionnelles qui en ont besoin. Cela dit, les Programmes des candidats des provinces demeurent la seule voie pouvant mener à la résidence permanente pour ces travailleurs.

Ce visa d'introduction au Canada pourrait remplacer le besoin d'expansion des Programmes des candidats des provinces et miser sur le succès du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Plutôt que de créer une mosaïque de programmes, faire de cette approche le pilier des programmes d'immigration économique comblerait beaucoup de besoins du PTET et représenterait une solution plus permanente à la pénurie de travailleurs actuelle.

Caractéristiques proposées du visa d'introduction au Canada

- ✓ Visa de travail initial de 2 ans permettant de travailler dans un secteur ou une région où la demande de main-d'œuvre est forte.
- ✓ Représenterait une étape à l'échelle provinciale ou fédérale pour parvenir à la résidence permanente après 2 ans.
- ✓ Ciblerait les travailleurs possédant des compétences de base.
- ✓ L'employeur devrait payer des salaires équivalents à ceux payés dans l'entreprise, plutôt que ceux octroyés dans le même secteur d'activité.
- ✓ Pour avoir droit à un visa d'introduction, l'employeur devrait avoir un employé canadien au même taux de salaire.

- ✓ Capacité de changer d'employeur, et non de secteur ou de région, si l'employeur ne respecte pas ses engagements.
- ✓ Application rigoureuse des règles du programme, au fédéral et au provincial.

RECOMMANDATIONS

Resserrer les liens entre les employeurs et les travailleurs immigrants

- ✓ Faire en sorte que toutes les catégories d'immigration économique soient accessibles aux travailleurs de tous les niveaux de compétence, y compris les métiers spécialisés et les catégories professionnelles semi-qualifiées.
- ✓ Revoir le « système de pointage » afin que les immigrants économiques accueillis au Canada comblent bel et bien les besoins du marché du travail en privilégiant ceux qui ont déjà reçu une offre d'emploi d'un employeur canadien.
- ✓ Continuer à travailler avec des groupes d'employeurs, des associations professionnelles et des établissements d'enseignement pour que l'évaluation de la reconnaissance des acquis soit rapide, efficace et facilement accessible aux nouveaux arrivants afin de leur permettre de trouver plus rapidement des occasions d'emploi pertinentes. Il faut s'assurer que cette information est transmise aux employeurs afin qu'ils sachent à qui s'adresser s'ils ont besoin d'aide pour la reconnaissance des diplômes.

RECOMMANDATIONS

Comblent les besoins du marché du travail

Systeme d'immigration permanente

- ✓ Améliorer et élargir les programmes pilotes faisant la promotion d'une immigration orientée par les employeurs, comme le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, en s'attaquant particulièrement à la question de la rétention. On pourrait notamment obliger les nouveaux immigrants à rester avec leur nouvel employeur pour une période définie (par exemple, 24 mois) avant de recevoir leur statut de résident permanent (voir la recommandation sur le visa d'introduction au Canada).
- ✓ Mieux aligner les compétences des nouveaux immigrants, temporaires ou permanents, sur les niveaux de compétences dont les employeurs de toutes tailles ont besoin (notamment pour les métiers spécialisés, les postes nécessitant une main-d'œuvre peu qualifiée et les emplois de débutants).
- ✓ Faire en sorte que les voies d'immigration, comme l'« Entrée express », permettent de mieux faire correspondre les immigrants aux postes vacants. Pour ce faire, on peut mieux informer les PME au sujet du système, leur simplifier la tâche si elles veulent s'en prévaloir et réduire les délais d'embauche.

Programme des travailleurs étrangers temporaires

- ✓ Améliorer le système de Classification nationale des professions (CNP) pour qu'il reflète mieux la réalité actuelle du marché. Les petits employeurs, particulièrement dans les nouveaux secteurs, ont souvent du mal à déterminer à quel code correspond chaque poste.
- ✓ Revoir les régions économiques pour le calcul du taux de chômage afin de s'assurer qu'elles sont réellement représentatives du marché. Beaucoup de régions économiques couvrent un vaste territoire, particulièrement dans les régions rurales et éloignées, ce qui risque d'occulter la réalité de beaucoup de collectivités qui pourraient avoir un taux de chômage nettement inférieur à celui de la grande région économique.
- ✓ En l'absence d'une solution fédérale pour une immigration permanente de travailleurs peu qualifiés, augmenter le nombre d'immigrants admis au Canada dans le cadre des programmes provinciaux et potentiellement les programmes municipaux pour permettre à davantage de travailleurs étrangers temporaires de faire une demande de résidence permanente.

RECOMMANDATIONS

Réduire la paperasserie du système d'immigration

- ✓ Revoir au complet le processus d'EIMT afin de réduire la complexité des demandes, d'améliorer le service à la clientèle du gouvernement et de réduire sensiblement les délais de traitement.
- ✓ Créer un volet «employeurs fiables» dans le processus d'EIMT pour les employeurs ayant prouvé qu'ils respectent les règles, avec des exigences claires pour l'acceptation et des sanctions sévères en cas de non-respect. On augmentera ainsi le nombre d'entreprises expérimentées qui pourront contourner les formalités de base exigées des premiers utilisateurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires.
- ✓ Réduire les frais associés à la demande d'EIMT et permettre un remboursement si la demande est refusée.
- ✓ Donner aux employeurs plus de détails sur les motifs de refus d'une demande d'EIMT, au lieu de se contenter d'envoyer une lettre générique.
- ✓ Permettre d'établir les salaires en fonction de ceux de l'entreprise, plutôt que de la région économique, afin que les échelles de salaire des travailleurs étrangers temporaires reflètent mieux la réalité des PME.
- ✓ Voir à ce que l'information sur les règles et les procédures du système d'immigration canadien soient claires et à la disposition des employeurs et des nouveaux immigrants, particulièrement pour les employeurs qui remplissent leur demande d'EIMT.
- ✓ Offrir un meilleur soutien aux employeurs, que ce soit en ligne ou par téléphone. Il pourrait s'agir d'assigner un dossier à un agent dès que la demande est reçue pour que l'employeur puisse communiquer directement avec lui au sujet de sa demande d'EIMT et être tenu au courant de son état

d'avancement. Les employeurs devraient aussi pouvoir vérifier en ligne l'état de leur demande et envoyer tout document supplémentaire par voie numérique.

- ✓ Créer une liste claire des normes de service pour les demandes d'EIMT afin que les employeurs sachent à quoi s'attendre en termes de rapidité de réponse et, dans les cas où les délais d'attente excèdent ceux prescrits par les normes de service, qu'ils aient des recours pour responsabiliser les pouvoirs publics (p. ex. remboursement partiel des frais en cas de délais excessifs).
- ✓ Faciliter une meilleure communication entre le Centre de services aux employeurs de Service Canada et les Services d'intégrité d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour que les vérificateurs soient au courant de tout changement signalé par les employeurs.
- ✓ Informer davantage les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers au sujet des services à leur disposition (agents de liaison ou voie de service désignée pour le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique du ministère fédéral de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté) afin que les propriétaires de PME comprennent les exigences des programmes d'immigration.
 - Par exemple, les employeurs qui appellent le Centre de services aux employeurs de Service Canada devraient aussi être informés de l'existence des agents de liaison et de la façon de les contacter.
- ✓ Rendre l'information sur les programmes d'immigration comme le PTET plus accessible aux PME, c'est-à-dire, notamment, réduire les délais d'attente pour les lignes téléphoniques d'aide aux employeurs de Service Canada et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et utiliser un langage clair sur les sites Web du gouvernement.
- ✓ Améliorer l'accessibilité de l'information destinée aux propriétaires d'entreprise en faisant mieux connaître le Centre de services aux employeurs de Service Canada qui traite les questions en lien avec les travailleurs étrangers temporaires.
 - Par exemple, le numéro de téléphone devrait être bien affiché sur le site Web. Actuellement, on le trouve dans la section « Renseignements sur l'organisation » d'EDSC, là où peu de propriétaires pensent à chercher.

- ✓ Collaborer avec les associations sectorielles, les groupes communautaires et les organismes d'aide aux immigrants pour faire connaître et rendre plus accessibles les services favorisant l'intégration des nouveaux immigrants aux collectivités locales, surtout dans les régions rurales.
- ✓ Améliorer l'accès aux cours de langue pour les petites entreprises qui embauchent des travailleurs étrangers, particulièrement dans les zones rurales ou éloignées. Il pourrait s'agir de formations en ligne.



MÉTHODOLOGIE

Le présent rapport présente les constats tirés d'un nouveau sondage en ligne de la FCEI sur les pénuries de main-d'œuvre et l'immigration auquel 5 525 membres FCEI ont répondu entre le 13 et le 27 juin 2019.

À des fins de comparaison, un échantillon de probabilité comportant le même nombre de répondants aurait une marge d'erreur de plus ou moins 1,3 %, 19 fois sur 20.

Les données citées sont extraites de ce sondage, sauf indication contraire.

Les chiffres des graphiques et des figures figurant dans le rapport ne correspondent pas toujours à la somme de 100, car ils ont été arrondis.

ANNEXE A

Commentaires de membres

Veillez décrire votre expérience globale de l'embauche d'un nouvel immigrant, qu'elle ait été bonne ou mauvaise. Vous pouvez parler, entre autres, des conséquences qu'a eues l'embauche de cet employé sur votre entreprise, de son niveau d'intégration dans la collectivité ou de votre expérience avec le système d'immigration.



Après avoir payé 1 000 \$ pour notre demande, l'agente du gouvernement a l'a refusée pour une seule raison : nous n'avions pas suffisamment annoncé le poste au Canada. En fait, nous avons respecté l'exigence d'affichage sur Guichet-Emplois Canada. Le problème, c'est que le poste n'avait pas de code CNP (technicien en réparation de vinyle). Nous avons donc sélectionné le plus proche (tapissiers-garnisseurs), mais affiché le salaire réel du poste, qui est inférieur à ce que demande le code. L'agente m'a dit qu'il aurait fallu que j'embauche un Canadien et que je le paye au salaire affiché, même si les descriptions de poste étaient différentes. Elle n'a fait preuve d'aucun jugement. »

– Réparation de vinyle, Alberta



Nous ne pourrions pas faire tourner notre entreprise sans les travailleurs étrangers. Certains postes sont à pourvoir depuis pas moins de deux ans sans qu'aucun Canadien postule. Les travailleurs étrangers du PTET (que ce soit des jeunes avec un visa de travail ou des immigrants) sont un atout pour notre entreprise, notre collectivité et notre pays. Le seul mauvais côté de cette expérience a été le processus d'immigration et d'obtention du visa. Ces dernières années, les processus ont été coûteux, changeants (souvent à mi-chemin, sans avertissement) et imprévisibles : ils suivent souvent plus les impératifs politiques que les besoins des employeurs ou des employés. Nos travailleurs étrangers ont été soumis à du stress et du chagrin inutiles, et à de grands désagréments, parce qu'ils ont dû quitter le pays en attendant les décisions d'une bureaucratie lente et souvent incompétente. La façon dont le Canada traite ces personnes est une honte. »

– Hôtel, Colombie-Britannique



Beaucoup d'entreprises de notre secteur ne pourraient tout simplement pas fonctionner sans le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le gouvernement doit toutefois le simplifier, éliminer la paperasserie et adopter une approche tolérance zéro avec les employeurs et les recruteurs qui ne respectent pas la loi et les règles afin de protéger les travailleurs migrants qui souhaitent venir au Canada pour trouver des emplois légitimes.»

– Consultant, Alberta



La plus grande difficulté pour un nouvel arrivant au Canada est de trouver son premier emploi. Au fil des ans, notre entreprise a embauché plus de 150 bons employés qui n'avaient pas de formation ou d'expérience dans notre domaine, et nous les avons encouragés à donner notre entreprise comme référence lorsqu'ils postulaient ailleurs pour un emploi permanent. Ils ont tous trouvé des emplois payants dans leur champ d'expertise – certains en quelques jours seulement!»

– Éditeur cartographique, Colombie-Britannique



L'immigration nous permet d'embaucher des gens qui ont une vaste expérience et qui arrivent d'une grande entreprise, ce qui est un avantage pour les petits employeurs. Il faut un certain temps pour permettre à la personne de comprendre les façons de faire du Canada, et ça prend de la patience et de la formation supplémentaire. En général, l'expérience est concluante.»

– Entreprise de construction, Ontario



Je m'occupe d'un hôtel. Mes employés les plus honnêtes et les plus travailleurs sont ceux du service de l'entretien ménager. La plupart de ces employés sont des nouveaux arrivants. Je constate qu'habituellement, ils tiennent plus à leur emploi et à leur poste que le personnel non immigrant. J'ai eu quelques problèmes dans le passé concernant les différences dans la culture de travail et les barrières de la langue, mais, en général, nous parvenons à surmonter les difficultés avec l'aide de notre bureau local d'intégration des immigrants. La majorité des femmes que j'embauche apprennent l'anglais au cours de leur première année, et semblent trouver un milieu de vie et une famille au travail.»

– Hôtel, Manitoba



Expérience très positive avec le personnel, et tous les immigrants se sont installés ici. Nous incluons tout le monde dans les activités sociales pour faciliter l'intégration sociale et professionnelle. Les immigrants que j'ai embauchés travaillent très fort, sont consciencieux et ont envie d'apprendre.»

– Restaurant, Colombie-Britannique



Les immigrants sont fantastiques. Ils sont travailleurs, souvent surqualifiés et extrêmement fiables. Ils nous permettent de pourvoir certains postes vacants et aident ainsi l'entreprise à embaucher plus de résidents permanents et de citoyens canadiens pour d'autres postes. Une entreprise, c'est une équipe de personnes qui travaillent toutes dans le rôle qui leur est assigné, et qui travaillent ensemble vers un produit ou un résultat final commun. Le gouvernement a parfois de la difficulté à le reconnaître, et restreint la façon dont on peut embaucher ou retenir les nouveaux immigrants sur la base de données d'enquêtes ou de statistiques qui pourraient ne pas représenter la réalité de notre entreprise. S'il veut réellement stimuler l'économie, le gouvernement devrait probablement admettre plus d'immigrants qui n'ont pas peur du travail et qui veulent contribuer à la prospérité du pays.»

– Restaurant, Colombie-Britannique



En général, l'expérience a été positive : tout le monde a apprécié à leur juste valeur leur énergie et leur curiosité – aussi bien moi que nos clients.»

– Service comptable, Ontario



Les nouveaux immigrants ont fait beaucoup d'efforts pour apprendre leur travail et comprendre notre société. Ils ont fait profiter notre entreprise de leurs connaissances et de leur expérience. Nous avons eu beaucoup de résultats positifs.»

– Quincaillerie, Alberta



L'embauche d'un travailleur étranger a été une belle expérience, et contribue à la diversité déjà présente dans notre entreprise. C'est enrichissant et instructif pour nous en tant que Canadiens, et cela nous rappelle à quel point nous vivons dans un magnifique pays et avons un bon niveau de vie.»

– Entreprise d'entretien ménager, Alberta



/FCEI



@fcei

FCEI^{MC}.ca