



Motion M-39 : L'immigration au Canada atlantique

Mémoire au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Préparé par le Conference Board of Canada

Le 26 septembre 2017

Introduction

Le Conference Board of Canada est heureux de soumettre le présent mémoire au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration à l'appui de l'étude du Comité sur l'immigration au Canada atlantique. Le 25 septembre 2017, le Conference Board a publié un rapport de recherche intitulé [L'immigration au Canada atlantique : Vers un avenir prospère](#). Dans ce rapport, nous prenons appui sur les données démographiques et économiques du Conference Board et de Statistique Canada pour souligner la nécessité d'encourager l'immigration au Canada atlantique. Par ailleurs, nous analysons les récentes tendances en matière d'immigration dans la région de l'Atlantique et décrivons les forces et les défis du Canada atlantique lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver les nouveaux arrivants. Nous concluons avec des recommandations stratégiques tirées de nos données, d'une analyse de la documentation et d'entrevues réalisées entre avril et juin 2017. Nous avons consulté 22 intervenants, y compris des fonctionnaires fédéraux, provinciaux et municipaux, des chercheurs, des économistes, des représentants du milieu des affaires et des représentants de services d'établissement offerts aux immigrants. Nous les désignons ici par l'expression « les personnes interviewées » tout au long du rapport et du présent mémoire. À titre d'organisation indépendante s'appuyant sur des données probantes, le Conference Board a tiré ses propres conclusions en formulant les recommandations du présent rapport.

Résumé des recommandations

Afin d'appuyer les efforts entrepris dans le Canada atlantique pour attirer et conserver des immigrants, nous formulons les quatre recommandations stratégiques suivantes concernant l'immigration. Ces recommandations sont présentées de façon plus détaillée aux pages 2 à 11 du présent mémoire :

1. Accroître la sensibilisation du public et des employeurs aux avantages de l'immigration au Canada atlantique;
2. Faire la promotion de la vie au Canada atlantique auprès des immigrants éventuels afin de mettre en valeur les raisons pour lesquelles ils devraient s'installer dans la région plutôt qu'ailleurs au pays;
3. Attirer les immigrants les plus susceptibles de demeurer dans le Canada atlantique;
4. Accorder la priorité aux résidents temporaires en atténuant les difficultés susceptibles de nuire à leur transition à la résidence permanente.

Il serait avantageux que les provinces de l'Atlantique fassent la promotion de l'ouverture interculturelle auprès du public et des employeurs, et qu'elles les aident à comprendre la valeur que revêt l'immigration pour la région. Selon des personnes interviewées dans notre rapport, un certain segment de la population de la région de l'Atlantique redoute l'immigration, et les employeurs n'ont pas l'expérience voulue pour intégrer efficacement les immigrants au milieu de travail.

Une plus grande promotion des provinces de l'Atlantique auprès des immigrants éventuels aiderait à améliorer l'image de la région, à faire connaître les avantages de vivre au Canada atlantique plutôt qu'ailleurs au Canada et à détruire certains mythes communs, comme le fait que l'économie du Canada atlantique ne va pas bien.

En s'appuyant sur leur expérience croissante en matière d'immigration, les provinces de l'Atlantique pourraient adapter leur approche de sélection des immigrants de manière à attirer ceux qui sont les plus susceptibles de demeurer dans la région. Pour y arriver, elles doivent s'efforcer de trouver un juste équilibre entre la sélection d'immigrants hautement qualifiés et semi-qualifiés, mobiliser les communautés et les familles, se concentrer sur des pays sources précis et établir des objectifs de conservation de manière à pouvoir mesurer leur succès.

En dernier lieu, il est largement admis que les provinces de l'Atlantique devraient offrir davantage d'avenues menant à la résidence permanente aux étudiants et aux travailleurs étrangers. Afin d'améliorer les efforts déjà en cours, les intervenants doivent aider les étudiants étrangers à trouver un emploi permanent dans leur domaine une fois leurs études terminées. Le gouvernement fédéral et les provinces devraient également s'efforcer d'améliorer l'accès aux services d'établissements offerts aux étudiants et aux travailleurs étrangers.

Recommandation 1 : Accroître la sensibilisation du public et des employeurs

Le point de vue qui prévaut chez les personnes interviewées est qu'il serait avantageux que les provinces de l'Atlantique fassent la promotion de l'ouverture interculturelle auprès du public et des employeurs, et qu'elles les aident à comprendre la valeur que revêt l'immigration pour la région. Les personnes interviewées estiment que même si l'augmentation récente des niveaux d'immigration dans la région de l'Atlantique et l'initiative des réfugiés syriens ont aidé cette cause, un certain segment de la population de la région redoute toujours l'immigration, et les employés n'ont pas l'expérience voulue pour intégrer efficacement les immigrants au milieu de travail.

Mettre encore plus en valeur les avantages de l'immigration

Le Canada atlantique a déjà mis sur pied plusieurs initiatives de sensibilisation. Par exemple, le Nouveau-Brunswick a lancé un site Web intitulé *Nous sommes tous NB*, qui fait la promotion de la diversité et de la tolérance et met en valeur les efforts de la province pour soutenir l'employabilité de ses résidents nés au Canada tout en recrutant des immigrants pour compléter sa main d'œuvre¹.

Toutefois, les personnes interviewées estiment qu'il serait possible de faire plus pour accroître l'appui du public à l'endroit de l'immigration. Selon un économiste, une campagne publicitaire mettant en lumière les besoins économiques comblés par l'immigration aiderait à atténuer les craintes que les nouveaux arrivants aient un impact sur l'emploi de la population locale et les salaires, et démontrerait qu'ils ont un effet positif sur la situation fiscale et économique de la région en augmentant l'assiette fiscale et en dépensant pour des biens et services. Ces efforts devraient par ailleurs être complétés par une plus grande sensibilisation aux investissements faits par le gouvernement et les entreprises pour former et embaucher des travailleurs nés au Canada.

Les personnes interviewées aimeraient voir davantage de partenariats intersectoriels, lesquels permettraient de démontrer encore mieux la valeur de l'immigration pour la région. Par exemple, elles ont expliqué que les initiatives plus nombreuses visant à solliciter la participation des collectivités, par exemple les partenariats locaux en matière d'immigration, avaient été utiles à cet effet. Une autre personne a mentionné que les établissements d'enseignement postsecondaire pouvaient aider à faire connaître les avantages de la diversité dans les salles de cours et au sein de la communauté. Il serait

¹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, [Nous sommes tous NB](#).

également utile de souligner l'impact économique direct des étudiants internationaux dans la région, lesquels génèrent des dépenses de 525,9 millions de dollars et permettent de soutenir 3 969 emplois².

Bien que les personnes interviewées estiment que la région acceptera de plus en plus l'immigration à mesure que s'accroîtra la diversité culturelle, par exemple grâce à la cohorte d'enfants syriens qui grandissent avec des enfants nés au Canada, elles estiment qu'il serait plus fructueux pour la région de l'Atlantique de présenter un message uniforme et d'encourager le dialogue public. Plusieurs ont réclamé une infographie et des affiches plus attrayantes et faciles à comprendre dans les médias sociaux et les espaces publics afin de répandre le message que l'immigration est avantageuse pour le Canada atlantique.

Soutenir le dossier de l'immigration

Comme les employeurs jouent un rôle formatif de premier plan dans le système d'immigration du Canada, que ce soit par l'intermédiaire de programmes fédéraux qui relèvent d'Entrée express, du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA) ou du Programme des candidats des provinces (PCP), les personnes interviewées ont insisté sur l'importance de mieux sensibiliser ces employeurs aux possibilités qui s'offrent à eux en matière d'immigration. Elles ont également expliqué que les employeurs ont besoin d'encadrement pour s'y retrouver au sein du système d'immigration et qu'il faudrait soutenir plus fermement le dossier de l'immigration pour aider les employeurs à comprendre pourquoi les immigrants sont si essentiels pour l'économie du Canada atlantique, à savoir que la région connaît une lente croissance macroéconomique et a besoin de nouveaux arrivants pour créer davantage de possibilités commerciales. Il faut également faire plus pour développer la sensibilité interculturelle des employeurs.

Bien que les grands employeurs soient plus enclins à embaucher des immigrants, les personnes interviewées estiment que les plus petits employeurs hésitent parfois à le faire pour diverses raisons, y compris parce qu'ils sont réticents à utiliser le système d'immigration ou parce qu'ils croient qu'il serait plus coûteux ou peu utile de le faire. Pour cette raison, il est essentiel d'expliquer à ces employeurs que les immigrants offrent des points de vue diversifiés, qu'ils sont très vaillants, qu'ils parlent plusieurs langues et qu'ils peuvent renforcer les liens commerciaux internationaux, ce qui constitue une valeur ajoutée pour une entreprise.

Toutes les personnes interviewées ont suggéré que la région fasse connaître les initiatives de ses grands employeurs qui investissent dans l'embauche d'immigrants. Un fournisseur de services (FS) aux immigrants interviewé a indiqué que comme les grands employeurs sont influents dans la région, leur exemple encouragera vraisemblablement les plus petits employeurs à faire de même. Il estime que le fait de mettre en valeur les employeurs « champions », comme c'est déjà le cas dans la région de l'Atlantique, aidera les autres employeurs à comprendre que l'embauche d'immigrants constitue un bon investissement et une proposition peu dispendieuse.

Développer la sensibilité interculturelle des employeurs

En plus de mieux soutenir le dossier de l'embauche d'immigrants auprès des employeurs, des efforts doivent être déployés pour développer davantage la sensibilité interculturelle de ces employeurs, puisqu'ils n'ont pas nécessairement une grande expérience d'un effectif diversifié. Il faut donc les informer au sujet des programmes susceptibles de les aider à renforcer leur sensibilisation aux autres cultures. Ainsi, des FS de la région proposent une gamme de programmes de formation sur la diversité qui proposent aux employeurs des pistes de solution pour combattre les préjugés liés à l'embauche, développent leur sensibilité culturelle et les sensibilisent aux différents groupes religieux et ethniques. Le développement de cette capacité chez les employeurs est essentiel; cela augmentera les chances que les immigrants s'établissent au sein du milieu de travail et de la communauté.

² Roslyn Kunin & Associates Inc., *Economic Impact of International Education in Canada* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

Recommandation 2 : Faire la promotion de la vie dans le Canada atlantique

Une plus grande promotion des provinces atlantiques auprès des immigrants éventuels aidera à améliorer l'image de la région, à faire connaître les avantages de vivre au Canada atlantique plutôt qu'ailleurs au Canada et à détruire certains mythes communs, comme le fait que l'économie du Canada atlantique ne va pas bien.

Faire connaître la proposition de valeur du Canada atlantique

Bien que reconnaissant les avantages de la vie dans le Canada atlantique, plusieurs personnes interviewées considèrent que la région ne définit pas suffisamment son image de marque auprès des immigrants éventuels. Elles affirment qu'une meilleure image de marque aurait l'avantage d'attirer des immigrants les plus susceptibles de demeurer dans la région. Par exemple, en insistant sur le fait que le Canada atlantique est une région de petite taille et que ses communautés permettent de tisser des liens plus serrés que les grandes municipalités, la région pourrait attirer plus d'immigrants qui viennent de petites communautés et qui souhaitent reproduire au Canada le mode de vie qu'ils connaissent. Les personnes interviewées ont également souligné qu'il est impératif que les provinces de l'Atlantique mettent en valeur les avantages économiques de la vie dans cette région. Contrairement à la croyance populaire, la région présente un contexte d'emploi favorable pour les immigrants. Par exemple, en démontrant que l'écart salarial entre les immigrants et les travailleurs nés au Canada est moins important dans le Canada atlantique qu'ailleurs au pays, il serait possible de persuader un plus grand nombre d'immigrants de s'établir dans la région. En outre, le logement et le coût de la vie en général sont moins élevés dans la région de l'Atlantique que dans les grandes villes canadiennes. Le fait de communiquer ce type de renseignements aux immigrants éventuels pourrait donner un avantage à la région de l'Atlantique par rapport aux autres provinces, puisque la région souhaite recruter un plus grand nombre d'immigrants.

Les personnes interviewées ont également fait valoir que le Canada atlantique pourrait mieux se démarquer auprès de certains segments de la population. L'une d'elles a expliqué que la population en grande partie francophone de la région devrait être mise en évidence et exploitée pour attirer encore plus d'immigrants francophones (nous en discutons plus bas). Un représentant d'un établissement d'enseignement postsecondaire a indiqué que bien que la région soit dotée d'universités et de collèges de grande qualité offrant des programmes solides, une instruction en anglais et en français et des frais de scolarité peu élevés, ces établissements ne sont pas suffisamment reconnus dans un environnement mondial de plus en plus compétitif. À son avis, la région est dotée de solides assises qui facilitent la collaboration des intervenants pour faire la promotion de ses établissements d'enseignement postsecondaires, EduNova³ en étant un bon exemple. Une intensification des efforts intersectoriels entre les intervenants, par exemple les établissements, le gouvernement, les employeurs et les FS, dans le cadre d'une campagne de mise en marché en ligne et d'une participation aux salons de recrutement internationaux, pourrait aider à mieux positionner la région à titre de destination attrayante pour les étudiants étrangers.

En dernier lieu, la région aurait avantage à mettre en valeur sa capacité à offrir un soutien personnalisé et exhaustif auprès des immigrants éventuels. Par exemple, une personne interviewée a souligné tout le mal que se donnent les intervenants des petites communautés du Nouveau-Brunswick dans le cadre de leurs efforts de recrutement, lesquels, à son avis, seraient indispensables dans les plus grands centres de la région. Il a mentionné le Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest inc., à Edmundston, un FS qui organise des vidéoconférences préalables à l'arrivée avec les nouveaux arrivants en voie de s'établir dans la communauté de manière à en apprendre plus au sujet de la composition de leur famille, de leurs préférences et de leurs besoins, et qui organise une visite adaptée à ces renseignements à leur arrivée. Des visites exploratoires offertes aux immigrants éventuels à Bathurst comprennent des rencontres avec le maire ou les membres du conseil municipal pour souligner leur volonté réelle de

³ EduNova est une association coopérative de l'industrie des fournisseurs de services de formation et d'éducation qui fait la promotion du secteur de l'éducation de la Nouvelle-Écosse à l'étranger.

les accueillir au sein de la communauté. Lorsqu'un entrepreneur immigrant lance une entreprise à Fredericton, le maire lui envoie une lettre d'appréciation. La région de l'Atlantique a également rehaussé ses mesures de soutien aux nouveaux arrivants, par exemple les services d'établissement préalables à l'arrivée offerts par Halifax Partnership and Immigrant Services Association of Nova Scotia et l'Association for New Canadians, ainsi que trois programmes pour entrepreneurs offerts par la Chambre de commerce de Fredericton. Comme la région est plus petite et accueille moins d'immigrants que les autres provinces, ces services peuvent ainsi être mis en valeur pour expliquer aux nouveaux arrivants éventuels que le Canada atlantique est en mesure de leur offrir une expérience d'établissement plus personnalisée, ce qui constitue l'un des avantages concurrentiels de la région en matière d'immigration par rapport au reste du Canada.

Recommandation 3 : Attirer pour conserver

Maintenant qu'elles ont une plus grande expérience de l'immigration, les provinces de l'Atlantique ont une meilleure base de connaissances à partir de laquelle elles peuvent établir leurs critères de sélection pour le PCP. Comme l'a expliqué une des personnes interviewées, ces connaissances pourraient servir à mieux positionner la région de manière à « attirer pour conserver », c'est-à-dire en établissant ses critères de sélection de manière à cibler les immigrants les plus susceptibles de demeurer dans la région de l'Atlantique.

Trouver un juste équilibre entre la sélection d'immigrants hautement qualifiés et semi-qualifiés

Plusieurs personnes interviewées ont soutenu que même si les provinces sont ouvertes aux candidats semi-qualifiés, et encore plus maintenant grâce au PPICA, elles continuent de sélectionner principalement des immigrants hautement qualifiés. Toutefois, d'après les données recueillies, la difficulté rattachée à cette tendance est que les immigrants hautement qualifiés sont plus susceptibles d'être seulement de passage à leur arrivée au Canada, puisqu'ils recherchent un emploi dans leur domaine offrant un salaire concurrentiel.

Ainsi, quelques personnes interviewées estiment que les provinces de l'Atlantique profiteraient de la sélection d'une plus grande part d'immigrants semi-qualifiés. Elles font valoir que même si les immigrants semi-qualifiés ont tendance à gagner des salaires moins élevés en moyenne que les immigrants hautement qualifiés, ce qui fait qu'ils paient donc moins d'impôts et présentent un pouvoir d'achat moins grand, le fait de les sélectionner en plus grand nombre permettrait néanmoins à la région de tendre vers son objectif, soit soutenir la croissance économique grâce à l'immigration. Les données indiquent qu'il existe des pénuries de main-d'œuvre dans les postes semi-spécialisés, ce qui permet de justifier la sélection d'un plus grand nombre d'immigrants capable d'occuper de tels postes. Par exemple, selon ses prévisions, le Nouveau-Brunswick aura 42 810 postes à pouvoir aux niveaux C et D de la CNP entre 2017 et 2026, la plupart étant attribuables à l'attrition (décès et retraites)⁴. Le fait de continuer d'utiliser de telles projections du marché du travail pour orienter le processus de sélection est inestimable pour plusieurs raisons. Cela permet de soutenir les efforts pour assurer que les immigrants viennent compléter les travailleurs du pays – ce qui aide à atténuer les craintes du public – et que les immigrants sont admis afin de pourvoir des postes pour lesquels ils sont le plus recherchés (qu'ils soient hautement qualifiés ou semi-qualifiés), ce qui améliorera vraisemblablement les taux de conservation.

Mobiliser les communautés et les familles

Les personnes interviewées ont également fait état des données sur la conservation pour souligner que l'insistance de la région pour attirer des immigrants de la catégorie économique n'est peut-être pas la plus efficace, puisque la catégorie du regroupement familial présente des taux de conservation plus élevés, tout comme la catégorie des réfugiés à l'I.-P.-É. et en Nouvelle-Écosse. Se fondant sur ces données, elles recommandent que les provinces s'efforcent d'augmenter leur population issue de la catégorie du regroupement familial. Toutefois, les provinces ne pourraient avoir recours au PCP pour appliquer cette recommandation sans assurer la coordination avec le gouvernement fédéral. En effet,

⁴ [Emplois NB.ca](http://EmploisNB.ca), *Une perspective 2017-2026 du marché du travail au Nouveau-Brunswick*.

plusieurs provinces de la région et du Canada passaient auparavant par leur PCP pour faciliter la réunification des familles, avant de subir des pressions du gouvernement fédéral pour mettre fin à ces volets⁵. Le gouvernement fédéral a ainsi exigé que le PCP ne soit utilisé que pour la catégorie économique et a alors travaillé avec les provinces et les territoires pour augmenter la part d'immigrants de la catégorie économique au Canada, la faisant passer à 70 %⁶.

Les personnes interviewées ont mentionné que la Nouvelle-Écosse se servait auparavant de son PCP pour faciliter la réunification des familles, ce qu'elle considérait comme une bonne pratique. Notamment, elles ont cité le volet « reconnaissance par la communauté », en vigueur entre 2003 et 2014, mais éliminé à la demande du gouvernement fédéral. Dans le cadre de ce volet, la Nouvelle-Écosse désignait des candidats qui démontraient des liens solides avec une communauté de la province ainsi que de bonnes perspectives d'emploi, et qui recevaient une lettre d'appui d'un organisme communautaire désigné par la province.

Bien que le PPICA et le PCP permettent aux demandeurs principaux de faire venir leurs proches dans la région, et qu'un changement apporté récemment à Entrée express accorde 15 points supplémentaires aux candidats qui ont des frères et sœurs au Canada, les personnes interviewées ont indiqué que le volet « reconnaissance par la communauté » présentait l'avantage suivant : les immigrants établissaient des liens avec des groupes confessionnels et la diaspora de la province, lesquels leur procuraient du soutien et un sentiment d'appartenance, essentiel pour favoriser la conservation. Par conséquent, compte tenu des taux de conservation élevés d'immigrants de la catégorie du regroupement familial dans la région, il serait intéressant que les gouvernements fédéral et provinciaux revoient la possibilité de permettre aux provinces de l'Atlantique d'utiliser des volets du PCP pour attirer des nouveaux arrivants ayant des liens familiaux et communautaires avec la région. À l'heure actuelle, le PCP se concentre sur les immigrants les plus susceptibles de s'établir économiquement dans une municipalité en évaluant leurs caractéristiques sur le plan du capital humain (y compris s'il existe une demande du marché du travail pour leurs compétences). Toutefois, le fait de permettre aux provinces d'évaluer aussi les candidats du PCP en fonction de leur capital social serait vraisemblablement avantageux d'un point de vue économique, puisque les nouveaux arrivants disposeraient de réseaux de soutien déjà en place pour les aider à trouver un emploi et qu'ils apporteraient aussi leur contribution à une population et à une main d'œuvre plus grandes. Cela permettrait également de créer des avantages sociaux en renforçant vraisemblablement les communautés de la région.

Cibler des pays sources en particulier

Les personnes interviewées, qu'elles proviennent du gouvernement ou d'organismes non gouvernementaux, ont toutes suggéré que les provinces ciblent des immigrants et des étudiants étrangers de pays sources bien précis afin de développer des regroupements de communautés de diaspora. L'établissement de tels regroupements aiderait à augmenter les taux de rétention et faciliterait la migration en chaîne de ces pays sources.

Au moment du Recensement de la population 2011, les principaux pays sources d'immigrants dans la région de l'Atlantique étaient le Royaume-Uni, les États-Unis, la Chine et l'Allemagne. D'autres diasporas importantes provenaient de l'Inde, des Pays-Bas, du Liban et de la Corée du Sud. De telles données offrent une vue d'ensemble utile des pays sources que les provinces de l'Atlantique pourraient s'efforcer d'attirer davantage. À titre d'exemple, les Philippines ont été un pays source important d'immigrants dans chacune des provinces de l'Atlantique au cours de la dernière décennie. L'évaluation des taux de conservation en fonction des pays sources d'immigrants serait également un exercice utile.

La région pourrait aussi être plus créative lorsqu'il s'agit de déterminer comment favoriser l'immigration francophone, compte tenu de son importance cruciale pour le Canada atlantique. Par exemple, à titre de seule province bilingue du pays, le Nouveau-Brunswick a établi une cible

⁵ Seidle, *Canada's Provincial Nominee Immigration Programs* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁶ Gouvernement du Canada, *Attirer de nouveaux arrivants qualifiés au Canada*.

d'immigrants francophones représentant 33 % des immigrants admis dans le cadre du PCP d'ici 2020⁷, en plus de signer une nouvelle entente d'immigration bilatérale avec le gouvernement fédéral en mars 2017. Cette entente contient la toute première annexe sur l'immigration francophone du pays⁸. Le Canada atlantique éprouve des difficultés à attirer des francophones : il doit faire concurrence au Québec, et la population mondiale francophone est de taille limitée. Le bassin de recrutement de francophones s'amenuise encore plus étant donné que les provinces ont tendance à se concentrer sur les immigrants éventuels d'Europe et d'Afrique du Nord, considérant l'Afrique subsaharienne comme politiquement instable. Toutefois, un chercheur a fait valoir que la région bénéficierait d'un élargissement de sa sélection aux pays dont les immigrants présentent des caractéristiques de capital humain qui leur permettent de s'adapter à la région de l'Atlantique, notamment les pays anglophones et francophones de l'Afrique subsaharienne. Une telle mesure serait judicieuse, puisque la population mondiale francophone devrait augmenter pour atteindre 700 millions d'habitants (alors qu'elle est actuellement d'environ 220 millions) d'ici 2050, et que 80 % de cette population sera africaine⁹.

Le récent afflux de Syriens dans la région fournit un autre pays source important qui pourrait être ciblé. Une représentante d'un FS a expliqué que le gouvernement fédéral pourrait offrir un traitement accéléré aux demandes de parrainage privé soumises par des résidents de l'Atlantique afin d'accroître la population de Syriens dans la région. Elle a par ailleurs souligné que les Syriens de la région de l'Atlantique devraient être encouragés à parrainer des membres de leur famille. Concédant qu'il faudra un peu plus de temps aux Syriens qu'à d'autres immigrants pour s'intégrer économiquement, puisqu'ils sont venus au Canada pour des motifs d'ordre humanitaire et non pas pour leurs compétences, elle estime que les gouvernements doivent adopter une vision à long terme quant à la façon dont les Syriens peuvent aider à améliorer la situation économique de la région. Ainsi, les enfants syriens sont susceptibles de s'intégrer avec succès, tant économiquement que socialement.

Définir la réussite en matière de conservation

L'établissement de cibles de conservation plus nuancées constitue une approche que les provinces de l'Atlantique pourraient adopter pour évaluer le rendement de leurs efforts en matière d'immigration. À l'heure actuelle, les provinces établissent des cibles de conservation pour tous les immigrants (indépendamment des catégories d'admission). Toutefois, comme nous l'avons vu, les taux de conservation varient de façon considérable d'une catégorie à l'autre. L'une des personnes interviewées a recommandé que les cibles de conservation soient plutôt définies en fonction des catégories pour aider les intervenants à mieux comprendre les profils de ceux qui partent et ceux qui restent.

Les personnes interviewées ont posé une question plus générale : en quoi consiste une conservation réussie? Certains ont soutenu qu'il était irréaliste de s'attendre à ce que les immigrants demeurent dans la région de façon « permanente », compte tenu de la mobilité interprovinciale, courante tant chez les résidents nés au Canada que chez les immigrants. La réponse commune à cette question était que les cibles de conservation devraient être fondées sur chaque territoire de compétence, sur leurs taux de conservation antérieurs et sur la composition de leurs nouveaux arrivants. Par exemple, un chercheur a expliqué que même si les taux de conservation sont moins élevés à l'I.-P.-É. que dans les autres provinces canadiennes, les effets multiplicateurs de l'immigration ont tout de même un impact économique considérable, compte tenu de sa population restreinte et de son économie de taille modeste. Les personnes interviewées dans les autres provinces de l'Atlantique partagent le même point de vue au sujet de leur propre territoire, bien que l'une d'elles ait noté que comme l'immigration est également un exercice de développement communautaire, il est important d'aspirer à des taux de conservation plus élevés. Ainsi, pour définir en quoi consiste une conservation réussie, les intervenants doivent garder à l'esprit les objectifs tant économiques que sociaux.

⁷ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick*.

⁸ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, *Accord Canada-Nouveau-Brunswick sur l'immigration – Annexe B*.

⁹ France Diplomatie, *État des lieux du français dans le monde*.

Recommandation 4 : Accorder la priorité aux résidents temporaires

Il est largement admis que la région de l'Atlantique devrait offrir davantage d'avenues menant à la résidence permanente (« migration en deux étapes ») à ses populations d'étudiants et de travailleurs étrangers. Ce point de vue a été souligné non seulement par les personnes interviewées, mais aussi par les critères de sélection du PPICA et du PCP.

Le raisonnement veut que s'ils établissent leurs racines dans la région, les résidents temporaires seront plus susceptibles d'y demeurer et de s'intégrer en tant que résidents permanents que les nouveaux arrivants qui ont peu de liens avec le Canada atlantique. Ce point de vue est également soutenu par la recherche : les résultats démontrent que les immigrants qui ont une expérience de travail et d'étude au Canada affichent des résultats positifs sur le marché du travail une fois qu'ils obtiennent la résidence permanente¹⁰.

Toutefois, deux difficultés entravent la migration en deux étapes dans la région de l'Atlantique. Premièrement, tout comme leurs homologues nés au Canada, les étudiants étrangers ont souvent de la difficulté à trouver un emploi à temps plein dans leur domaine une fois leur diplôme en poche, ce qui les amène à quitter le Canada atlantique pour trouver du travail ailleurs. Deuxièmement, les services d'établissement financés par le gouvernement fédéral et par les provinces qui s'adressent aux étudiants et aux travailleurs étrangers demeurent limités, même si les deux paliers du gouvernement les considèrent comme des candidats à l'immigration de premier ordre, et que la recherche démontre que plus vite le soutien est offert aux nouveaux arrivants, plus vite ils vont s'intégrer au Canada¹¹. Il faut donc trouver des solutions à ces problèmes pour accroître la migration en deux étapes dans la région.

S'attaquer aux obstacles à l'emploi pour les étudiants étrangers

Plusieurs initiatives mises sur pied par des établissements d'enseignement postsecondaires, des FS, des groupes communautaires et les trois paliers de gouvernements visent à éliminer les obstacles à l'emploi pour les étudiants étrangers. À l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, comme dans de nombreux établissements postsecondaires de la région, des employés se consacrent à fournir du soutien aux étudiants étrangers, par exemple en leur proposant une formation linguistique ou en les aidant à mieux comprendre les voies vers la résidence permanente ou à obtenir un emploi pendant et après leurs études. Par ailleurs, l'Université a récemment obtenu un engagement de financement de 546 421 \$ du gouvernement fédéral et de la province pour donner suite à ces efforts¹². D'abord lancé à Halifax en 2009, le Connector Program a depuis été étendu à l'échelle du pays, notamment à Charlottetown et à St. John's¹³. Ce programme facilite les occasions de réseautage entre des bénévoles locaux, ces derniers offrant des conseils et les noms d'au moins trois personnes de leur domaine professionnel aux immigrants et aux étudiants étrangers pour les aider à s'intégrer à la communauté et à trouver un emploi. À Halifax, le programme a mené à quelque 900 emplois depuis son lancement¹⁴. La ville de Moncton travaille en partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs pour faciliter les occasions d'emploi, par exemple dans le cadre de foires de l'emploi destinées aux étudiants étrangers.

¹⁰ Sweetman et Warman, « Former Temporary Foreign Workers » et « Canada's Temporary Foreign Workers Programs » [EN ANGLAIS SEULEMENT]; Bonikowska, Hou et Picot, *Quelles caractéristiques du capital humain prédisent le mieux les gains des immigrants de la composante économique?*; Hou et Bonikowska, *L'avantage en matière de gains des résidents temporaires ayant obtenu le droit d'établissement au Canada*.

¹¹ Voir par exemple, Shields et Türegün, *Settlement and Integration Research Synthesis* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹² Agence de promotion économique du Canada atlantique, *L'UPEI redouble d'efforts pour attirer les étudiants étrangers*.

¹³ Programme National Connector, *Connector Communities* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹⁴ Halifax Partnership, *The Connector Program Works* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

Dans le cadre d'un tel exercice, il est essentiel d'amener les employeurs à accepter l'idée d'embaucher des étudiants étrangers. Le Halifax Partnership (qui a d'abord lancé le Connector Program) a aussi dirigé le plan d'action Game Changer pour encourager les employeurs à embaucher des jeunes, y compris des étudiants étrangers, et a créé un guide de l'employeur qui, notamment, réfute les mythes et présente les bonnes pratiques adoptées par des employeurs¹⁵. En outre, les administrations de la région se tournent vers des programmes de subventions salariales qui encouragent les employeurs à faire l'essai d'étudiants étrangers avant de les embaucher de façon permanente et de les soutenir tout au long du processus d'immigration.

Par exemple, en octobre 2016, le gouvernement fédéral et celui de la Nouvelle-Écosse ont annoncé le lancement du projet pilote Stay in Nova Scotia, auquel ils vont verser chacun 288 813 \$ pour subventionner les salaires de 50 étudiants étrangers pendant quatre mois¹⁶. Le Graduate Mentorship Program de l'Î.-P.-É. joue un rôle similaire, tandis que Terre-Neuve-et-Labrador lance deux programmes semblables, soit deux programmes pilotes de deux ans qui offriront des emplois à des étudiants et des diplômés étrangers¹⁷. Le nouveau programme Study & Stay in Nova Scotia sera un autre programme à surveiller : à compter de septembre 2017, jusqu'à 50 étudiants étrangers de l'Inde, de la Chine et des Philippines bénéficieront de mesures de soutien à l'établissement qui les aideront à lancer une carrière et à s'établir dans la province¹⁸.

Les intervenants devront continuer sur cette lancée et redoubler d'efforts pour s'assurer que les étudiants étrangers trouvent un emploi permanent à temps plein lorsqu'ils obtiennent leur diplôme, de sorte qu'ils soient plus nombreux à demeurer dans les provinces de l'Atlantique. Cela suppose que les établissements d'enseignement postsecondaire travaillent avec les employeurs et les regroupements d'entreprises locaux pour offrir plus d'occasions d'expérience professionnelle et qu'ils sensibilisent les employeurs à la valeur ajoutée que représente l'embauche d'étudiants étrangers et de résidents permanents. Si les résultats sont positifs, les programmes de subventions salariales pourraient être étendus pour aider à cibler un plus grand nombre d'étudiants étrangers. Comme les gouvernements sont d'importants employeurs dans la région, une personne interviewée a suggéré de mettre sur pied des programmes d'emploi à court terme dont les étudiants étrangers pourraient bénéficier. En outre, bien qu'une enquête menée en 2016 ait démontré que seulement 2 % des étudiants étrangers de la région ont tendance à lancer une entreprise une fois leurs études terminées¹⁹, il est important que des mesures de soutien aux entrepreneurs soient en place pour ceux qui désirent le faire. Par exemple, l'Université Memorial de Terre-Neuve offre un programme de formation en entrepreneuriat de 16 semaines sur la façon de lancer une entreprise²⁰.

Offrir plus de soutien à l'établissement aux résidents temporaires

Contrairement aux étudiants étrangers, les travailleurs étrangers qui arrivent au Canada ont tendance à avoir déjà des liens avec le marché du travail (selon qu'ils arrivent dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou du Programme de mobilité internationale). Toutefois, comme les étudiants étrangers, ils n'ont qu'un accès limité aux services d'établissement financés par l'État. Ces services sont conçus pour offrir aux nouveaux arrivants les mesures de soutien dont ils ont besoin pour s'intégrer à la société et peuvent faciliter le processus pour les résidents temporaires qui désirent se qualifier en vue de l'immigration au Canada. Par exemple, les programmes fédéraux et provinciaux établissent des exigences linguistiques minimales que les candidats doivent respecter pour obtenir la résidence permanente. Toutefois, en l'absence de mesures de soutien linguistiques pendant leur séjour au Canada, certains résidents temporaires pourraient ne pas être admissibles à ces programmes. Les

¹⁵ Halifax Partnership, *Game Changers Guide to Hiring Youth* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹⁶ Atlantic Canada Opportunities Agency, *Aider les étudiants étrangers à demeurer en Nouvelle-Écosse*.

¹⁷ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, *The Way Forward on Immigration* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹⁸ EduNova, *Study & Stay in Nova Scotia* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹⁹ Brigley, *2016 Graduate Retention Study* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

²⁰ Memorial University of Newfoundland, *Entrepreneurship Training Program (ETP)* [EN ANGLAIS SEULEMENT].

travailleurs étrangers, par exemple, ne pourront se qualifier parce qu'ils ne respectent pas les exigences linguistiques minimales. Et même lorsqu'ils se qualifient dans le cadre d'un programme d'immigration, les résidents temporaires ont parfois de la difficulté à trouver un emploi. Ainsi, une personne interviewée au Nouveau-Brunswick a expliqué que même si la province compte une grande population d'étudiants étrangers francophones, ces derniers doivent souvent apprendre l'anglais pour améliorer leur employabilité.

Les résidents temporaires ne sont pas admissibles aux services d'établissements financés par le gouvernement fédéral, alors que comme leurs homologues du reste du Canada, les provinces de l'Atlantique offrent des services limités aux résidents temporaires²¹. L'accès aux services pour les résidents temporaires du Canada atlantique dépend de la province et du type de municipalité où ils se trouvent. Le plus souvent, les services sont disponibles, mais l'accès à la formation linguistique est limité et dans l'ensemble, un nombre encore plus réduit de services sont offerts dans les communautés rurales²². Les mesures de soutien réduites offertes par le gouvernement sont justifiées par le fait que la plupart des résidents temporaires quittent le Canada et qu'il est déjà très coûteux de financer les services aux immigrants. Ainsi, les dépenses nationales en matière d'établissement pour le gouvernement fédéral ont quadruplé depuis l'exercice 2000-2001, pour atteindre environ 1,174 milliard de dollars en 2016-2017²³.

Compte tenu de l'importance des services d'établissement pour la réussite des nouveaux arrivants, le fait de corriger les lacunes liées aux services offerts aux résidents temporaires permettra de renforcer les efforts déployés pour les retenir en plus grand nombre dans la région de l'Atlantique. Un représentant d'un FS a suggéré que le gouvernement fédéral considère les résidents temporaires comme des clients admissibles. Le gouvernement fédéral n'aurait pas à dépenser plus d'argent, mais cela permettrait aux FS d'offrir des services financés par le fédéral aux résidents temporaires qui souhaitent y accéder. Le gouvernement fédéral pourrait également lancer un modèle similaire à celui du programme des aides familiaux à l'échelle du Canada, ciblant des types bien précis de résidents temporaires qui vont dans le sens de ses priorités stratégiques. Les aides familiaux peuvent avoir accès à des services financés par le gouvernement fédéral à titre de résidents temporaires, puisque la plupart obtiennent en fin de compte la résidence permanente. Il est impossible, d'un point de vue financier, de rendre ces services accessibles à tous les résidents temporaires, mais le gouvernement fédéral pourrait envisager de les offrir aux travailleurs et étudiants étrangers pour des emplois et des secteurs très recherchés s'ils déclarent avoir l'intention de présenter une demande d'immigration. Également, les gouvernements des provinces pourraient envisager d'augmenter les investissements dans les services d'établissement destinés aux résidents temporaires. Compte tenu des contraintes budgétaires auxquelles elles sont assujetties, les provinces pourraient s'efforcer d'augmenter leurs dépenses dans les domaines clés comme la formation linguistique.

Accès au rapport

Le rapport peut être téléchargé gratuitement sur le site Web du Conference Board :

- Sommaire en anglais et rapport : <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9138>
- Sommaire en français : <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9139>

À propos du Conference Board du Canada

La mission du Conference Board du Canada est d'aider à bâtir un avenir meilleur pour les Canadiens en favorisant le dynamisme et la compétitivité de notre économie et de notre société. Le Conference Board

²¹ Conseil canadien pour les réfugiés et autres, *Travailleurs migrants*.

²² *Ibid.*

²³ El-Assal, *Une nouvelle ère*.

du Canada est un organisme de recherche appliquée indépendant et sans but lucratif. Chaque année, il produit environ 500 rapports sur l'économie, la politique publique et les questions de rendement organisationnel.