

OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE DANS L'ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE ET DE SA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

MISE À JOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE 2024

MARS 2024



À propos de l'Initiative FOCAL

L'Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne (FOCAL), financée par le gouvernement du Canada, est le fruit d'une collaboration entre la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi (CSTEC), l'Automotive Policy Research Centre (APRC) et Prism Economics and Analysis.

L'Initiative a produit relativement à l'industrie automobile canadienne de l'information et des données sur le marché du travail, scruté les principales tendances influant sur ce marché, et établi des prévisions de l'offre et de la demande dans les professions clés de l'ensemble de l'industrie.



Ce projet est financé en partie par le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle du gouvernement du Canada.



Table des matières

Figures et tableaux	4
Résumé	5
Introduction	8
Profil des personnes issues de l’immigration et nouvellement arrivées dans l’industrie automobile	10
Tendances de l’emploi immigrant dans l’industrie automobile.....	10
Immigrantes occupant un emploi en construction d’automobiles	11
Emploi – Comparaison des industries de l’automobile et de la chaîne d’approvisionnement automobile	12
Emploi immigrant dans l’industrie automobile, professions choisies	13
Niveau de scolarité des personnes issues de l’immigration dans la main-d’œuvre de l’industrie automobile	14
Salaires	17
Salaire des employées et des employés nés au Canada et issus de l’immigration	17
Salaires des employées et des employés nés au Canada et issus de l’immigration	18
Immigrantes et immigrants plus âgés : Une histoire de pandémie de COVID-19	20
Politique et programmes d’immigration	22
Programmes d’admission des immigrantes et des immigrants	23
Demande Entrée express.....	24
Tendances relatives aux admissions selon la catégorie	25
Pays d’origine	28
Incidences des changements à la politique d’immigration sur le marché du travail des employeurs de l’industrie automobile et de sa chaîne d’approvisionnement	28
Conclusion	31
Bibliographie	33

Figures et tableaux

Figure 1 : Situation d'activité de la population canadienne	9
Figure 2 : Tendances dans la proportion d'immigrantes et d'immigrants admis qui occupent un emploi dans l'industrie automobile canadienne	11
Figure 3 : Représentation des femmes qui occupent un emploi en construction d'automobiles	12
Figure 4: Proportion de la population plus âgée (de 60 ans ou plus) issue de l'immigration qui a travaillé pendant la pandémie.....	21
Tableau 1 : Dix premières professions selon l'insuffisance de recrutement (période de prévision allant de 2025 à 2040)	9
Tableau 2 : Emploi immigrant dans l'industrie automobile et sa chaîne d'approvisionnement...	13
Tableau 3 : Proportion des personnes immigrantes qui occupent un emploi en assemblage et en production de pièces, professions choisies	14
Tableau 4 : Personnes immigrantes dans la population active selon le niveau de scolarité.....	15
Tableau 5 : Salaires des personnes nées au Canada et issues de l'immigration en assemblage et en production	17
Tableau 6 : Salaires des personnes nées au Canada et nouvellement arrivées en assemblage et en production	19
Tableau 7 : Nombre de personnes admises à la résidence permanente en 2022	22
Tableau 8 : Condensé des programmes d'admission à la résidence permanente, 2024.....	23
Tableau 9 : Nombre de déclarantes et de déclarants immigrés selon la catégorie et l'année d'admission, 2015-2019 (pour l'année d'imposition 2020)	27
Tableau 10 : Pays d'origine des immigrantes et des immigrants au Canada, 2015-2020	28

Résumé

Par le passé, l'industrie automobile canadienne a offert aux immigrantes et aux immigrants des possibilités d'emploi qui peuvent faire vivre leur famille. Bien que l'immigration soit cruciale pour répondre aux besoins en main-d'œuvre de nombre d'industries, peu de besoins sont plus importants que ceux des constructeurs d'automobiles.

Étant donné son importance pour pallier les pénuries de main-d'œuvre, le présent document examine de plus près le recours aux immigrantes et aux immigrants admis dans la production de véhicules électriques (VE) et de véhicules à moteur à combustion interne (VMCI) ainsi que dans la chaîne d'approvisionnement. Ce document examine également l'évolution récente des politiques d'immigration, qui pourra s'avérer utile pour recruter des travailleuses et des travailleurs, de même que pour établir quelques orientations stratégiques qui aideront les constructeurs à répondre à leurs besoins d'embauche. En nous appuyant sur les résultats de cette analyse, nous formulons plusieurs observations.

Représentation dans l'effectif des constructeurs d'automobiles

- **Tendances de l'emploi** – Au Canada, la main-d'œuvre immigrante restera cruciale pour l'industrie automobile, notamment en fabrication de véhicules automobiles (3363 – c'est l'assemblage) et en fabrication de pièces pour véhicules automobiles (3361 – c'est la production de pièces). De 2010 à 2021, l'augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs issus de l'immigration dans ces deux segments s'est avérée lente, mais soutenue. La pandémie a eu peu d'incidence sur l'emploi de ces personnes. En 2019, ces personnes constituaient 23 % de la main-d'œuvre en assemblage avant de grossir leurs rangs pour atteindre 25 % en 2022; en production de pièces, leur proportion est passée de 40 % en 2019 à 45 % en 2022. Cette représentation est beaucoup plus forte que dans la population active canadienne, laquelle s'établit à 26 %.
- **Femmes** – La production de pièces emploie beaucoup d'immigrantes, soit 50 % de toutes les femmes qui y travaillent, tandis que 25 % des femmes occupant un emploi en assemblage étaient des immigrantes.
- **Chaîne d'approvisionnement automobile** – En dehors des industries de la chaîne d'approvisionnement automobile, laquelle évolue avec la transition vers la construction de VE, il existe des industries (exploitation minière, produits chimiques ou caoutchouc, par exemple) où la proportion des travailleuses et des travailleurs issus de l'immigration est négligeable, ce qui laisse entendre qu'elles devront faire davantage d'efforts de sensibilisation pour recruter ces personnes.
- **Professions** – Les personnes issues de l'immigration sont fortement représentées dans certaines professions, dans les emplois semi-spécialisés en production et dans les emplois hautement spécialisés en technologies de l'information (TI). Toutefois, ces

personnes sont fortement sous-représentées dans les métiers spécialisés, constituant moins de 30 % de l'effectif, tant en assemblage qu'en production de pièces.

- **Travailleuses et travailleurs plus âgés immigrants** – La proportion des immigrantes et des immigrants plus âgés (de 60 ans ou plus) qui ont travaillé pendant la pandémie était beaucoup plus grande en assemblage et en production de pièces que dans l'ensemble du secteur manufacturier et de l'économie. Ces personnes ont révélé à l'industrie automobile une source fiable de main-d'œuvre dans ces moments difficiles.
- **Salaires** – Les données agrégées sectorielles relatives à la *production de pièces* et à la *fabrication en général* de l'Enquête sur la population active donnent à entendre que les membres immigrés de l'effectif sont moins bien payés que leurs collègues de naissance canadienne. Toutefois, en *assemblage*, les personnes issues de l'immigration touchent un salaire horaire moyen de 9 % supérieur (ou 3,30 \$) à celui de leurs collègues de naissance canadienne. Cet écart favorable est réduit à seulement 1 % lorsqu'on tient compte du salaire horaire médian, ce qui sous-entend que la distribution des salaires est décalée en faveur d'un groupe de travailleuses et de travailleurs immigrants à revenu élevé. En examinant les données sur les travailleuses et les travailleurs nés au Canada, et celles sur les personnes nouvellement arrivées (des immigrantes et des immigrants admis qui sont arrivés au cours des cinq dernières années), les écarts salariaux se creusent. Le salaire horaire moyen des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants qui occupent un emploi en assemblage dépasse de 72 % celui de leurs collègues de naissance canadienne; le salaire horaire médian le dépasse de 67 %.
- **Études** – Le profil scolaire des travailleuses et des travailleurs montre que le pourcentage des personnes issues de l'immigration bénéficiant d'une accréditation dans un métier spécialisé s'établit entre 2 % et 3 %. C'est la production de pièces qui compte la plus forte proportion de travailleuses et de travailleurs immigrants ayant fait des études secondaires, mais ne bénéficiant d'aucune accréditation, soit 42 %. En ce qui concerne les plus instruits qui détiennent un grade universitaire (un baccalauréat ou un diplôme supérieur), c'est l'assemblage qui en compte la plus forte proportion, soit 45 %. Cette différence explique les écarts salariaux dont il est question ci-haut.

Politique d'immigration et orientations futures

- **Besoins du marché du travail** – La forte proportion des immigrantes et des immigrants ayant une formation universitaire et qui sont admis au pays fait valoir que les personnes diplômées sont très fortement priorisées par le système de points, entraînant entre l'offre et la demande une non-concordance où nombre de postes de spécialisation moyenne et de manœuvre sont vacants. Une étude de Statistique Canada montre aussi un sous-emploi d'immigrantes et d'immigrants très instruits à un moment où l'économie n'est pas en mesure d'accueillir toutes les candidates et tous les candidats dans leur domaine ou en fonction de leur niveau de scolarité. L'afflux d'immigrantes et d'immigrants aurait avantage à être documenté par les prévisions relatives au marché du travail de l'Initiative FOCAL, lesquelles montrent les insuffisances de recrutement jusqu'en 2040.

- **Changements de politique** – Le gouvernement fédéral continue de consulter les employeurs et d'examiner la politique d'immigration. Font partie des changements l'amélioration des délais de traitement, la mise en place de programmes pilotes pour soutenir les régions dures et du Nord, la modification de lois ainsi que la réalisation d'une sélection axée sur les catégories (ensembles) dans le cadre du système Entrée Express afin d'ajouter les professions du secteur manufacturier qui manquent de main-d'œuvre. Les employeurs manufacturiers embauchent des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires (TET) pour pourvoir les postes vacants. Ces TET sont nombreux à soumettre une demande de résidence permanente. Nous nous attendons à ce que les annonces prochaines portant sur l'application d'un plafond au PTET prennent en compte les incidences éventuelles sur les employeurs manufacturiers, notamment dans l'industrie automobile et dans les maillons de sa chaîne d'approvisionnement. De plus, le plafond imposé au nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers admis dans les établissements d'enseignement postsecondaire (EEPS) pourrait avoir une incidence sur les employeurs des régions rurales et du Nord. Les données et les commentaires des employeurs dénotent le besoin d'un changement de politique pour accorder plus d'importance à l'admission d'immigrantes et d'immigrants possédant une expérience et des titres de compétence dans un métier industriel, et pour faire correspondre l'afflux des personnes issues de l'immigration aux besoins du marché du travail d'une industrie et d'une profession à une autre. Par ricochet, cela réduirait le besoin de TET.
- **Difficultés et fidélisation des personnes nouvellement arrivées** – Le pays d'origine montre une fois de plus le soutien à l'apprentissage de la langue et les autres soutiens dont ont besoin les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants, et dont ont besoin les employeurs qui veulent les maintenir en poste au Canada. Les employeurs mentionnent que les déplacements et les transports collectifs dans les villes plus petites, la langue, le bassin de recrutement formé de nouvelles arrivantes et de nouveaux arrivants surdiplômés, de même que le logement sont pour eux des questions de politique que les différents ordres de gouvernement doivent aborder. L'accession à la *propriété abordable* et l'*accès aux soins de santé* sont deux problèmes qui influenceront sur la capacité du Canada à attirer et à fidéliser des immigrantes et des immigrants.

Introduction

Le présent document suit notre rapport de 2021 intitulé *Recruiting Immigrant Labour in the Automotive Production Sector*. Ce document fait le point sur les personnes issues de l'immigration dans l'industrie automobile canadienne selon les dernières données sur le marché du travail. Bien qu'il se concentre sur des industries dont le code du SCIAN commence par 3361 (fabrication de véhicules automobiles, ou assemblage) ou 3363 (fabrication de pièces pour véhicules automobiles, ou production de pièces), il présente aussi une information sur le marché du travail (IMT) relative aux industries de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de la transition vers les VE. De plus, nous examinons les politiques d'immigration et leurs conséquences pour le recrutement de main-d'œuvre immigrante. Ce document et ses constatations intéresseront les employeurs, les décideurs, les syndicats et les agences de placement.

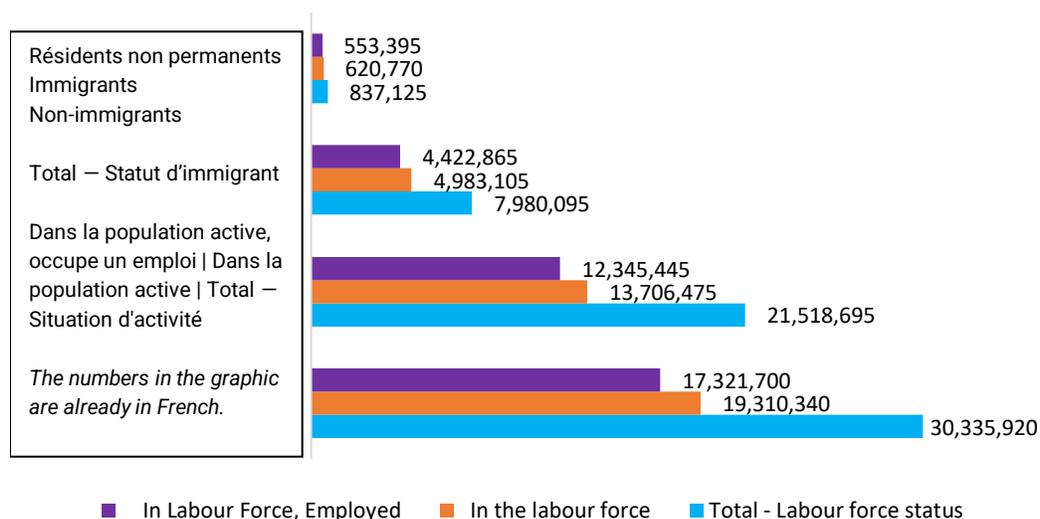
Méthode utilisée

Le document utilise trois sources de données : les données secondaires des gouvernements – les demandes de données personnalisées à la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), le Recensement de 2021 et l'Enquête sur la population active (EPA) –; des documents de politique et des sources en ligne sur les politiques d'immigration des dernières années; enfin, des données de recherches originales menées par des coordonnatrices et des coordonnateurs de la CSTEAC auprès d'employeurs et de groupes de discussion. Le document ne vise pas les politiques d'immigration ni les données relatives aux résidentes et résidents non permanents (RNP) (les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires ainsi que les étudiantes et les étudiants étrangers). Toutefois, les RNP sont abordés par les employeurs alors qu'ils parlent de leur expérience et des conséquences des changements de politique.

Conjoncture du marché du travail au Canada

On compte plus de 30 millions de personnes à l'extérieur comme à l'intérieur de la population active. Les premières sont aux études, inaptes au travail ou sont des enfants, sinon sont retirées du marché du travail pour diverses raisons (soins à une ou un proche, maladie, etc.). D'après Statistique Canada, « 'Situation d'activité' réfère à une personne qui était occupée, en chômage ou inactive durant la période de référence » du Recensement de 2021. Presque 5 millions de personnes sont issues de l'immigration, soit 26 % de la population active – et sont disponibles pour travailler. Alors que 4,4 millions de personnes issues de l'immigration occupent un emploi, soit 25 % de la population active totale, 560 240 de ces personnes (11 %) sont au chômage, mais disponibles pour travailler. Reportez-vous à la figure 1 ci-dessous.

Figure 1 : Situation d'activité de la population canadienne



La croissance de la population active au Canada dépend maintenant fortement de la main-d'œuvre immigrante, compte tenu des départs à la retraite et du taux de natalité actuels. Les prévisions relatives au marché du travail de l'Initiative FOCAL laissent entendre que, au cours des prochaines années, on aura encore besoin d'immigrantes et d'immigrants pour résorber les pénuries de main-d'œuvre hautement qualifiée, notamment dans certaines professions en production et dans les métiers spécialisés. Le tableau 1 ci-dessous montre les professions dont l'insuffisance de recrutement est la plus importante selon le modèle de prévision de la production de VE de l'Initiative FOCAL établi pour la période allant de 2025 à 2040. L'insuffisance de recrutement est liée aux industries qui font partie de la chaîne d'approvisionnement automobile. Les prévisions ne visent pas uniquement la proportion de l'emploi automobile dans chaque industrie, mais l'emploi et les insuffisances de recrutement dans l'ensemble des industries.

Tableau 1 : Dix premières professions selon l'insuffisance de recrutement (période de prévision allant de 2025 à 2040)

Rang	Profession	Insuffisance de recrutement
1	90010 Directeurs/directrices de la fabrication	14 111
2	94200 Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	9 077
3	21222 Spécialistes des systèmes d'information	8 326
4	20012 Gestionnaires de systèmes informatiques	5 563
5	94201 Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique	4 822
6	72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	4 814
7	73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	4 616

8	72100 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	3 927
9	20010 Directeurs/directrices des services de génie	3 859
10	14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	3 770

Source : Prévisions de l'Initiative FOCAL, 2024

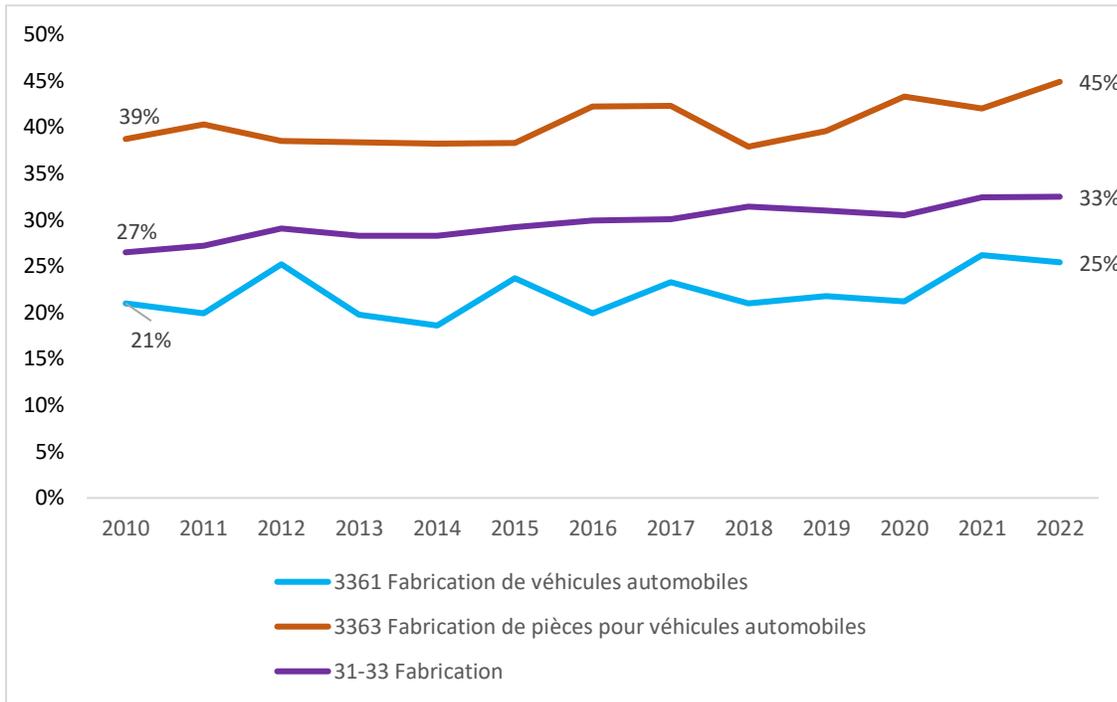
Profil des personnes issues de l'immigration et nouvellement arrivées dans l'industrie automobile

Tendances de l'emploi immigrant dans l'industrie automobile

De 2010 à 2021, l'augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs issus de l'immigration en assemblage et en production de pièces s'est avérée lente, mais soutenue. Globalement, la proportion d'immigrantes et d'immigrants admis a crû de 6 % en fabrication et en production de pièces et de 4 % en assemblage pendant cette période. L'examen de cette proportion dans chaque segment en 2022 révèle que c'est en assemblage qu'elle est la plus faible (25 %), suivie de la fabrication (35 %), alors que c'est en production de pièces qu'elle est la plus forte (45 %). La pandémie de COVID-19 n'a pas ou à peu près pas eu d'effet sur la proportion de ces personnes en fabrication et en production de pièces depuis 2020. En assemblage, cette proportion a fait un bond non négligeable de 5 % de 2020 à 2021, et un bond semblable en 2022. Si l'on exclut la pandémie, l'assemblage avait enregistré une croissance moyenne annuelle presque nulle (0,1 %) de 2019 à 2020. Reportez-vous à la figure 2 ci-dessous.

Il convient de signaler que bien que la plupart des données présentées soient établies à l'échelle nationale, c'est en Ontario que la majorité des activités d'assemblage et de production de pièces se déroule, alors que les immigrantes et les immigrants représentent 24 % des personnes qui occupent un emploi en assemblage et 47 % en production de pièces, soit presque la moitié de l'effectif du dernier segment. L'industrie dépend donc fortement de la main-d'œuvre immigrante.

Figure 2 : Tendances dans la proportion d'immigrantes et d'immigrants admis qui occupent un emploi dans l'industrie automobile canadienne

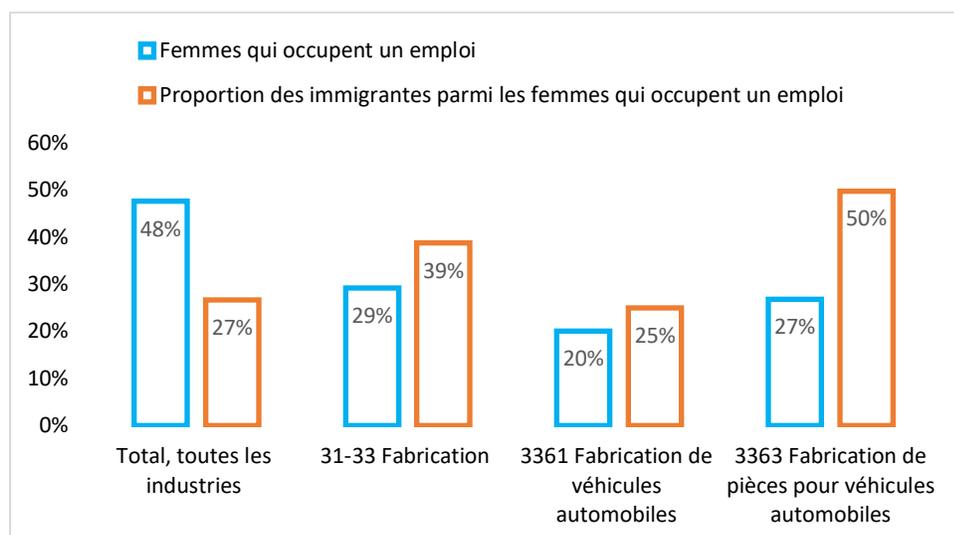


Source : Enquête sur la population active, demande de données personnalisées de la CSTEC

Immigrantes occupant un emploi en construction d'automobiles

Les femmes constituent 48 % de la population active; 27 % d'entre elles sont issues de l'immigration. La production de pièces emploie beaucoup d'immigrantes, soit 50 % de toutes les femmes qui occupent un emploi, tandis que 25 % des femmes qui travaillent en assemblage sont des immigrantes. Reportez-vous à la figure 3 ci-dessous.

Figure 3 : Représentation des femmes qui occupent un emploi en construction d'automobiles



Source : Enquête sur la population active, 2022

La part des travailleuses immigrantes qui sont nouvellement arrivées (admissibles depuis 5 ans ou moins) était représentative de leur proportion dans l'ensemble de l'économie (14 %); elle s'établissait à 14 % en fabrication et à 15 % en production de pièces¹.

Emploi – Comparaison de l'industrie automobile et de sa chaîne d'approvisionnement

L'industrie automobile s'est donné une longue chaîne d'approvisionnement qui évolue avec la transition vers les VE. En se fondant sur les données du Recensement de 2021, le tableau 2 ci-dessous compare la part des personnes issues de l'immigration qui occupent un emploi en assemblage et en production de pièces avec leur proportion dans les industries connexes de la chaîne d'approvisionnement. Ces personnes sont légèrement surreprésentées en fabrication (30 %) comparativement à la population active totale (26 %). Toutefois, il existe une variation non négligeable d'une industrie à une autre. Par exemple, la fabrication d'articles de quincaillerie compte 27 % de plus d'immigrés et d'immigrantes que le secteur manufacturier, et la fabrication de semi-conducteurs 26 % de plus. C'est l'industrie minière qui compte la plus faible proportion de main-d'œuvre immigrante par rapport à la population active. Elle est de 22 % inférieure à l'ensemble des industries (8 %) en extraction de minerais métalliques, et de 20 % en extraction de minerais non métalliques (6 %). La production de pièces se classe au 5^e rang dans ce tableau, affichant une proportion supérieure de 18 % à celle du secteur manufacturier dans son ensemble. L'assemblage se classe parmi les industries qui comptent la plus faible proportion, c'est-à-dire au 20^e rang. Nonobstant ce qui précède, la proportion de 27 % n'est que légèrement inférieure à celle de la fabrication, laquelle s'établit à 30 %.

¹ Les données sur les nouvelles arrivantes dans le segment de l'assemblage sont négligeables. Elles ont été supprimées.

Tableau 2 : Emploi immigrant dans l'industrie automobile et sa chaîne d'approvisionnement

Rang	Industrie	% d'immigrants
	Total, toutes les industries	26 %
	31-33 Fabrication	30 %
1	3325 Fabrication d'articles de quincaillerie	53 %
2	3344 Fabrication de semi-conducteurs et d'autres composants électroniques	52 %
3	3351 Fabrication de matériel électrique d'éclairage	47 %
4	3341 Fabrication de matériel informatique et périphérique	46 %
5	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	44 %
6	5415 Conception de systèmes informatiques et services connexes	41 %
7	4173 Grossistes-marchands d'ordinateurs et de matériel de communication	40 %
8	3342 Fabrication de matériel de communication	39 %
9	3272 Fabrication de verre et de produits en verre	37 %
10	3261 Fabrication de produits en plastique	37 %
11	3359 Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	37 %
12	3328 Revêtement, gravure, traitement thermique et par le froid, et activités analogues	35 %
13	3345 Fabrication d'instruments de navigation, de mesure et de commande et d'instruments médicaux	35 %
14	3353 Fabrication de matériel électrique	35 %
15	5413 Architecture, génie et services connexes	32 %
16	3335 Fabrication de machines-outils pour le travail du métal	31 %
17	5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	30 %
18	3255 Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	30 %
19	3259 Fabrication d'autres produits chimiques	27 %
20	3361 Fabrication de véhicules automobiles	27 %
21	3321 Forgeage et estampage	27 %
22	3323 Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques	27 %
23	3327 Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons	27 %
24	3312 Fabrication de produits en acier à partir d'acier acheté	25 %
25	3315 Fonderies	22 %
26	3251 Fabrication de produits chimiques de base	20 %
27	3311 Sidérurgie	16 %
28	3262 Fabrication de produits en caoutchouc	13 %
29	3314 Production et traitement de métaux non ferreux (sauf l'aluminium)	11 %
30	2122 Extraction de minerais métalliques	8 %
31	2123 Extraction de minerais non métalliques	6 %

Source : Recensement de 2021

Emploi immigrant dans l'industrie automobile, professions choisies

Dans le tableau 3, les données du Recensement de 2021 sur l'emploi par profession montrent que les immigrantes et les immigrants sont fortement représentés dans certaines professions – celles du génie mécanique (41 % en assemblage et 50 % en production de pièces), ainsi que du génie industriel et manufacturier (50 % et 51 %, respectivement). Ces compétences sont

essentielles à la fabrication en général et à la construction d'automobiles en particulier. Il en est de même pour les emplois semi-spécialisés en production et hautement spécialisés en TI. Dans quelques professions, les personnes issues de l'immigration constituent plus de la moitié de la main-d'œuvre. Par exemple, elles représentent 67 % du personnel de génie informatique en production de pièces et 52 % en assemblage. Elles représentent 58 % du personnel de développement et de programmation de logiciels en production de pièces. Dans les métiers spécialisés toutefois, elles sont susceptibles d'être sous-représentées, à hauteur de moins de 30 %, en assemblage comme en production de pièces. C'est parmi les électriciens industriels et les électriciennes industrielles en fabrication (18 %) et parmi les manutentionnaires en production de pièces (22 %) qu'on trouve la plus faible proportion de personnes issues de l'immigration.

Tableau 3 : Proportion des personnes immigrantes qui occupent un emploi en assemblage et en production de pièces, professions choisies

Type de profession	Profession	Fabrication	Assemblage	Production de pièces
Postes de professionnel, de cadre ou à vocation technique	Directeurs/directrices des services de génie	37 %	36 %	29 %
	Directeurs/directrices de la fabrication	27 %	27 %	23 %
	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	41 %	41 %	50 %
	Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	48 %	50 %	51 %
Métiers spécialisés	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	20 %	25 %	23 %
	Électriciens industriels/électrifiennes industrielles	18 %	23 %	24 %
	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	27 %	28 %	29 %
Production	Surveillants/surveillantes dans la fabrication de véhicules automobiles	30 %	30 %	29 %
	Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique	40 %	40 %	33 %
	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique	35 %	36 %	27 %
	Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	41 %	41 %	23 %
	Manutentionnaires	30 %	26 %	22 %
Technologies de l'information	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)	52 %	46 %	67 %
	Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de systèmes informatiques	34 %	28 %	25 %
	Développeurs/développeuses et programmeurs/programmeuses de logiciels	46 %	39 %	58 %
	Spécialistes de la cybersécurité	42 %	34 %	S.O.

Source : Recensement de 2021

Niveau de scolarité des personnes issues de l'immigration dans l'effectif automobile

Le tableau 4 ci-dessous présente la répartition des attestations d'études des travailleuses et des travailleurs immigrants en assemblage et en production de pièces, comparativement à la répartition dans le secteur manufacturier et l'ensemble de l'économie. Les données révèlent le faible pourcentage de ces personnes qui sont titulaires d'un certificat de métier spécialisé, soit 2 % à 3 %. C'est la production de pièces qui compte la plus forte de proportion d'immigrantes et d'immigrants ne détenant qu'un diplôme d'études secondaires ou aucune attestation d'études, c'est-à-dire 42 %, alors que l'assemblage en compte 32 % et que la fabrication en admet 39 %, ces pourcentages étant plus élevés que celui de l'ensemble de l'économie, qui s'établit à 26 %. En ce qui concerne les personnes les plus instruites, munies d'un certificat universitaire, d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures, c'est en assemblage (45 %), en production de pièces (35 %) en fabrication (39 %) que leur proportion est la plus forte, même si elle est plus faible que dans l'ensemble de l'économie, où 52 % des personnes issues de l'immigration détiennent une attestation d'études postsecondaires. La répartition des attestations reflète la politique d'immigration qui accorde plus de points aux études postsecondaires au titre de la résidence permanente. Dans le tableau 4, les chiffres de l'emploi révèlent la priorité du niveau de scolarité sur l'appartenance à un métier spécialisé pour établir l'admissibilité des demanderesse et des demandeurs au Canada. Puisqu'une candidate ou un candidat possédant une formation coordonnée par l'employeur (un apprentissage, par exemple) obtient moins de points que celui ayant une formation universitaire, le bassin d'immigrantes et d'immigrants détenant un certificat de métier spécialisé, plus petit, explique le moins grand nombre d'immigrantes et d'immigrants qui sont embauchés à ces postes (et leur proportion plus faible dans l'effectif). Les travailleuses et les travailleurs immigrants moins instruits sont susceptibles d'avoir été admis dans la catégorie du rassemblement familial sinon du conjoint ou des enfants à charge de la demanderesse ou du demandeur principal. Les données laissent entendre qu'il faut réexaminer la façon dont nous reconnaissons et évaluons la formation coordonnée par l'employeur relativement aux admissions.

Tableau 4 : Personnes immigrantes dans la population active selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Toutes les industries	Fabrication	Assemblage	Fabrication de pièces
Pas de certificat, diplôme ou grade	8 %	14 %	7 %	14 %
Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	19 %	24 %	25 %	27 %
Certificat ou diplôme d'une école de métiers, autre qu'un certificat d'apprenti	3 %	4.3 %	2.9 %	3.9 %
Certificat d'apprentissage	2 %	3 %	3 %	2 %
Programme d'une durée d'au moins trois mois, mais inférieure à un an (certificats ou diplômes d'un collège, d'un cégep et des autres	2 %	2 %	2 %	2 %

Niveau de scolarité	Toutes les industries	Fabrication	Assemblage	Fabrication de pièces
établissements non universitaires)				
Programme d'une durée de un à deux ans voire plus (certificats ou diplômes d'un collège, d'un cégep et des autres établissements non universitaires)	14 %	13 %	16 %	15 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur ou supérieur au baccalauréat, sinon au niveau du baccalauréat	35 %	29 %	30 %	26 %
Grade supérieur	16 %	10 %	14 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Recensement de 2021

Salaires

Salaires des personnes nées au Canada et issues de l'immigration²

À l'aide des données de l'Enquête sur la population active de 2022, nous scrutons le salaire des immigrantes et des immigrants. En *assemblage*, ces personnes gagnaient un salaire horaire moyen de 9 % supérieur, soit 3,30 \$, à celui de leurs compagnes et compagnons canadiens. Cet écart favorable est réduit à seulement 1 % lorsqu'on tient compte du salaire horaire médian, ce qui sous-entend que la distribution des salaires est décalée en faveur d'un groupe de travailleuses et de travailleurs immigrants à revenu élevé. Pour ce qui est des salaires hebdomadaires, les immigrantes et les immigrants en assemblage gagnaient 8 % de plus que les personnes nées au Canada en moyenne, et 3 % de plus lorsqu'on tient compte du salaire médian. En revanche, les personnes issues de l'immigration gagnaient moins que leurs compagnes et compagnons de naissance canadienne lorsqu'on tient compte des salaires (horaires et hebdomadaires) moyen et médian en production de pièces et en fabrication en général. L'écart entre deux industries est lié au type d'emploi qu'occupent les immigrantes et les immigrants, de même qu'à l'ancienneté. Dans l'industrie automobile, les immigrantes et les immigrants occupent des emplois hautement et peu spécialisés. Les écarts salariaux s'expliquent peut-être par l'ancienneté, et par des facteurs qui nécessitent une recherche approfondie. Reportez-vous au tableau 5 ci-dessous.

Tableau 5 : Salaires des personnes nées au Canada et issues de l'immigration en assemblage et en production

Salaires	Industrie	Salaires total (\$)	Personnes nées au Canada (\$)	Immigrantes et immigrants admis (\$)	Écart salarial (\$)	Écart salarial (%)
Salaires horaires moyens (\$) (employées et employés seulement)	31-33 Fabrication	31,01	32,26	28,9	3,36	10 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	35,69	34,89	38,19	-3,3	-9 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	27,43	29,26	26,14	3,12	11 %
Salaires horaires médians (\$) (employées et employés seulement)	31-33 Fabrication	26,67	28	24,1	3,9	14 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	34,5	34,5	35	-0,5	-1 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	24	26	22,54	3,46	13 %
Salaires hebdomadaires moyens (\$) (employées et employés seulement)	31-33 Fabrication	1 224,3	1 275,62	1 137,58	138,04	11 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	1 429,44	1 404,59	1 512,48	-107,89	-8 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	1 087,61	1 155,4	1 040,87	114,53	10 %

² Ces données de l'Enquête sur la population active sur les salaires ne concernent que les employées et les employés et non l'ensemble des travailleuses et des travailleurs (dont certains peuvent travailler en sous-traitance pour d'autres entreprises).

Salaire	Industrie	Salaire total (\$)	Personnes nées au Canada (\$)	Immigrantes et immigrants admis (\$)	Écart salarial (\$)	Écart salarial (%)
Salaire hebdomadaire médian (\$) (employées et employés seulement)	31-33 Fabrication	1 057,7	1 120	961,6	158,4	14 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	1 380	1 360	1 400	-40	-3 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	944	1 000	900	100	10 %

Source : Enquête sur la population active, demande de données personnalisées de la CSTECC, 2023

Salaire des personnes nées au Canada et issues de l'immigration

À l'aide des données de l'EPA de 2022, en examinant les employées et les employés nés au Canada et ceux nouvellement arrivés (des immigrantes et des immigrants admis qui sont arrivés au cours des cinq dernières années), les écarts salariaux se creusent. Le salaire horaire moyen des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants en assemblage dépasse de 72 % celui de leurs collègues de naissance canadienne; le salaire horaire médian le dépasse de 67 %. On remarque le même écart entre les salaires hebdomadaires en assemblage.

En production de pièces et en fabrication par ailleurs, les employées et les employés nouvellement arrivés gagnent moins que celles et ceux qui sont nés au Canada ou qui sont arrivés depuis plus longtemps. Ces tendances et l'importance relative de cet écart salarial demeurent constants lorsqu'on tient compte des salaires hebdomadaires médian et moyen. L'écart entre deux industries est lié au type d'emploi qu'occupent les immigrantes et les immigrants. Dans l'industrie automobile, les immigrantes et les immigrants occupent des emplois hautement et peu spécialisés, mais l'important écart salarial qui avantage les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants en assemblage fait comprendre que les employeurs embauchent des personnes hautement qualifiées, ce qu'on peut également remarquer dans les professions choisies du tableau 3 plus haut. Reportez-vous au tableau 6.

Tableau 6 : Salaires des personnes nées au Canada et nouvellement arrivées en assemblage et en production

Salaire	Industrie	Salaire total (\$)	Personnes nées au Canada (\$)	Immigrantes et immigrants admis depuis 5 ans ou moins (\$)	Écart salarial (\$)	Écart salarial (%)
Salaire horaire moyen (\$)	31-33 Fabrication	31,01	32,26	27,91	4,35	13 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	35,69	34,89	59,89	-25	-72 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	27,43	29,26	23,03	6,23	21 %
Salaire horaire médian (\$)	31-33 Fabrication	26,67	28	23	5	18 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	34,5	34,5	57,69	-23,19	-67 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	24	26	20	6	23 %
Salaire hebdomadaire moyen (\$)	31-33 Fabrication	1 224,3	1 275,62	1 098,21	177,41	14 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	1 429,44	1 404,59	2 341,38	-936,79	-67 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	1 087,61	1 155,4	909,07	246,33	21 %
Salaire hebdomadaire médian (\$)	31-33 Fabrication	1 057,7	1 120	920	200	18 %
	3361 Fabrication de véhicules automobiles	1 380	1 360	2 307,6	-947,6	-70 %
	3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	944	1 000	800	200	20 %

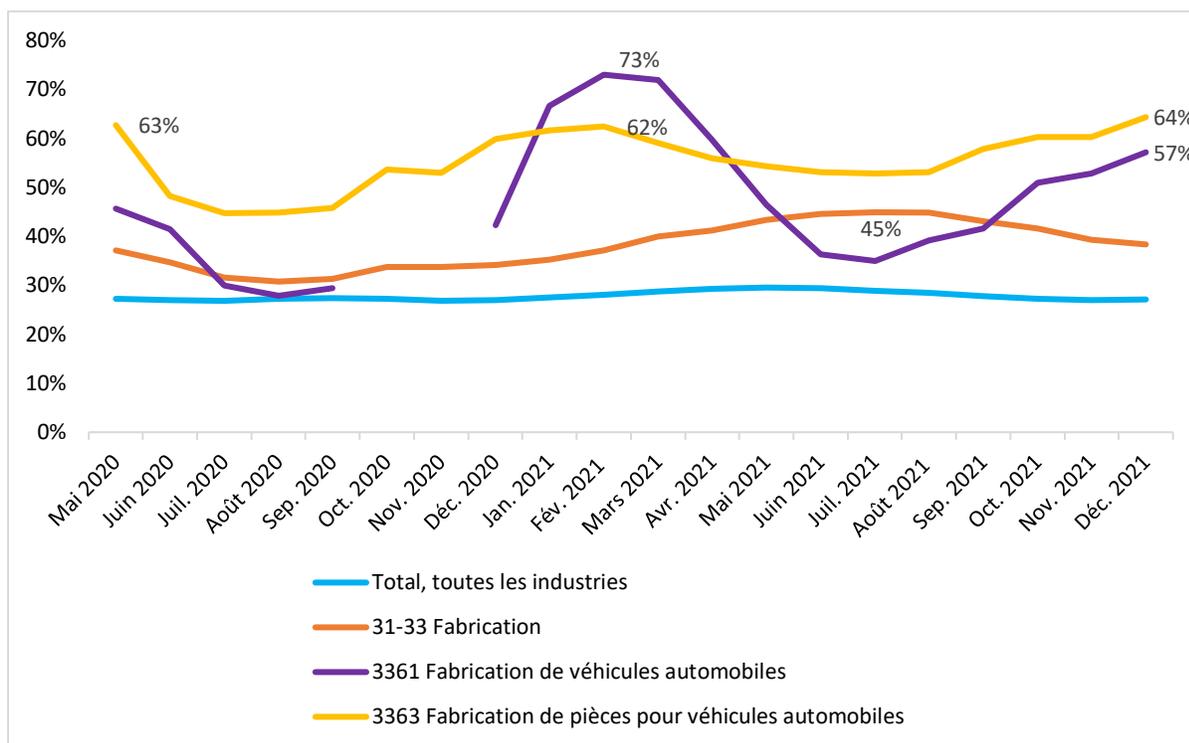
Source : Enquête sur la population active, demande de données personnalisées de la CSTEC, 2023

Immigrantes et immigrants plus âgés : Une histoire de pandémie de COVID-19

La source de main-d'œuvre que représentent les travailleuses et les travailleurs plus âgés est l'oubliée de la documentation sur l'offre de main-d'œuvre. Alors que les gens voulant travailler plus longtemps augmentent en nombre, par nécessité ou par choix, il faut que les employeurs s'ouvrent à l'idée d'embaucher ou de fidéliser des personnes de ce bassin. Dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA), on a demandé aux répondantes et aux répondants qui ont 60 ans ou plus pourquoi ils ou elles avaient travaillé pendant la COVID-19 (que ce soit par choix ou par nécessité). C'est important, vu que ces personnes étaient considérées comme partie d'un groupe exposé au risque de contracter le virus. Dans toutes les industries, la plupart des répondantes et des répondants ont travaillé par nécessité. Les immigrantes et les immigrants représentaient une forte proportion des personnes de 60 ans ou plus qui ont travaillé pendant la pandémie. Le tableau 7 ci-dessous montre la tendance parmi les immigrantes et les immigrants plus âgés (en proportion de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs plus âgés) qui ont travaillé en assemblage et en production de pièces de mai 2020 à décembre 2021 (la période de la pandémie), comparativement à la tendance observée dans le secteur manufacturier et l'ensemble de l'économie.

Cette proportion s'est avérée beaucoup plus élevée. En assemblage, la proportion de travailleuses et de travailleurs immigrants plus âgés a atteint son plus haut niveau au printemps 2021, s'établissant à 73 %; en production de pièces, c'est en mai 2020 et en décembre 2021 qu'elle a atteint un sommet. Les données permettent aussi de répartir les personnes de 60 ans ou plus qui ont travaillé par nécessité ou par choix, ce qui laisse entendre que les immigrantes et les immigrants qui ont travaillé par nécessité étaient plus nombreux que les travailleuses et les travailleurs nés au Canada pendant la pandémie. Cette information indique que la main-d'œuvre immigrante, même parmi les travailleuses et les travailleurs plus âgés, est fiable. Aussi, les immigrantes et les immigrants (demanderesse et demandeurs principaux et membres adultes de leur famille) continuent de travailler après l'âge normal de retraite, ce qui s'explique par leur arrivée tardive sur le marché canadien sur travail.

Figure 4: Proportion de la population plus âgée (de 60 ans ou plus) issue de l'immigration qui a travaillé pendant la pandémie



Source : Enquête sur la population active, demande de données personnalisées de la CSTEC

Nota : Il n'y a pas de données relatives à l'assemblage en octobre et en novembre 2020.

Politique et programmes d'immigration

La présente section donne un aperçu des programmes d'immigration et examine certaines des dernières données gouvernementales sur les admissions. Ensuite, nous suggérons des orientations stratégiques afin de mieux faire correspondre les pratiques de recrutement aux besoins du marché du travail. Les données portent essentiellement sur l'admission à la résidence permanente, puisque l'industrie automobile et le secteur manufacturier ne dépendent pas fortement des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires comme d'autres secteurs ou industries.

Le Canada a élevé ses cibles d'immigration annuelles au cours des dernières années. Le *Plan des niveaux d'immigration pour 2024-2026* cible **485 000** résidentes permanentes et résidents permanents nouveaux en 2024, **500 000** en 2025 et **500 000** en 2026. Ces cibles sont liées au déclin de la population et à l'ensemble des besoins du marché du travail canadien. Le *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2023* fait remarquer que, en 2022, le pays avait admis 437 539 personnes à la résidence permanente (reportez-vous au tableau 8). À part ces personnes, les TET ainsi que les étudiantes et les étudiants étrangers font aussi partie de l'offre de main-d'œuvre. Nombre de celles et ceux qui viennent étudier ici utilisent leur expérience de travail au Canada pour faire la transition vers le statut de résidence permanente.

Tableau 7 : Nombre de personnes admises à la résidence permanente en 2022

Situation juridique	Nombre
Résidentes permanentes et résidents permanents	437 539
Personnes ayant déjà détenu un permis de travail ou d'étude	124 970
Réfugiées et réfugiés	45 528
Personnes détenant un permis d'étude	550 187
Personnes détenant un permis de travail (PTET/PMI)	604 382

Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2023

Programmes d'admission des immigrantes et des immigrants

Il existe plusieurs moyens d'accéder à la résidence permanente. Le tableau ci-dessous présente un condensé des programmes d'admission en vigueur en 2024.

Tableau 8 : Condensé des programmes d'admission à la résidence permanente, 2024

Catégorie d'immigration	Sous-groupe
Économique	Travailleurs hautement qualifiés (fédéral) – Comprend le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) et la Catégorie de l'expérience canadienne
	Politiques d'intérêt public du volet fédéral – les politiques publiques temporaires à durée limitée pour les voies d'accès de la résidence temporaire à la résidence permanente prennent fin en 2023
	Gens d'affaires (comprend le Programme de visa pour démarrage d'entreprise et le Programme d'immigration des travailleurs autonomes)
	Programmes pilotes économiques : <i>Aides familiaux (Programme pilote des gardiens ou gardiennes d'enfants en milieu familial, Programme pilote des aides familiaux à domicile et anciens programmes); Programme pilote d'agroalimentaire; Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord; Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique. Les admissions dans le cadre du Programme de candidats municipaux seront incluses ici.</i>
	Programme d'immigration au Canada atlantique
	Programme des candidats des provinces
	Immigration des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires (Québec)
Famille	Époux, conjoints de fait, partenaires conjugaux et enfants
	Parents et grands-parents
Réfugiés et personnes protégées	Personnes protégées au Canada et personnes à charge à l'étranger
	Réfugiés réinstallés – Réfugiés pris en charge par le gouvernement
	Réfugiés réinstallés – Réfugiés parrainés par le secteur privé
	Réfugiés réinstallés – Réfugiés désignés par un bureau des visas au titre du Programme mixte
Circonstances d'ordre humanitaire et autres	

Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2023

Le système d'immigration canadien a adopté un modèle de capital humain pour sélectionner les immigrantes et les immigrants. Le Système de classement global (SCG) est le système de points utilisé pour sélectionner les demanderesse et les demandeurs. Il favorise les formations

universitaires. Le système Entrée express a été mis en place en 2015 pour perfectionner le processus de sélection. Actuellement, le SCG accorde :

- des points en fonction de facteurs de base/du capital humain (l'âge, le niveau de scolarité, la maîtrise d'une langue officielle ou l'expérience de travail au Canada, par exemple);
- des points en prime – une demanderesse ou un demandeur peut se voir attribuer des points parce que cette personne a la désignation comme candidate ou candidat d'une province ou d'un territoire, un emploi réservé, effectué ses études postsecondaires au Canada, des compétences linguistiques en français, sinon un frère ou une sœur vivant au Canada.

L'admission n'est jamais garantie, sauf pour les personnes qui ont des points pour la désignation comme candidate ou candidat d'une province ou d'un territoire. Le SCG continue de privilégier les demanderesse et les demandeurs qui détiennent un grade postsecondaire. Les TET ainsi que les étudiantes et étudiants universitaires utilisent la Catégorie de l'expérience canadienne (CEC) comme moyen d'accéder à la résidence permanente.

Le Programme des candidats des provinces (PCP), qui a débuté en 1998, « est destiné aux travailleurs qui : possèdent les compétences, la formation et l'expérience requises pour contribuer à l'essor économique d'une province ou d'un territoire en particulier; veulent résider dans cette province ou ce territoire » (IRCC). Chaque province ou territoire a la latitude nécessaire pour admettre les personnes de son choix. Dans le cadre du PCP, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) est destiné dès ses débuts en 2019 à attirer des travailleuses et des travailleurs qualifiés vers 11 collectivités des régions rurales et du Nord – en Ontario et dans l'Ouest canadien. La loi avait prévu que le programme durerait cinq ans, mais il a été reconduit jusqu'en juillet 2024. En mars 2024, IRCC a annoncé qu'il lançait au printemps 2024 le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones. Le gouvernement a précisé que le PPICRN deviendra permanent.

Demande Entrée express

Les personnes qui le désirent peuvent demander la résidence permanente en passant par le système de demande en ligne Entrée express du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral), de la Catégorie de l'expérience canadienne ou du Programme des candidats des provinces. Après les modifications apportées à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) en juin 2022, le ministre de l'Immigration a invité les ressortissantes et les ressortissants étrangers à demander la résidence permanente en passant par Entrée express et en se soumettant à la Sélection axée sur les catégories (ensembles). Il faut que ces personnes possèdent « les compétences et les attributs indiqués en fonction de l'évolution des besoins économiques du Canada et des priorités du gouvernement. Pour les besoins de la sélection axée sur les catégories (ensembles), l'établissement des catégories (ensembles) s'effectuera sur la base de données

probantes, d'échange d'information sur le marché du travail avec les partenaires des provinces et des territoires et de consultations menées auprès des intervenants. Ces catégories (ensembles) reposeront sur des attributs clés, comme la connaissance des langues officielles et l'expérience de travail, et elles sont appelées à évoluer au fil du temps » (IRCC, 2022). Le service d'Entrée express fondé sur les catégories (ensembles) a été mis en place en mai 2023. IRCC (2022) a fait remarquer que la première ronde avait pour but de « répondre aux pénuries structurelles de travailleurs et d'appuyer la croissance économique grâce à l'immigration francophone hors Québec » (page 9). La plupart des postes énumérés dans la liste d'Entrée express ne sont pas ceux qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre au sein du secteur manufacturier, c'est-à-dire les postes de métier spécialisé, semi-spécialisés et les postes de manœuvre, bien que les professions des mécaniciennes et des mécaniciens industriels, des soudeuses et des soudeurs, ainsi que des conductrices et des conducteurs de camion de transport, très recherchés en fabrication, aient été ajoutées. Actuellement, la Classification nationale des professions (CNP) est mise à jour aux deux semaines pour Entrée express.

Le système d'immigration doit pouvoir mieux tenir compte des besoins du marché du travail quand vient le temps d'évaluer les candidatures à l'immigration, notamment dans les emplois peu et semi-spécialisés. L'industrie automobile et l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement demandent des candidates et des candidats de la catégorie *Travailleur qualifié et travailleurs spécialisés* ou du *PCP*. Cependant, les demandes évaluées selon des catégories (ensembles) qui sont mentionnées dans le rapport d'IRCC de 2022 ne couvraient qu'un seul métier spécialisé en fabrication — celui de machiniste et vérificateur ou vérificatrice d'usinage et d'outillage —, et quelques postes en TI où il y a une demande. Les « autres professions » des candidates et des candidats acceptés pallient peut-être des pénuries de main-d'œuvre dans d'autres secteurs, mais le système se concentre sur les titulaires de diplômes postsecondaires. Parmi les candidates et les candidats invités à présenter une demande entre 2020 et 2022, 50 % détenaient une maîtrise ou un doctorat et 40 % un diplôme d'un programme d'études postsecondaires de trois ans ou plus. Les 40 % pourront inclure les certificats de métier spécialisé si IRCC choisit d'accepter un plus grand nombre de personnes détenant un titre de compagne ou de compagnon d'un programme de trois ans ou plus, sinon un certificat d'un programme de deux à trois ans renforcé par une expérience de travail dans le pays d'origine ou au Canada. D'après les réponses aux invitations, les personnes résidant déjà au Canada constituaient la majorité, suivies des résidentes et résidents de l'Inde, puis du Nigéria et enfin des États-Unis. Cela veut dire que les personnes qui se sont ajoutées à la population active canadienne n'étaient pas nouvellement arrivées.

Tendances relatives aux admissions selon la catégorie

Selon les données sur les admissions d'IRCC³, plus de 1 000 000 de personnes ont été admises de 2015 à 2019 dans le cadre de programmes divers. La catégorie *Travailleur qualifié et métiers*

³ L'année d'admission est l'année durant laquelle une immigrante ou un immigrant a obtenu son statut d'immigrant reçu ou de résidence permanente pour la première fois. Elle ne correspond pas nécessairement à l'année d'arrivée. Le nombre total de résidentes et de résidents représente le nombre de déclarantes et de déclarants immigrés résidant au Canada au plus tard le

spécialisés a enregistré une hausse de 17 %, ce qui est très faible étant donné l'importance de la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et différents secteurs, dont la fabrication. Le *Programme des candidats des provinces*, qui permet aux provinces de hiérarchiser les priorités en fonction des besoins de leur marché du travail, a enregistré une hausse de 60 %. Ce résultat inclut les résultats de la sous-catégorie des municipalités. Les données sur l'admission du tableau 9 montrent entre 2015 et 2019 une augmentation de 103 % du nombre de personnes admises dans la *Catégorie de l'expérience canadienne (demandeur principal)*. Ce résultat valide les données montrant que les étudiantes et les étudiants étrangers ainsi que les TET munis d'un permis de travail acquièrent une expérience professionnelle au Canada, demandent, puis obtiennent la résidence permanente. L'augmentation du nombre d'inscriptions d'étudiantes et d'étudiants étrangers à un collège ou à une université est liée à cette sous-catégorie. Le *Programme de permis de travail postdiplôme (PPTPD)* a permis à ces personnes de rester au Canada, de travailler et de demander la résidence permanente.

IRCC et le gouvernement de l'Ontario ont annoncé en mars 2024 des changements concernant le recrutement d'étudiantes et d'étudiants étrangers, ce qui aura peut-être une incidence sur l'embauche par les employeurs manufacturiers. Cependant, l'approche la plus efficace ne consiste pas toujours à recruter des immigrantes et des immigrants dans la population étudiante étrangère – ces personnes sont obligées de s'inscrire à un programme d'études offrant un moyen détourné de s'établir ici, mais qui ne les intéresse peut-être pas ou qu'elles ne peuvent peut-être pas payer. Le temps et l'argent représentent un coût de renonciation pour ces personnes. De plus, les établissements d'enseignement supérieur publics et privés ne devraient pas devenir trop dépendants des étudiantes et des étudiants étrangers pour atteindre leurs cibles d'inscription. Les programmes d'immigration sont des moyens plus efficaces et efficaces d'effectuer du recrutement en fonction de besoins du marché du travail.

Le recrutement d'immigrantes et d'immigrants dans le bassin d'étudiantes et d'étudiants universitaires étrangers continue aussi de privilégier le modèle de capital humain de recrutement qui s'est avéré utile pour embaucher des personnes très instruites à des postes dans des secteurs en particulier. Cependant, le nombre de personnes admises dans le cadre des programmes d'immigration ne tient pas compte des besoins actuels du marché du travail, lesquels comprennent des emplois dans les métiers spécialisés, en production et destinés aux manœuvres. Dans une étude utilisant des données allant de 2001 à 2016, Hou et coll. (2019) montrent ce qui suit.

La croissance de l'emploi parmi les travailleuses et les travailleurs ayant une formation universitaire variait considérablement selon le statut d'immigrant. Dans l'ensemble des personnes nées au Canada, environ 60 % de la croissance de l'emploi se concentrait dans les emplois hautement spécialisés. Pour ce qui est des immigrants récents, la majorité de la croissance de l'emploi se situait dans les emplois peu et moyennement spécialisés. Globalement, les immigrantes et les immigrants ayant une formation universitaire représentaient 70 % de la croissance

31 décembre de l'année d'imposition 2020. Le nombre de déclarantes et de déclarants sert à déduire le nombre des personnes qui ont pu décéder, quitter le pays ou omettre de payer de l'impôt.

de l'emploi peu spécialisé, mais seulement 38 % de la croissance de l'emploi hautement spécialisé (page 18).

L'étude signale que l'afflux d'immigrantes et d'immigrants ne concorde pas avec les besoins du marché du travail. Le Canada a élargi l'accès aux études supérieures au moment où il prenait un virage vers le recrutement d'un plus grand nombre d'immigrantes et d'immigrants très instruits. En conséquence, ces personnes ont été confrontées au chômage ou à un travail sans rapport avec leur domaine d'études, sinon à un inutile retour à l'université ici en raison du manque de reconnaissance de leurs titres de compétence étrangers.

Tableau 9 : Nombre de déclarantes et de déclarants immigrés selon la catégorie et l'année d'admission, 2015-2019 (pour l'année d'imposition 2020)

Admissions	2015	2016	2017	2018	2019	Variation (%), 2015- 2019
Immigrants parrainés par la famille	52 510	62 345	64 435	66 065	67 930	29 %
Catégorie de l'immigration économique, demandeurs principaux	68 770	62 405	73 255	83 435	87 200	27 %
<i>Travailleurs qualifiés ou de métier spécialisé, demandeurs principaux</i>	27 525	27 120	22 420	31 265	32 150	17 %
<i>Catégorie de l'expérience canadienne, demandeurs principaux</i>	9 655	8 515	19 130	16 950	19 605	103 %
<i>Candidats d'une province ou d'un territoire, demandeurs principaux</i>	19 150	18 725	21 500	27 350	30 590	60 %
<i>Gens d'affaires, demandeurs principaux</i>	1 500	1 305	1 165	1 075	875	-42 %
<i>Aides familiaux - demandeurs principaux</i>	10 940	6 740	9 040	6 800	3 980	-64 %
Catégorie de l'immigration économique, conjoints/conjointes et personnes à charge	56 630	49 205	44 655	47 225	44 825	-21 %
Réfugiés	22 995	37 270	27 885	29 630	30 935	35 %
Autres immigrants	3 135	2 760	2 645	2 825	3 400	8 %
Total	204 040	213 985	212 875	229 180	234 290	15 %

Source : Base de données longitudinales sur l'immigration, demande de données personnalisées de la CSTEC

Pays d'origine

Le tableau 11 montre des données sur les personnes admises entre 2015 et 2020, de même que sur leur pays d'origine. L'Inde est la principale filière d'immigration, suivie des Philippines et de la Chine. Parmi les dix premiers pays d'origine, la France et les États-Unis utilisent une de nos langues officielles; l'anglais est la langue seconde en Inde et au Pakistan. L'anglais est la langue officielle du Nigéria, bien qu'il existe des langues locales et que certaines parties de la population ne parlent pas l'anglais. L'anglais ou le français est la langue seconde dans les autres pays d'origine.

Tableau 10 : Pays d'origine des immigrantes et des immigrants au Canada, 2015-2020

Pays d'origine des déclarants	2015-2020
Inde	242 665
Philippines	163 980
Chine	113 005
Syrie	48 270
Pakistan	37 805
Nigéria	30 175
Iran	30 080
États-Unis	24 655
France	23 645
Brésil	15 835
Autre	492 325
Total	1 222 440

Source : Banque de données longitudinales sur les immigrants, demande personnalisée de la CSTEC

Les cours d'anglais langue seconde offerts par des services d'établissement sont des formations linguistiques de base centrées sur la citoyenneté. Il ne suffit pas de savoir participer à la collectivité pour répondre aux exigences du travail en usine, où les communications liées à la santé et à la sécurité sont importantes pour suivre des consignes et opérer de la machinerie. Même s'il existe certaines formations professionnelles, une étude menée par la CSTEC (2023) révèle que les employeurs ont remarqué que les communications continuent de poser problème dans les usines où l'anglais n'est pas la langue maternelle. Les dix principaux pays d'origine sont répartis à travers le monde : sans compter les États-Unis, quatre sont en Asie, un en Afrique, un en Europe, un en Amérique latine et deux au Moyen-Orient.

Incidences des changements à la politique d'immigration sur le marché du travail de l'industrie automobile et de sa chaîne d'approvisionnement

En nous appuyant sur des études qualitatives menées auprès d'employeurs, nous relatons leurs expériences et formulons des observations dans la présente section afin de montrer comment

les entreprises manufacturières appliquent la politique d'immigration pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.

- Les employeurs utilisent le *PTET* pour faire entrer des personnes et doter des postes difficiles à pourvoir. C'était le but du programme. Dans le portail cependant, les employeurs ont trouvé le processus de demande, de recherche et d'embauche long et complexe. Ils estiment que les études d'impact sur le marché du travail (EIMT) sont trop coûteuses en temps et en argent. C'est un défi pour les PME qui n'ont qu'un petit, voire aucun service des Ressources humaines.

« Notre entreprise a été en mesure d'appliquer le programme pilote avec succès et nous sommes enthousiastes à l'idée de répéter l'expérience. Il est crucial d'avoir accès à des travailleuses et travailleurs étrangers pour assurer le succès et la croissance de notre collectivité dans le temps. En raison de la transformation de nos fours électriques à arc qui est en cours, la demande de travailleuses et de travailleurs spécialisés est à la hausse, et le PPICRN peut nous aider à combler cette lacune. »

Laura Devoni, directrice, Stratégie, Affaires générales et Développement durable, Algoma Steel

- Les employeurs s'adressent aux collègues et aux universités pour recruter des étudiantes et des étudiants étrangers. Un fabricant signale que 90 % des travailleuses et travailleurs de la production qu'il a embauchés en 2023 étaient nouvellement arrivés, et que seulement quelques-uns avaient la résidence permanente. Il s'agit d'étudiantes et d'étudiants étrangers qui voulaient faire la transition vers ce statut. Les emplois de surveillant ou surveillante, de préposé ou préposée à l'entretien d'installations, du service des ressources humaines, d'électricien ou électricienne, sinon de mécanicien ou mécanicienne de chantier de production figurent parmi ceux qui ont été pourvus (en désignant des personnes issues de l'immigration et nouvellement arrivées, ainsi que des étudiantes et des étudiants étrangers et des TET). Les employeurs trouvent qu'il est difficile d'embaucher des travailleuses et des travailleurs de leur région puisque les gens qui débutent dans les métiers sont peu nombreux. Donc, certains employeurs embauchent directement à l'étranger en demandant une EIMT et obtenant des TET.

À la recherche de main-d'œuvre : Histoire d'un fabricant

« Nous sommes en train de recruter cinq personnes des Philippines. Trois sont arrivées. Elles ont dû attendre que les autres reçoivent leur approbation. Nous affichons les postes à pourvoir sur Indeed et Guichet-Emplois, le site du gouvernement du Canada. Le processus commence à donner des résultats. Nous trouvons les curriculum vitæ, puis communiquons avec les candidates et les candidats. Nous suivons le processus de recrutement interne – nous menons des évaluations, comme dans le cas des travailleuses et des travailleurs canadiens, sauf que les entrevues sont virtuelles. Ensuite, pour obtenir les permis de travail, le délai de traitement est curieux. Nous en avons obtenu quelques-uns rapidement, en un mois, mais les autres ont mis un certain nombre de mois pour arriver. Nous avons soumis les demandes en février (2023) et nous attendons toujours. Lorsque le gouvernement reçoit l'information destinée aux passeports, le traitement est rapide. Personne n'est affecté au traitement des demandes de permis de travail envoyées par les entreprises. Les nouvelles recrues peuvent se présenter au ministère du Travail et prouver qu'elles ont travaillé le nombre d'heures requis ou contester les résultats de l'examen. Personne ne l'a fait jusqu'à maintenant. Nous avons des apprentis inscrits. Dix postes d'apprenti ont été pourvus par des gens venus du Mexique et des Philippines. Ces personnes ont fait leurs débuts à titre d'apprentis puisqu'il n'y a pas d'équivalence avec les métiers spécialisés d'autres pays. » (Interview, 2023)

- Certains emplois exigent des études plus poussées et offrent un salaire plus élevé. Tous les postes des échelons supérieurs ne sont pas pourvus non plus, mais personne n'y

postule. En général, les personnes nouvellement arrivées sont surqualifiées parce qu'elles utilisent leur visa d'étudiant comme voie d'accès à la résidence permanente. Un employeur mentionne que quelques travailleuses et travailleurs de la production avaient été embauchés à un autre poste. Quand ils ont plus de qualifications, les gens le signalent aux ressources humaines. Des personnes nouvellement arrivées sont passées à un poste de surveillant plutôt qu'à un autre, dans les métiers ou en production, parce qu'on a reconnu leurs compétences techniques et leur expérience en supervision.

- La maîtrise de l'anglais fait une différence dans l'embauche. Dans une enquête menée en 2023 par la CSTECC, les coordonnatrices et les coordonnateurs qui recrutent des personnes issues de l'immigration et nouvellement arrivées pour pourvoir des emplois d'apprenti ou de production dans le secteur manufacturier font remarquer que la maîtrise de l'anglais est un obstacle au recrutement des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants en fabrication, surtout dans la population réfugiée. Un employeur a indiqué comment il évalue les capacités langagières. Il tient une conversation de 30 minutes avec la candidate ou le candidat pour voir la personne est capable de converser en anglais. Si la personne ne peut pas converser pendant l'entrevue, on lui demande de travailler son anglais et de revenir puisque c'est une question de sécurité dans l'usine.
- Les employeurs réussissent à trouver des travailleuses et des travailleurs dans la population réfugiée, mais ce succès dépend du pays d'origine, de la décision de rester et de la fidélisation de ces personnes.
- Le transport est un problème pour les personnes nouvellement arrivées qui n'ont pas accès à une voiture dans les villes plus petites n'offrant pas de transports collectifs.
- C'est dans le cadre d'Entrée express que les TET demandent la résidence permanente pendant qu'ils ou elles travaillent. Les formulaires d'immigration destinés aux employeurs des personnes qui cherchent une voie vers la résidence permanente sont déroutants. Les employées et employés demandent à leur employeur d'ajouter à la confirmation d'offre d'emploi une description du poste, le montant du salaire et le nombre d'heures de travail, mais ces personnes ne sont pas sûres de ce qui est exigé.
- IRCC devrait poursuivre la consultation des employeurs dans le cadre de forums, d'ateliers et de comités consultatifs afin qu'ils puissent continuer d'étudier les aspects juridiques du recrutement (les codes de la CNP) et que le gouvernement puisse comprendre leurs exigences qui ne cessent d'évoluer.
- Reconnaissance des titres de compétence étrangers – Simplifier la concordance entre les qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les titres de compétence professionnels.
- Les travailleuses et les travailleurs viennent des Philippines, du Mexique, de l'Inde et du Brésil. C'est ce que laissent voir les données d'IRCC.
- Fidélisation – Le taux de roulement est un problème, mais la situation s'améliore. Il se peut que quelques personnes nouvellement arrivées s'inscrivent à une formation

postsecondaire ou trouvent un travail dans leur domaine d'études. Les employeurs se demandent si les employées et les employés resteront après quelques mois ou quelques années. La non-concordance entre la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail et les compétences apportées par les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants embauchés nuit à la fidélisation.

Conclusion

Étant donné la nature des pénuries de main-d'œuvre dans les professions spécifiques à l'industrie automobile et à sa chaîne d'approvisionnement, ainsi que le sous-emploi et l'offre excédentaire d'immigrantes et d'immigrants ayant une formation universitaire dans des domaines qui offrent moins de débouchés, un changement dans la politique d'immigration s'avère nécessaire. De plus, les personnes nouvellement arrivées ont besoin d'un soutien mieux ciblé afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail plus rapidement. Nous formulons quelques recommandations à cette fin.

- Fonder les efforts de recrutement sur les besoins de l'économie et sur les pénuries de main-d'œuvre, notamment dans les emplois semi-spécialisés et spécialisés. Une hausse du quota du PCP permettrait aux provinces d'effectuer du recrutement en fonction des besoins de leur marché du travail. Il faudrait utiliser le système de classification des professions axé sur les catégories (ensembles) d'Entrée express pour ajouter les professions de la CNP dans lesquelles il y a pénurie de main-d'œuvre. Le gouvernement indique que ce changement à Entrée express permettra de pallier les pénuries dans certaines professions conformément aux prévisions relatives au marché du travail, ces dernières ayant déjà été préparées par l'Initiative FOCAL pour l'industrie automobile et l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.
- Alléger les lourdeurs administratives et raccourcir les délais de traitement des demandes des immigrantes, des immigrants et des TET.
- Accroître la reconnaissance des titres de compétence professionnels et améliorer les formations pour aider les employeurs à embaucher et les personnes nouvellement arrivées à intégrer le marché du travail.
- Reconduire les programmes (le PPICRN, par exemple) qui encouragent les immigrantes et les immigrants à s'établir dans des villes et des régions qui n'appartiennent pas à une zone métropolitaine, qui comprennent un secteur manufacturier et où l'offre de main-d'œuvre diminue en ce moment.
- Donner aux candidates et aux candidats approuvés une formation linguistique avant l'arrivée portant notamment sur l'industrie et le milieu de travail canadien, la terminologie sectorielle et son usage. Continuer d'apporter l'aide linguistique, après l'arrivée, aux personnes qui en ont besoin pour faciliter leur intégration au marché du travail.

- Entretenir la voie d'accès à la résidence permanente destinée aux TET (les personnes munies d'un permis de travail ou les étudiantes et étudiants étrangers inscrits à un programme d'études postsecondaires de qualité supérieure [d'un collège ou d'une université]) qui répondent aux besoins du marché du travail.
- Gouvernements et employeurs – Continuer de prioriser la demande d'aides familiales résidentes afin de permettre à un plus grand nombre de femmes de participer au marché du travail.
- Lier l'immigration et le recrutement aux besoins en infrastructures – logement, transports et accès aux soins de santé à l'extérieur des zones métropolitaines pour les travailleuses et les travailleurs. IRCC a signalé une mesure visant à « établir une approche pangouvernementale et pansociétale en matière de planification des admissions dans le but de promouvoir une planification et une coordination intégrées entre les ordres de gouvernement et avec les partenaires et intervenants ». Le Ministère reconnaît ainsi que les immigrantes et les immigrants ont besoin de soins de santé et de logements, pas seulement pour venir ici, mais aussi pour rester. La propriété d'un logement abordable et l'accès à des soins de santé de qualité sont deux points qui auront une incidence sur la capacité du Canada à attirer et à fidéliser des immigrantes et des immigrants qui pourraient facilement choisir de se rendre aux États-Unis.
- Collecte de données et évaluation de la politique et des programmes d'immigration – Le gouvernement devrait rassembler des données sur les professions de la CNP et celles qui y sont destinées, sur la formation avant l'arrivée et le rapport avec l'emploi de même que sur la fidélisation, sans oublier les gains, afin d'assurer le succès de sa politique d'immigration. En outre, il faut utiliser les résultats des sondages menés par le gouvernement auprès des employeurs pour faire le suivi des embauches de main-d'œuvre immigrante et la satisfaction des employeurs.
- Le gouvernement devrait financer les programmes d'intervention sur le marché du travail axés sur les résultats qui visent les personnes nouvellement arrivées à l'aide de services à forte interaction client-personnel, qui sont personnalisés pour surmonter les obstacles propres à la cohorte et prendre en compte les profils de compétences, et qui appariant les emplois aux employeurs afin de favoriser la fidélisation avec des soutiens intégrés.
- Il faut que les employeurs combler les écarts salariaux entre travailleuses et travailleurs qui font le même travail, sinon un travail différent, mais en offrant un rendement élevé, respectant le principe « à travail égal, salaire égal ».

Bibliographie

Initiative FOCAL. *Occupational Forecasts for the Automotive Sector*, CSTEC, Toronto, Canada, mars 2024

Emploi et Développement social Canada. *Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Le gouvernement du Canada ajuste les mesures temporaires* [communiqué de presse], 21 mars 2024, consulté à canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/03/plan-daction-pour-les-employeurs-et-la-main-duvre-du-programme-des-travailleurs-etrangers-temporaires--le-gouvernement-du-canada-ajuste-les-mesures.html

Gouvernement de l'Ontario. *L'Ontario attribue l'allocation des demandes de permis d'études soumises par des étudiants étrangers en fonction des besoins du marché du travail* [communiqué de presse], 27 mars 2024, consulté à news.ontario.ca/fr/release/1004360/ontario-attribue-lallocation-des-demandes-de-permis-detudes-soumises-par-des-etudiants-etrangers-en-fonction-des-besoins-du-marche-du-travail

Hou, Feng, Yao Lu et Christoph Schimmele. *Dernières tendances en matière de surqualification selon le statut d'immigrant*, 13 décembre 2019, consulté à 150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-fra.htm

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Allocution prononcée par l'honorable Sean Fraser, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Annonce au sujet d'un appel de propositions dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers*. Ottawa, 21 mars 2024, consulté à canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/01/allocution-prononcee-par-lhonorable-sean-fraser-ministre-de-limmigration-des-refugies-et-de-la-citoyennete--annonce-au-sujet-d-un-appel-de-proposit.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Le Canada annonce de nouveaux programmes pilotes d'immigration pour soutenir les communautés rurales et francophones en situation minoritaire, et créera un programme permanent* [communiqué de presse], 6 mars 2024, consulté à canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/03/le-canada-annonce-de-nouveaux-programmes-pilotes-dimmigration-pour-soutenir-les-communautes-rurales-et-francophones-en-situation-minoritaire-et-cre.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Plan ministériel 2023-2024, 2023*, consulté à canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/pub/dp-pm-2023-2024-fra.pdf

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Consultations de 2022-2023 sur la sélection axée sur les ensembles pour optimiser Entrée express – Rapport final*, 2023, consulté à

canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/consultations/consultations-2022-2023-selection-entree-express.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2023*, Ottawa, 2023, consulté à canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2023.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Avis – Renseignements supplémentaires sur le Plan des niveaux d'immigration 2024-2026*, 1^{er} novembre 2023, consulté à canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2024-2026.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Rapport : Un système d'immigration pour l'avenir du Canada, 2023*, consulté à canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/avenir-systeme-immigration-canada.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Entrée express – Rapport de fin d'exercice 2022, 2022*, consulté à canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-fin-annee-entree-express-2022.html

Schinnerl, S. et A. Ellermann. *The Education-Immigration Nexus: Situating Canadian Higher Education as Institutions of Immigrant Recruitment*. *Int. Migration & Integration*, 2023, consulté à doi.org/10.1007/s12134-023-01043-7