

# OBJECTIF CROISSANCE

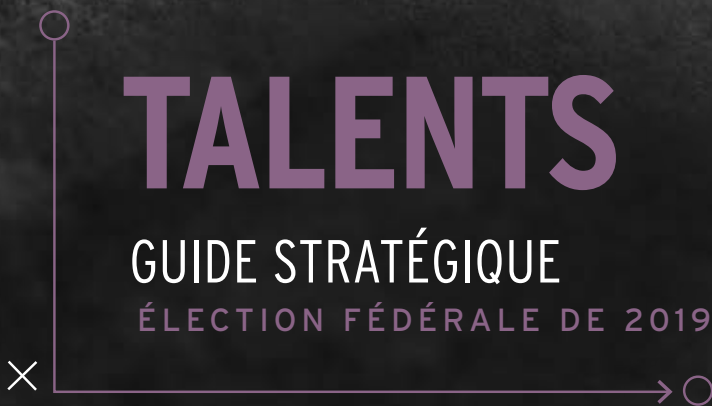
*Guides stratégiques pour stimuler  
la croissance du Canada*

Conseil des grandes  
villes canadiennes 🍁

# TALENTS

GUIDE STRATÉGIQUE

ÉLECTION FÉDÉRALE DE 2019



## TALENTS

L'augmentation des investissements étrangers au Canada a été alimentée par notre bassin de talents diversifiés et qualifiés et par sa contribution à l'innovation, au développement des entreprises, à la croissance économique et à la compétitivité à l'échelle mondiale. Nos universités, nos collèges et nos établissements d'enseignement professionnel continuent à produire des talents de haut niveau, tandis qu'un système d'immigration stratégique et rationalisé permet d'attirer des ressortissants étrangers, qui sont très recherchés pour stimuler les activités commerciales.

Et pourtant, les entreprises de tout le pays et de presque tous les secteurs industriels signalent que la recherche, le recrutement et la rétention de talents dotés des compétences appropriées demeurent l'un des défis majeurs auxquels ils font face, ainsi qu'un obstacle important à la croissance. En plus de l'augmentation des compétences techniques, de la complexité générale des emplois nouveaux et déjà existants ainsi que de la demande pour une main-d'œuvre plus qualifiée, de nombreuses entreprises déclarent également ne pas être en mesure de pourvoir des postes de niveau débutant ou qui exigent peu ou pas de qualifications. Dans l'Enquête sur les perspectives des entreprises de la Banque du Canada, les sociétés ont signalé l'une des pénuries de main-d'œuvre les plus importantes depuis la récession de 2009; le nombre d'emplois vacants s'élève à 550 000 à travers le pays.

Derrière les chiffres impressionnants de la croissance de l'emploi et du taux de chômage historiquement bas, on constate que le marché du travail déjà serré du Canada subit la pression du vieillissement de la main-d'œuvre, de la décroissance du taux de participation au marché du travail, de la stagnation des salaires et de l'évolution rapide de la nature des emplois.

Dans le cadre de cette élection fédérale, il est plus important que jamais que tous les partis s'engagent à adopter des stratégies efficaces de développement des talents, y compris le maintien d'une immigration stratégique, la réduction des obstacles à la mobilité et à l'accréditation professionnelle, une meilleure harmonisation entre la formation et les emplois disponibles et la promotion de la formation continue, du perfectionnement et de la requalification.

Pour consulter notre série complète : [OBJECTIFCROISSANCE.CA](http://OBJECTIFCROISSANCE.CA)



# LES QUATRE PANS DE NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE TALENTS

## 1

### SOUTENIR UNE IMMIGRATION FACILITANTE

Si une immigration stratégique et facilitante n'est pas maintenue et accrue pour compenser le départ à la retraite des baby-boomers, nos entreprises auront un accès limité aux talents et aux compétences dont elles ont besoin pour réussir.

L'accroissement de la population par l'immigration stimule la demande pour les biens et les services, contribue à la croissance économique et élargit l'assiette fiscale, ce qui permet de maintenir en état notre système social, y compris nos systèmes publics d'éducation et de soins de santé.

Au cours des dix dernières années, l'immigration a constitué 75 % de la croissance démographique du Canada et jusqu'à 90 % de la croissance totale de la population active. En effet, la croissance nette de l'emploi au cours des cinq dernières années est presque entièrement attribuable aux immigrants admis. La productivité, l'innovation et le PIB réel par habitant ont tous connu une augmentation au cours des 20 dernières années, principalement en raison de l'immigration.

Considérant que la presque totalité des immigrants s'établit dans les centres urbains, il est primordial pour le Conseil des grandes villes canadiennes (CGVC) et le milieu des affaires que le système d'immigration ne soit pas politisé et demeure efficace, basé sur la demande et adapté aux besoins des employeurs. Nous recommandons que cet objectif soit poursuivi de cinq façons :

#### Maintenir et renforcer la stratégie en matière de compétences mondiales

- Le Volet des talents mondiaux a déjà été utilisé par 1 100 employeurs canadiens pour accélérer le recrutement de travailleurs hautement qualifiés. Pour pousser le programme plus loin, la liste préétablie des professions admissibles au Canada devrait être élargie davantage, et ce, en consultation avec les employeurs et à partir des données sur le marché du travail, pour aider à remédier aux pénuries dans les industries à forte croissance.

- Les programmes propres à chaque région, comme le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, devraient être pérennisés. Certaines régions du pays sont confrontées à un exode des jeunes et à un déclin démographique. La régionalisation d'une immigration qualifiée peut aider à y combler des pénuries de main-d'œuvre, y compris dans le milieu de la santé, où la demande est très forte.

#### Lancer un programme d'employeurs de confiance

- Afin de réduire les formalités administratives pour les entreprises, d'accélérer l'accès des travailleurs aux emplois où la demande est forte et de rationaliser la conformité aux normes, le prochain gouvernement devrait instituer un Programme d'employeurs de confiance semblable à ceux en vigueur en Australie, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Irlande, et ce, tout en renforçant les vérifications et les inspections.
- Ce modèle contribuerait à réduire les délais de traitement des études d'impact sur le marché du travail et permettrait aux entreprises conformes d'accéder plus rapidement au Programme des TET.

#### Retenir les étudiants étrangers

- Diversifier les pays d'origine des étudiants étrangers au Canada et accroître les possibilités pour les étudiants canadiens d'étudier à l'étranger.
- Rationaliser les formalités administratives et les échéanciers afin de mieux soutenir le maintien en poste et l'embauche des étudiants étrangers après l'obtention de leur diplôme.

#### Instaurer des permis de travail ouverts sectoriels pour les travailleurs étrangers temporaires (TET)

- Établir des partenariats avec des associations industrielles pour instaurer des permis de travail ouverts dans les secteurs à forte demande et les secteurs en croissance. Ces permis favoriseraient

« Le Canada se distingue sur la scène internationale par la qualité de son réseau d'enseignement, la souplesse de son système d'immigration et sa grande capacité d'innovation. Nous devons miser sur ces atouts pour améliorer la formation, l'attraction et la rétention des talents. C'est ainsi que nous poursuivrons notre élan et répondrons aux besoins criants de main-d'œuvre qui touchent plusieurs secteurs clés de l'économie. Nous devons nous assurer d'établir un arrimage étroit entre les politiques gouvernementales et les besoins des entreprises pour stimuler les investissements et la croissance économique. »

MICHEL LEBLANC, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION,  
CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



EN 2018,  
UN NOMBRE  
RECORD  
DE 572 415  
ÉTUDIANTS  
ÉTRANGERS  
SONT VENUS  
AU CANADA.



la mobilité de la main-d'œuvre et offriraient une plus grande concurrence dans le recrutement des travailleurs.

- Une voie d'accès claire et garantie vers la résidence permanente devrait également être établie pour les TET afin de minimiser le roulement du personnel ainsi que la prise en charge et les coûts de la formation pour les employeurs.

#### Améliorer la reconnaissance des qualifications

- L'arrivée des immigrants au Canada est explicitement liée à la demande pour leurs compétences. Pourtant, leur expérience et leurs titres de compétences ne sont pas toujours reconnus, ce qui entraîne chômage ou sous-emploi. Le prochain gouvernement fédéral devrait mettre en place un programme simplifié de reconnaissance des qualifications et de

l'expérience, et ce, pour un certain nombre de professions dotées d'associations et d'instances de réglementation qui pourraient établir des critères objectifs valides dans toutes les provinces (p. ex. éducation et certification, années minimales d'expérience). Les organismes professionnels de réglementation devraient être habilités à :

- élaborer, en partenariat avec les établissements d'enseignement, un plan qui offre des voies d'accréditation dans un délai de 12 mois pour les immigrants hautement qualifiés;
- collaborer avec le prochain gouvernement fédéral pour amorcer le processus pendant que le demandeur est encore dans son pays d'origine en lui fournissant des renseignements complets et à jour afin qu'il puisse amorcer le processus de reconnaissance des titres de compétences aussitôt que possible.



DANS LES USINES DE TRANSFORMATION DU POISSON DE LA RÉGION ATLANTIQUE, 1 800 EMPLOIS N'ONT PAS ÉTÉ POURVUS EN 2017. AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES, 2 500 TRAVAILLEURS SUPPLÉMENTAIRES SERONT REQUIS POUR REMPLACER LES RETRAITÉS.



**7:1** RATIO  
ACTIFS/  
RETRAITÉS EN 1971

**2:1** RATIO  
ACTIFS/  
RETRAITÉS D'ICI 2035



JUSQU'À 60 %  
DES EMPLOYÉS  
CANADIENS SE  
HEURTENT À DES  
INADÉQUATIONS  
DE COMPÉTENCES.

# 2

## INVESTIR DANS LA FORMATION ET LA REQUALIFICATION, Y COMPRIS LA FORMATION CONTINUE

Les emplois nouveaux et existants exigent des compétences de plus en plus complexes. Au fur et à mesure que la technologie évolue et se diffuse dans tous les secteurs de l'industrie, les fonctions et les rôles changent, ce qui requiert une main-d'œuvre et un système de formation professionnelle plus souples et mieux adaptés. La nécessité de se perfectionner et de se requalifier efficacement et rapidement devient encore plus importante pour les travailleurs établis et à mi-carrière afin de réduire les pertes d'emploi et d'assurer le développement de compétences recherchées.

### Appuyer la formation reconnue par l'employeur et la formation en milieu de travail

- Les programmes fédéraux et les critères de financement existants devraient être recalibrés afin de mieux appuyer la formation en milieu de travail et la formation reconnue par les employeurs de nouveaux travailleurs ou de travailleurs établis. Les programmes comme la Subvention canadienne pour l'emploi, le programme Emplois d'été Canada et les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces et les territoires devraient être revus dans le but d'assurer un système basé sur la demande, système qui harmonise la formation professionnelle, y compris les compétences techniques, essentielles et générales, les possibilités de transfert et les programmes d'emploi pour les travailleurs, avec les besoins de l'industrie en matière de main-d'œuvre.
- Afin d'appuyer davantage la formation en milieu de travail et les programmes comme la nouvelle Allocation canadienne pour la formation, le prochain gouvernement fédéral devrait instaurer un crédit d'impôt pour la formation afin que les PME reconnaissent l'importance de la formation en milieu de travail.
- Les programmes comme Alphabétisation et compétences essentielles devraient mettre l'accent sur une formation linguistique et

mathématique adaptée à l'emploi afin d'aider les personnes à faire la transition plus rapidement et plus efficacement vers la vie professionnelle.

### Accroître la participation des autochtones au marché du travail

- La main-d'œuvre autochtone canadienne est celle qui connaît la croissance démographique la plus rapide au pays et elle relève directement du gouvernement fédéral. Il faudrait privilégier des approches de financement souples qui encouragent les partenariats locaux de développement économique dirigés par des Autochtones, notamment les Sociétés autochtones de financement.
- Un examen des programmes fédéraux qui offrent une formation professionnelle aux travailleurs autochtones devrait être effectué afin de déterminer quels programmes ont eu les meilleurs résultats et où des disparités peuvent survenir entre les programmes fédéraux et provinciaux.

« Notre nation est engagée dans une compétition mondiale pour attirer les meilleurs et les plus brillants talents. Encourager les initiatives d'acquisition de compétences, de perfectionnement et de formation continue contribue de façon importante à la prospérité de chaque famille canadienne. S'assurer que le Canada a des politiques qui permettent d'apparier des individus talentueux à des emplois où la demande est forte constitue l'avantage concurrentiel de notre pays. »

**TODD LETTS**  
**CHEF DE LA DIRECTION**  
**CHAMBRE DE COMMERCE DE BRAMPTON**



LES DÉPENSES POUR LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL ONT DIMINUÉ DE 37 % ENTRE 1993 ET 2015, PASSANT DE 1 207 \$ À 800 \$ PAR EMPLOYÉ.



AU PREMIER TRIMESTRE DE 2019, IL Y AVAIT 60 170 POSTES VACANTS DANS LES MÉTIERS DÉSIGNÉS SCEAU ROUGE, SOIT UNE AUGMENTATION DE 14 % PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE.



SEULEMENT 1 APPRENTI SUR 10 EST UNE FEMME, ET LA PLUPART PRATIQUENT DANS DES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE, COMME LA COIFFURE OU L'ESTHÉTIQUE.

## 3 METTRE LES MÉTIERS EN LUMIÈRE

Selon Statistique Canada et le Forum canadien sur l'apprentissage, le Canada aura besoin de plus de 167 000 nouveaux apprentis au cours des cinq prochaines années afin de répondre à la demande actuelle. Alors que nos guides stratégiques sur l'infrastructure et l'énergie mettent l'accent sur nos besoins urgents en matière d'infrastructures, de transport en commun, de ressources naturelles et de développement immobilier, nous devons également développer notre bassin de travailleurs dans les métiers afin d'être en mesure de réaliser et d'entretenir ces grands projets d'infrastructure.

Le prochain gouvernement fédéral peut contribuer à accroître l'offre de places d'apprentissage dans les métiers en :

- Élaborant une campagne nationale créative de promotion de la formation. Celle-ci pourrait inclure le soutien de programmes coopératifs courts et des présentations ciblées en classe pour mettre en valeur les carrières variées dans le monde des métiers, y compris les apprentissages hautement innovateurs et axés sur la technologie.
- Collaborant avec les provinces pour appuyer un plus grand nombre de parrainages de groupe afin d'accroître le recrutement, l'inscription et la formation des apprentis pour le compte des entreprises. Ces approches allègent la charge qui pèse sur les PME et peuvent accroître l'offre et l'achèvement des apprentissages.
- Encourageant la participation des groupes sous-représentés dans les métiers en luttant contre les milieux de travail peu accueillants et en introduisant un crédit d'impôt pour les apprentissages qui passerait de 10 % du salaire et un maximum de 2 000 \$ par apprenti à 15 % du salaire et un plafond de 3 500 \$, et ce, pour les groupes identifiés.

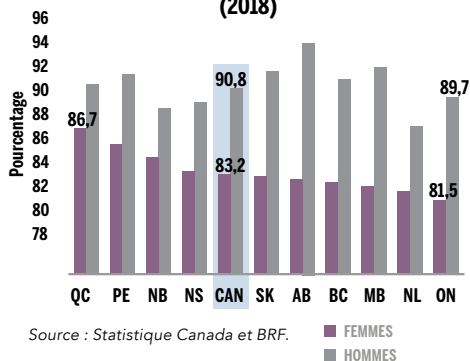
## 4 ÉLARGIR L'ACCÈS À DES GARDERIES ABORDABLES

L'accès à des garderies abordables permet une plus grande participation des femmes au marché du travail. Dans les centres urbains du Canada, le coût élevé, le manque de disponibilité et les longues listes d'attente peuvent limiter les possibilités d'emploi des personnes qui s'occupent d'enfants, qui sont majoritairement des femmes.

L'Allocation canadienne pour enfants est une politique opportune, mais il est possible de faire davantage pour accroître le nombre de places en garderie et aider les parents à en assumer les coûts. Le prochain gouvernement fédéral devrait envisager, entre autres propositions :

- D'augmenter la déduction pour frais de garde d'enfants, qui est actuellement limitée à 8 000 \$ par enfant de moins de 7 ans et à 5 000 \$ par enfant de plus de 7 ans, et ce, afin de mieux refléter les coûts moyens dans les villes du Canada.
- De rétablir le crédit d'impôt de 25 % accordé aux employeurs pour la construction ou l'agrandissement de garderies agréées et favoriser la création de garderies plus pratiques, qu'elles se trouvent sur les milieux de travail ou non.

TAUX DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ACTIFS (2018)



Source : Statistique Canada et BRF.

FEMMES  
HOMMES



D'ICI 2026, LE CANADA POURRAIT AJOUTER 150 MILLIARDS DE DOLLARS À SON ÉCONOMIE EN EMPLOYANT PLUS DE FEMMES EN TECHNOLOGIE ET EN AMÉLIORANT L'ACCÈS AUX SERVICES DE GARDE D'ENFANTS.



Pour consulter notre série complète :  
**OBJECTIFCROISSANCE.CA**



## IL EST ESSENTIEL D'ÉTABLIR UN PLAN DE CROISSANCE POUR LE CANADA

Fondé en 2015, le Conseil des grandes villes canadiennes (CGVC) est une coalition formée des présidents et des chefs de la direction des huit plus grandes chambres de commerce urbaines du Canada : Vancouver, Calgary, Edmonton, Winnipeg, Brampton, Toronto, Montréal et Halifax. Représentant la moitié du PIB et de la population du Canada, le CGVC est un ardent défenseur des politiques nationales qui favorisent le développement d'économies urbaines concurrentielles et durables.

Pour que le Canada et ses régions métropolitaines continuent d'être les meilleurs endroits où vivre, posséder une entreprise et investir, dans le contexte de la campagne électorale, nous demandons aux partis de s'engager en faveur de notre plan de croissance.

Lisez notre série complète de guides stratégiques sur le commerce et l'innovation, les infrastructures, les talents et l'énergie à [objectifcroissance.ca](http://objectifcroissance.ca)

Participez à la discussion en ligne  
**#ObjectifCroissance**



Conseil des grandes  
villes canadiennes 