

Stratégie en matière d'immigration



Cadre de référence concernant la main-d'œuvre

En octobre 2008, le gouvernement du Yukon a rendu public le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, un document qui traitait dans les grandes lignes de cinq stratégies qu'on jugeait nécessaire d'élaborer afin que le Yukon puisse adopter une approche plus stratégique pour satisfaire aux besoins en matière de main-d'œuvre.

Les cinq stratégies visées étaient les suivantes :

- la Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers;
- la Stratégie en matière d'immigration;
- la Stratégie d'information sur le marché du travail;
- la Stratégie de recrutement et la Stratégie de maintien de l'effectif.

Quatre documents stratégiques ont été préparés (la Stratégie de recrutement et la Stratégie de maintien de l'effectif ont été regroupées en un seul document). Nous vous présentons ici la Stratégie en matière d'immigration.

Nous avons également publié un sommaire de chacun des quatre documents susmentionnés, ainsi qu'un document présentant une vue d'ensemble de la démarche.

This document is also available in English.

2010

Table des matières

Mot du ministre	2
Mot du Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration	3
Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration	4
Sommaire	5
Introduction	7
Pourquoi se doter d'une stratégie maintenant?	7
Pourquoi l'immigration est-elle importante?	8
Qui sont les nouveaux venus au Yukon et d'où viennent-ils?	8
Programme territorial de candidature à l'immigration	9
Élaboration de la stratégie	11
Une stratégie préparée pour et par les parties intéressées	11
Les recherches	11
Les perspectives d'avenir	11
Défis et possibilités	12
Caractéristiques régionales	14
Buts et objectifs stratégiques : les fondements de l'action à venir	17
Mesure de la performance	19
Surveillance et évaluation	19
Hypothèses	21
Conclusion	22
Bibliographie	23
Notes	24
Graphique 1. Programme territorial de candidature à l'immigration	9
Graphique 2. Demandes au Programme territorial de candidature à l'immigration de 2007 à 2009	10
Graphique 3. Résidents permanents (de 18 ans et plus) classés par niveau de scolarité (2008)	13

Mot du ministre

C'est avec grand plaisir que je vous présente la Stratégie en matière d'immigration.

Ce document d'importance capitale, qui s'appliquera à l'ensemble du territoire, est l'aboutissement de plus de douze mois de collaboration avec les principaux intervenants du domaine de l'immigration. Le gouvernement du Yukon continuera de travailler avec ces intervenants pour assurer la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation de la stratégie.

Au nom du premier ministre et du gouvernement du Yukon, je tiens à remercier les membres du Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration pour l'enthousiasme et le dévouement dont ils ont fait preuve tout au long de l'élaboration de la présente stratégie et du plan d'action connexe.

Le gouvernement du Yukon investit plus de 4,7 millions de dollars chaque année dans l'enseignement post-secondaire et autres programmes de formation. Les efforts que nous faisons pour développer la main-d'œuvre yukonnaise et aider nos citoyens à terminer leurs études et à réaliser leurs aspirations professionnelles sont un aspect important de notre travail.

Il est de plus en plus évident, cependant, que notre bassin actuel de main-d'œuvre et les compétences que possèdent nos travailleurs ne suffisent pas à répondre aux besoins de notre économie en pleine croissance. On prévoit que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui sévissent actuellement iront en s'aggravant à mesure que la relance économique gagne du terrain et que la population vieillit. L'immigration pourrait s'avérer une carte maîtresse dans notre démarche pour préserver la qualité de vie dont jouissent actuellement les Yukonnais et leur assurer les mêmes possibilités de croissance économique.

Grâce au plan stratégique décrit dans le présent document, nous serons en mesure d'anticiper les besoins du marché du travail et d'y répondre. Un marché du travail vigoureux contribuera à fortifier et à diversifier notre économie au profit de tous les Yukonnais.

Vous êtes invités à faire parvenir vos commentaires ou questions sur la Stratégie en matière d'immigration au ministère de l'Éducation, aussi bien maintenant qu'à l'étape de la mise en œuvre.

Le ministre de l'Éducation,



Patrick Rouble

Mot du Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration

Grâce à l'immigration, nous jouissons au Yukon d'une diversité culturelle qui enrichit nos vies. Cette diversité se reflète dans nos milieux de travail, nos quartiers, nos écoles et tout le territoire y gagne, sur les plans économique et social. Si nous voulons que l'immigration continue d'avoir des retombées positives pour le Yukon, à court et à long terme, il nous faut planifier avec stratégie de manière à pouvoir offrir des programmes et services d'immigration adaptés aux besoins et qui s'inscrivent dans la durée.

Pourquoi l'immigration est-elle importante pour le Yukon? Comment pouvons-nous améliorer notre rapport à l'immigration de façon à ce qu'elle permette de mieux répondre aux besoins du marché du travail? De quel soutien en milieu de travail les employeurs et les travailleurs étrangers ont-ils besoin pour contribuer de façon appréciable à la croissance économique? Quels sont les services d'aide à l'établissement offerts et comment peut-on les rendre plus accessibles? Voilà autant de questions sur lesquelles nous nous sommes penchés durant l'élaboration de la Stratégie en matière d'immigration.

La Stratégie en matière d'immigration est le fruit d'un débat constructif entre les principaux intervenants du domaine de l'immigration. Ce genre d'échange est propice à un investissement soutenu et efficace de la part de toutes les parties concernées dans la constitution d'une main-d'œuvre et de collectivités fortes. La présente stratégie vise à créer des liens, à favoriser des changements positifs et à sensibiliser le public aux enjeux liés à l'immigration auxquels le Yukon doit faire face.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous montrez pour ce document important qui, nous l'espérons, contribuera à favoriser l'immigration au Yukon.

Le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration



Le ministre de l'Éducation, Patrick Rouble, avec les membres du Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration.

Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration

Le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration a vu le jour au début de 2009, dans la foulée du colloque sur le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui s'était tenu en 2008, où une invitation avait été lancée à toutes les personnes désireuses de participer aux travaux du groupe à poser leur candidature. Le groupe rassemblait des représentants du milieu des affaires, d'organismes non gouvernementaux, d'associations culturelles, de fournisseurs de services de formation, des gouvernements fédéral et territorial et des employés du Conseil des Premières nations du Yukon.

Certains, pour des raisons qui leur appartiennent, n'ont pas été en mesure de participer jusqu'au bout à l'élaboration de la stratégie et du plan d'action, mais leur contribution a été essentielle.

Signataires de l'Accord sur la Stratégie en matière d'immigration

Organismes
Association franco-yukonnaise
Association Hispanic Yukonesa
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Agence canadienne de développement économique du Nord (CanNor)
Canadian Tire
Japanese Canadian Association of Yukon
Enseignants d'anglais langue seconde au Yukon
Tim Hortons
Chambre de commerce de Whitehorse
Collège du Yukon
Yukon Filipino Association
Gouvernement du Yukon
Yukon Tourism Education Council

Sommaire

La Stratégie en matière d'immigration, un projet parrainé par le gouvernement du Yukon, a été élaborée par un groupe très diversifié de parties intéressées représentées sur le marché du travail et vise à traduire en mesures concrètes la vision du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, à savoir : constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais. La Stratégie en matière d'immigration orientera pour les dix prochaines années la concrétisation d'une vision stratégique de l'immigration pour le territoire.

Comme entrée en matière, on explique dans les pages qui suivent pourquoi le Yukon a besoin d'une stratégie de l'immigration et on établit le lien entre celle-ci et le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre. En résumé, on explique comment l'adoption d'une approche stratégique aidera à répondre aux besoins en matière d'immigration dans une perspective durable et adaptée aux besoins.

Pour aider à la compréhension du texte, on donne ensuite un aperçu général du document, puis on traite du rôle important que joue l'immigration, suivi de quelques données sur le nombre de personnes qui immigrent au Yukon et leur pays d'origine et enfin d'une discussion sur le principal atout du Yukon en matière d'immigration, soit le Programme territorial de candidature à l'immigration.

L'élaboration de la stratégie n'aurait pu être menée à bon terme sans le concours du groupe de travail. Dans la section consacrée à l'élaboration de la stratégie proprement dite, on décrit la démarche axée sur la participation des parties intéressées et le travail réalisé par le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration. La stratégie est le fruit de la collaboration entre plusieurs personnes éminemment qualifiées qui ont fait bénéficier le groupe de leur riche bagage de connaissances en matière d'immigration.

Une large part de la stratégie est consacrée aux défis et aux possibilités qui se présentent pour le Yukon en matière d'immigration, répertoriés sous deux rubriques, soit l'intégration au marché du travail et les caractéristiques régionales qui déterminent les besoins en main-d'œuvre. Les compétences linguistiques, la reconnaissance des titres de compétence étrangers et l'expérience de travail au Canada influent de façon notable sur l'intégration des immigrants au marché du travail. Au nombre des caractéristiques régionales sur lesquelles le groupe de travail a jugé utile de se pencher pour planifier l'immigration au Yukon figurent le taux de chômage, l'incidence des caractéristiques géographiques sur la diversité de la main-d'œuvre, la structure démographique et le maintien au Yukon des immigrants.

Les buts et objectifs stratégiques énoncés dans la Stratégie en matière d'immigration orienteront les mesures qui seront prises pour mettre au point de nouveaux programmes et services en matière d'immigration et améliorer ceux déjà offerts. Le seul but de la stratégie est d'appuyer une ligne de conduite adaptable et durable en matière d'immigration.

Six objectifs concourent à l'atteinte de ce but, à savoir :

1. répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'industrie et des entreprises en améliorant le Programme territorial de candidature à l'immigration;
2. aider davantage d'immigrants à tirer parti des occasions qui se présentent sur le marché du travail du Yukon en fournissant de meilleurs renseignements et de meilleurs services;
3. veiller à ce que tous les nouveaux arrivants, y compris les travailleurs étrangers temporaires et les participants au Programme territorial de candidature à l'immigration, reçoivent des services d'aide à l'établissement;
4. fournir aux immigrants les ressources et la formation dont ils ont besoin pour qu'ils puissent se perfectionner dans leur domaine de prédilection ou obtenir un meilleur emploi;
5. appuyer les collectivités d'immigrants au Yukon en les aidant à augmenter leurs capacités, leur visibilité et les services qu'elles offrent à leurs membres;
6. accroître le taux de rétention des immigrants par la promotion des avantages de l'immigration et du multiculturalisme.

Les résultats auxquels on s'attend grâce à la mise à exécution de la Stratégie en matière d'immigration sont les suivants :

- Les besoins en main-d'œuvre des employeurs seront comblés;
- On observera un plus fort taux de rétention des immigrants sur le marché du travail;
- Si le taux de chômage augmente, le seuil d'immigration baissera.

La Stratégie en matière d'immigration ne serait pas complète si elle n'abordait pas la question de l'évaluation de la performance en ce qui a trait à sa mise en œuvre. La dernière section du document traite de la surveillance et de l'évaluation de la performance et présente les hypothèses qui ont sous-tendu l'élaboration de la stratégie. Étant donné que la mise en œuvre de la stratégie s'avérera une entreprise complexe, impliquant la participation d'un grand nombre d'intervenants et la réalisation de nombreux projets, on ne pourra bien l'évaluer que si un mécanisme rigoureux de reddition des comptes est en place. La Stratégie en matière d'immigration pose les balises pour la prestation de programmes et de services d'immigration pour les dix années à venir, mais elle s'accompagne d'un plan d'action à plus court terme qui en articulera la mise en œuvre. Il est prévu qu'on reverra régulièrement le plan d'action afin de s'assurer que les objectifs poursuivis sont toujours en harmonie avec les besoins du marché du travail yukonnais.

Les discussions présentées dans les pages qui suivent ont mené le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration à conclure que le Yukon doit tenir compte de la mondialisation et de l'évolution de la conjoncture économique dans sa façon d'aborder l'immigration. Si on veut vraiment répondre aux besoins du marché du travail, il faut s'assurer que la ligne de conduite en matière d'immigration reste souple et adaptable et ne nuit en rien aux efforts déployés pour intégrer les groupes traditionnellement sous-représentés à la population active du Yukon. La voie à suivre consiste à se doter de programmes et de services d'immigration qui reflètent et appuient la poursuite d'une démarche souple et viable en matière d'immigration, et, conséquemment, la vision du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre.

Introduction

Pourquoi se doter d'une stratégie maintenant?

En octobre 2008, le gouvernement du Yukon a présenté le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, un document de consultation qui établissait la marche à suivre pour l'élaboration de stratégies devant permettre de doter le territoire d'un marché du travail inclusif et souple. La vision du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre est de constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais.

Le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre a fait ressortir le besoin d'adopter une démarche stratégique en matière d'immigration au Yukon. En plus de traiter des besoins actuels et futurs relatifs à l'immigration au Yukon, la Stratégie en matière d'immigration viendra compléter et appuyer les quatre autres stratégies faisant partie du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui portent respectivement sur la formation axée sur

les compétences générales et les métiers, le recrutement et le maintien de l'effectif et l'information sur le marché du travail.

L'adoption d'une démarche stratégique en matière d'immigration permettra de s'assurer qu'on répond aux besoins du marché du travail de façon souple et viable à long terme. La Stratégie en matière d'immigration est tournée vers l'avenir et servira d'outil de planification et d'intervention en amont pour les dix prochaines années. Afin de coordonner des programmes et des services efficaces et efficaces et de bien les cibler, il est essentiel de disposer d'un

plan qui nous permettra de progresser en dépit des changements. En plus de guider le travail de planification et de mise en œuvre, la stratégie servira à orienter la surveillance et l'évaluation des mesures prises en matière d'immigration.

Vue d'ensemble de la Stratégie en matière d'immigration

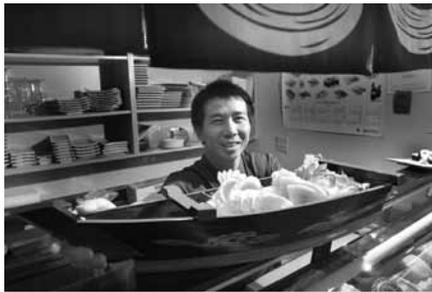
La stratégie commence par décrire le Programme territorial de candidature à l'immigration, le pivot de toutes les activités liées à l'immigration au Yukon et autour duquel s'articulent nombre des mesures proposées dans le Plan d'action de la Stratégie en matière d'immigration. Une fois le Programme territorial de candidature à l'immigration dûment expliqué, le document présente la méthode utilisée pour l'élaboration de la stratégie, les recherches effectuées et les perspectives d'avenir en ce qui a trait à l'immigration. La section qui suit traite des défis et possibilités qui se présentent pour le Yukon sur les plans social et économique et du rôle que peut jouer l'immigration pour soutenir le marché du travail yukonnais.

On énonce ensuite le but et les objectifs stratégiques que poursuit la Stratégie en matière d'immigration. L'unique but est d'appuyer une ligne de conduite souple et durable en matière d'immigration.

Les résultats auxquels on s'attend grâce à la mise en application de la Stratégie en matière d'immigration sont les suivants :

- Les besoins en main-d'œuvre des employeurs seront comblés;
- On observera un plus fort taux de rétention des immigrants sur le marché du travail;
- Si le taux de chômage augmente, le seuil d'immigration baissera.

Le but et les objectifs stratégiques de la Stratégie en matière d'immigration ont pour objet de concrétiser la vision du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, qui est de constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais.



En guise de conclusion, le document examine les mécanismes de surveillance et d'évaluation permettant d'assurer une mesure de la performance efficace et efficiente et présente quelques hypothèses qui ont guidé l'élaboration de la stratégie.

Pourquoi l'immigration est-elle importante?

Il y a une bonne raison pour laquelle le Canada accueille un nombre net d'immigrants par habitant plus élevé que tout autre pays au monde : l'immigration est essentielle à la survie de l'économie canadienne. Les experts prédisent que la dépendance du Canada à l'égard de l'immigration n'est pas près de s'atténuer et, qu'au contraire, des pressions économiques croissantes nous forceront à intensifier le recrutement d'immigrants et à veiller à leur maintien sur place. Citoyenneté et Immigration Canada prévoit que « l'immigration sera responsable de la totalité de la croissance nette de la population active d'ici 2011 et de la totalité de la croissance nette de l'ensemble de la population d'ici 2031¹ ». Cela veut dire que si l'on veut que l'économie canadienne continue de croître et de se diversifier et assure au pays une prospérité qui se maintient, il faudra miser sur l'immigration comme moteur de développement économique.

Si l'immigration ne suffit pas à combler les besoins des employeurs en main-d'œuvre spécialisée et semi-spécialisée, cela aura de graves répercussions sur l'économie canadienne à court et à long terme. Une pénurie chronique de main-d'œuvre exerce des pressions qui font grimper les salaires et les prix, ce qui peut déstabiliser l'économie. Par surcroît, à défaut de main-d'œuvre pour assurer une dotation en personnel adéquate dans les entreprises, les gouvernements et les organismes non gouvernementaux, l'offre de programmes, de services et de biens essentiels ne pourra satisfaire à la demande.

Qui sont les nouveaux venus au Yukon et d'où viennent-ils?

Selon le recensement de 2006, 19,8 % de la population canadienne est née à l'étranger, ce qui veut dire 6 186 950 immigrants sur 31 241 030 habitants, soit presque une personne sur cinq². Au Yukon, 9,9 % des résidents sont nés à l'étranger.

De 1999 à 2008, le nombre annuel de travailleurs étrangers temporaires admis au Yukon en vertu de la politique fédérale a varié entre 90 et 235, ce qui donne une moyenne de 144. Le nombre de résidents permanents venus s'installer au Yukon entre 1999 et 2008 a oscillé entre 50 et 111, soit une moyenne de 70 personnes par année³.

Ces chiffres sont un reflet du caractère rural et de la faible population du territoire. À l'échelle nationale, l'immigration est beaucoup plus forte, soit 250 000 personnes par année⁴. Dans les 15 dernières années, le Canada a accueilli 3,5 millions d'immigrants⁵.

Selon les recensements, de 2001 à 2006, la plupart des immigrants au Yukon, soit 48 %, étaient d'origine européenne, suivis de près par les Asiatiques (26 %) ⁶. Les données produites par le Programme territorial de candidature à l'immigration en 2009 indiquent que les Philippins sont maintenant en tête de liste, avec 44 %, suivis des Chinois (16 %) et des Allemands (8 %) ⁷.

Programme territorial de candidature à l'immigration

Le Programme territorial de candidature à l'immigration, un programme administré par le gouvernement du Yukon en vertu d'une entente avec Citoyenneté et Immigration Canada, a contribué de façon majeure à l'essor de l'immigration au Yukon. Le programme yukonnais, comme celui des autres régions administratives canadiennes, permet de nommer des travailleurs spécialisés et semi-spécialisés ainsi que des entrepreneurs actifs dans des secteurs en demande comme candidats à l'immigration, ce qui mène au traitement accéléré de leur demande de résidence permanente.

Le Programme territorial de candidature à l'immigration (graphique 1) a vu le jour en 2001. À l'époque, il ne comportait que le volet Gens d'affaires, administré par le ministère du Développement économique, qui vise à attirer au Yukon des gens d'affaires d'expérience et des investisseurs. En date de novembre 2009, 17 des 34 demandes présentées sous ce volet avaient été approuvées. En résultat, le territoire compte à présent 7



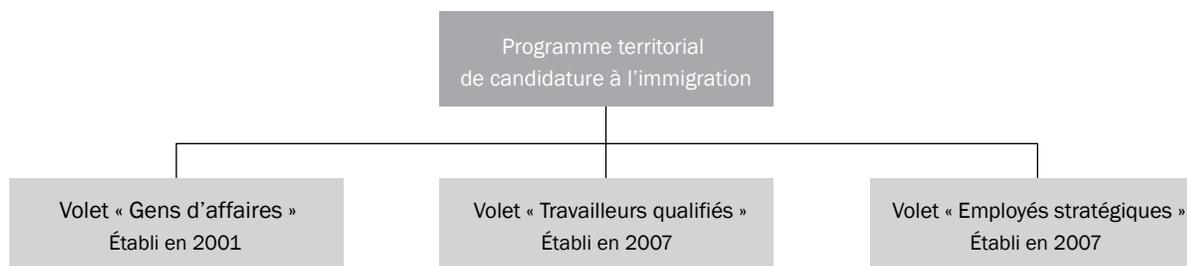
www.archbould.com

nouveaux résidents/entrepreneurs établis au Yukon grâce au programme ciblant les gens d'affaires.

En 2006, toujours dans le cadre du Programme territorial de candidature à l'immigration, on a voulu ajouter un volet ciblant les travailleurs qualifiés en vue de répondre aux besoins des employeurs yukonnais qui n'arrivaient pas à trouver, ni à l'échelle régionale ni à l'échelle nationale, des candidats ayant la scolarité et les compétences requises pour certains postes. On entend par « travailleurs qualifiés » les personnes occupant des emplois appartenant aux

catégories O, A et B de la Classification nationale des professions, soit des postes en gestion ou des postes qui exigent normalement d'avoir fait des études universitaires, des études collégiales ou une formation d'apprenti.

Graphique 1. Programme territorial de candidature à l'immigration



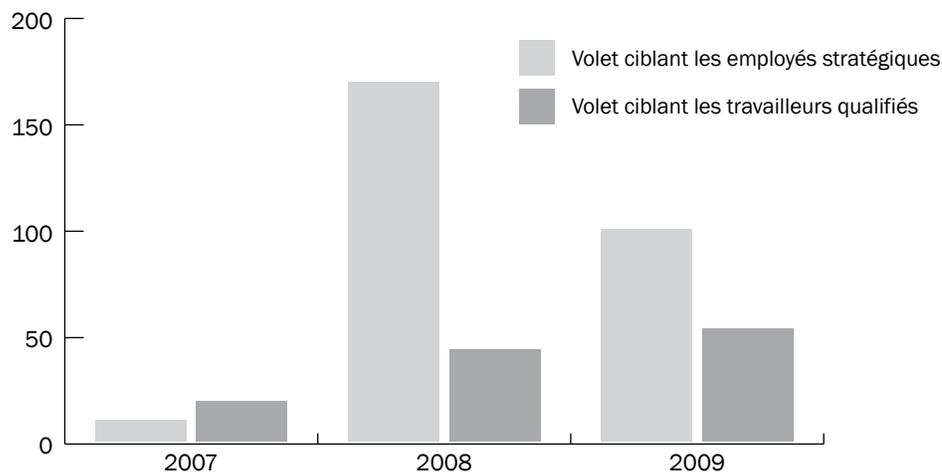
Le volet « Travailleurs qualifiés » est administré par le ministère de l'Éducation. En date de janvier 2010, le programme avait reçu 124 demandes, 102 desquelles avaient été approuvées. Le nombre de demandes au programme ciblant les travailleurs qualifiés a augmenté d'environ 23 % de 2008 à 2009, et ce malgré le ralentissement de l'économie. Cette hausse est surtout attribuable aux pénuries qui sévissent dans certains secteurs, dont l'éducation à la petite enfance, les arts culinaires, la programmation informatique, la conception de média interactif, ainsi que pour des postes de superviseur dans les secteurs de la vente au détail, de la restauration et des services de nettoyage.

Un volet ciblant les employés stratégiques a été ajouté comme projet pilote au Programme territorial de candidature à l'immigration en 2007 pour tenir compte de la forte croissance économique régionale et de la grave pénurie de travailleurs semi-spécialisés que connaissaient le Yukon et le pays tout entier. On entend par « employés stratégiques » les personnes occupant des emplois appartenant aux catégories C et D de la Classification nationale des professions. Ces postes exigent normalement d'avoir fait des études secondaires ou d'avoir suivi une formation propre à l'emploi ou une formation en cours d'emploi.

Le volet « Employés stratégiques », comme celui ciblant les travailleurs qualifiés, est administré par le ministère de l'Éducation. En date de janvier 2010, le Ministère avait reçu 320 demandes (visant aussi 138 personnes à charge); il en a approuvé 246.

Dès l'entrée en vigueur du volet ciblant les employés stratégiques, le Programme territorial de candidature à l'immigration avait été inondé de demandes. Depuis, la pénurie de travailleurs semi-spécialisés s'est résorbée, et le nombre de demandes au programme reflète la baisse de la demande pour de la main-d'œuvre semi-spécialisée. En 2008, une année record pour le nombre de demandes, on avait reçu plus de 160 dossiers; en 2009, ce chiffre était passé à un peu plus de 100 (voir le graphique 2).

Graphique 2. Demandes au Programme territorial de candidature à l'immigration de 2007 à 2009



Il n'y a pas que les chiffres qui témoignent de la popularité des volets du Programme territorial de candidature à l'immigration ciblant les travailleurs qualifiés et les employés stratégiques; les commentaires recueillis sur le terrain en font autant. Les employeurs de la région n'ont que des éloges à l'endroit du Programme territorial de candidature à l'immigration pour les avoir aidés à remédier à la pénurie aigüe de main-d'œuvre semi-spécialisée qui sévissait en 2007-2008; sans lui, ils n'auraient pu continuer d'offrir un service de qualité et auraient peut-être même été forcés de fermer leurs portes. Ils se disent également redevables au programme d'avoir contribué à améliorer le taux de rétention de leur effectif et, ce faisant, à rendre la formation des employés nettement plus rentable.

Les employeurs qui désirent tirer avantage de l'un ou l'autre de ces volets doivent prouver qu'ils ont fait de leur mieux pour trouver le personnel dont ils avaient besoin au sein de la main-d'œuvre yukonnaise ou canadienne. Avant qu'on puisse approuver leur demande au Programme territorial de candidature à l'immigration, ils doivent fournir la preuve qu'ils ont fait paraître des annonces pour les postes visés dans les médias locaux et nationaux pendant 30 jours au cours des trois mois précédant leur demande dans le but de pourvoir les postes vacants. S'ils ne peuvent établir l'existence d'un tel besoin, leur demande au Programme territorial de candidature à l'immigration est rejetée. S'il s'avère qu'aucun travailleur canadien ne possède les compétences voulues ou n'est prêt à accepter l'emploi, on peut alors prendre en considération leur demande pour un travailleur étranger.

Élaboration de la stratégie

Une stratégie préparée pour et par les parties intéressées

La Stratégie en matière d'immigration a été préparée par un ensemble clé d'intervenants en immigration représentant le milieu des affaires, les gouvernements fédéral et territorial, les fournisseurs de services aux immigrants, les associations culturelles, les fournisseurs de services de formation et les employés du Conseil des Premières nations du Yukon qui ont travaillé en commun sous l'appellation Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration.

Le principal écueil auquel le groupe de travail s'est heurté était la nature chronophage du processus d'élaboration de la stratégie et des documents connexes. Cependant, le même processus a aussi produit d'heureux résultats, dont :

- un large consensus au sein du groupe;
- un excellent partage d'information entre les intervenants qui a permis de clarifier les malentendus;
- une meilleure compréhension des enjeux par les intervenants;
- l'établissement de partenariats entre les intervenants;
- l'émergence de solutions et d'idées de plus en plus créatives et novatrices;
- une définition concertée des besoins à combler en matière d'information sur le marché du travail afin d'appuyer les activités de planification et d'évaluation.

Les recherches

Pour étayer la Stratégie en matière d'immigration, le groupe de travail a fait faire des recherches à l'échelle locale et nationale. Les enquêtes réalisées et les discussions et échanges d'information auxquels ont participé les membres leur ont permis de cerner les services déjà offerts et de définir les besoins, un travail préparatoire nécessaire afin de créer une stratégie qui reflète véritablement les besoins du marché du travail yukonnais.

Les perspectives d'avenir

L'économie du Yukon a été de tout temps une économie marquée par des hausses et des baisses extrêmes; on peut donc s'attendre à ce que les besoins du marché du travail continuent à refléter cette tendance à fluctuer. Par conséquent, les politiques et programmes en matière d'immigration doivent être suffisamment souples pour qu'on puisse faire de l'immigration une solution viable à long terme pour remédier aux déséquilibres intermittents entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.



www.archbould.com

Le Canada et nombre d'autres pays ne sont pas encore tout à fait sortis de la dernière période de ralentissement économique, mais on s'attend à une reprise de l'économie. Quand celle-ci s'enclenchera, le vieillissement de la population conjugué au nombre élevé de personnes partant à la retraite et à la chute du taux de natalité exerceront des pressions sur un marché déjà tendu qui contribueront à aggraver les pénuries de main-d'œuvre qui sévissent dans certains

secteurs et certaines régions. Les régions administratives qui affichent un faible taux de chômage seront particulièrement éprouvées et toutes les régions souffriront probablement d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En pareil cas, la croissance économique pourrait être freinée.

Dès que l'économie aura repris son élan ou que des projets industriels d'envergure seront mis à exécution, le besoin de main-d'œuvre spécialisée ou semi-spécialisée s'intensifiera. L'adoption d'une démarche stratégique en matière d'immigration capable d'anticiper l'évolution du marché du travail ne pourra que contribuer à assurer la santé de notre économie.

Défis et possibilités

Intégration de la main-d'œuvre

Dans un monde idéal, tous les immigrants se trouveraient un emploi dans leur domaine de spécialisation ou de préférence peu de temps après leur arrivée. Malheureusement, dans de trop nombreux cas, ce n'est pas ce qui se passe. En fait, selon les participants à l'enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, l'insuffisance des compétences linguistiques, la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers et le manque d'expérience sur le marché du travail canadien sont les principaux obstacles à l'intégration des nouveaux immigrants⁸. On examine ci-après chacun de ces obstacles et la façon dont ils influent sur l'intégration des immigrants à la population active du Yukon, en nous penchant plus particulièrement sur les défis et possibilités associés à chacun.

1. Compétences linguistiques

Défi

L'acquisition de compétences linguistiques est une étape cruciale dans l'établissement des immigrants. Sans elles, l'accès à l'emploi, aux soins de santé et aux services sociaux est grandement compromis. Au Yukon, seuls les résidents permanents et les réfugiés sont admissibles aux cours d'anglais gratuits subventionnés par Citoyenneté et Immigration Canada. On doit chercher des façons d'aider les demandeurs d'asile et les personnes qui immigreront au Canada en vertu d'un permis de travail temporaire (y compris les personnes sélectionnées par le Programme territorial de candidature à l'immigration) qui ne sont pas admissibles à ces cours d'anglais gratuits.

Possibilité

En offrant plus de possibilités d'apprendre la langue et en élargissant la clientèle admissible aux cours gratuits, on aiderait les Néo-Canadiens à optimiser leur capacité à mettre leurs compétences à contribution et à mieux s'adapter à la vie au Yukon. L'acquisition de compétences linguistiques contribue également à la sécurité et au respect dans le milieu du travail, du fait que le travailleur étranger sera mieux outillé pour bien comprendre ses droits et responsabilités en tant qu'employé.

Si les professionnels formés à l'étranger ne peuvent s'intégrer au marché du travail parce que leurs titres de compétence obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus, leur intégration à la société yukonnaise et leur qualité de vie en souffrent et l'économie du Yukon aussi.

2. Reconnaissance des titres de compétence étrangers

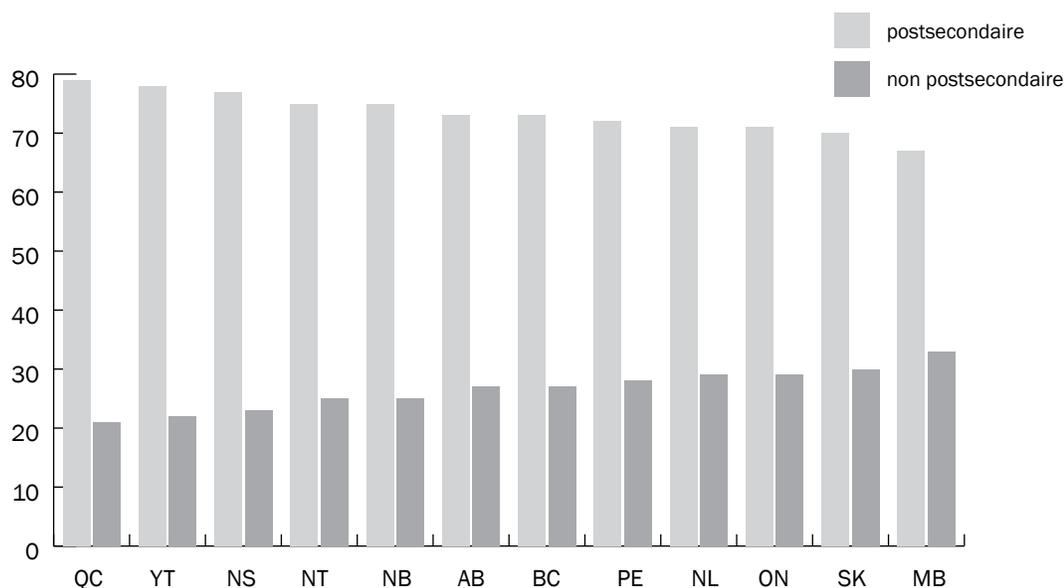
Défi

Outre l'insuffisance de compétences linguistiques, l'impossibilité de faire reconnaître leurs titres de compétence peut gravement entraver l'intégration des immigrants à la population active. Si les professionnels formés à l'étranger ne peuvent s'intégrer au marché du travail parce que leurs titres de compétence obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus, leur intégration à la société yukonnaise et leur qualité de vie en souffrent et l'économie du Yukon aussi.

On utilise l'expression « gaspillage de cerveaux » pour décrire les situations où des immigrants occupent des postes qui exigent moins de compétences que ce qu'ils possèdent. Un exemple serait un diplômé d'université qui occupe un emploi n'exigeant qu'un diplôme d'études secondaires ou moins. On estime que le gaspillage de cerveaux coûte à l'économie canadienne 2,4 milliards de dollars par année⁹. On se prive ainsi d'une occasion de mettre à profit de précieuses ressources pour la région et la nation et, qui plus est, les travailleurs étrangers qui se voient ainsi empêchés d'exercer le métier pour lequel ils sont qualifiés sont susceptibles d'émigrer à nouveau, ce qui ajoute encore à la perte que représente le gaspillage de cerveaux pour l'économie.

Les personnes qui immigreront de nos jours au Canada sont plus scolarisées que leurs prédécesseurs d'il y a une dizaine d'années. Selon Citoyenneté et Immigration Canada, sur le nombre d'immigrants admis au Canada en 2006, 32,8 % détenaient un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat, contre seulement 20 % en 1997⁴⁰. En janvier 2010, 71 % des demandeurs au Programme territorial de candidature à l'immigration avaient suivi une formation ou fait des études postsecondaires⁴¹. Comme l'indique le graphique 3 préparé à partir de données produites par Citoyenneté et Immigration Canada, les Néo-Canadiens établis au Yukon étaient les plus scolarisés après ceux du Québec.

Graphique 3. Résidents permanents (de 18 ans et plus) classés par niveau de scolarité (2008)



Tiré du document *Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications: Perspectives from Provinces*, préparé par le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba en 2010 à partir de données sur les immigrants admis produites par Citoyenneté et Immigration Canada.

Vu le nombre d'immigrants qui viennent s'établir au Yukon, leur niveau de scolarité et, le cas échéant, leur intérêt à poursuivre leur éducation ou formation, nous devons nous préparer à une demande accrue en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétence étrangers dans un avenir rapproché.

Possibilité

Le Yukon, comme le reste du Canada, doit trouver des façons d'optimiser la contribution au marché du travail des professionnels formés à l'étranger. On doit aider les Néo-Canadiens qui viennent s'installer au Yukon et sont spécialisés dans un domaine où il y a une forte demande à participer pleinement au marché du travail.

Régler les problèmes auxquels se heurtent les Néo-Yukonnais pour faire reconnaître leurs titres de compétence obtenus à l'étranger leur permettra de mettre à contribution les connaissances et les compétences acquises durant leur formation et leurs études postsecondaires pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée dont souffre le territoire. Ils pourront ainsi exploiter leur plein potentiel et optimiser leur productivité et cela contribuera à réduire le gaspillage de cerveaux.

3. *Expérience sur le marché du travail canadien*

Défi

La nécessité d'avoir une expérience de travail au Canada pose un problème pour nombre d'immigrants. Sans cet acquis, il leur est souvent impossible de trouver du travail dans leur domaine. Il s'avère ainsi très difficile pour eux de trouver un emploi où ils peuvent mettre pleinement à profit toutes leurs compétences. Pour compliquer les choses davantage, l'acquisition d'une expérience sur le marché du travail canadien dépend très souvent du niveau de compétences linguistiques que possède la personne et de sa capacité à faire reconnaître ses titres de compétence obtenus à l'étranger.

Possibilité

Si l'on veut tirer pleinement profit de l'immigration au Yukon, il importe qu'on facilite l'intégration des immigrants à la vie active à leur pleine capacité. Aider les immigrants à acquérir de l'expérience de travail dans leur domaine, que ce soit par la voie de programmes de transition vers le milieu du travail, de mentorat ou de stages, ne pourra que s'avérer avantageux, tant pour l'économie du Yukon que pour les immigrants.

Caractéristiques régionales

Le Yukon est un lieu unique qui présente des possibilités et des défis bien particuliers. On aborde dans la section qui suit certaines particularités régionales clés, à savoir le taux de chômage, l'incidence des caractéristiques géographiques sur la diversité de la main-d'œuvre, la structure démographique et le maintien au Yukon des immigrants.

1. Taux de chômage*Défi*

Le défi que présente le taux de chômage est le fait qu'il varie constamment en fonction de facteurs locaux, régionaux, nationaux et internationaux qui font aussi varier les besoins du marché du travail. Par exemple, dans les premiers mois de 2010, le Yukon affichait le plus haut taux de chômage au pays, alors que dans les années antérieures, il était parmi les régions canadiennes ayant le plus faible taux de chômage.

Un des principaux défis que pose un faible taux de chômage pour le territoire est qu'en période de reprise ou de croissance économique, il risque d'être aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre qualifiée beaucoup plus sévères que les régions qui connaissent un taux de chômage plus élevé. Si le Yukon n'est pas adéquatement préparé pour tirer profit de la relance économique, un faible taux de chômage, combiné aux pénuries de main-d'œuvre qui sévissent déjà, pourrait avoir des répercussions négatives sur les plans financier et social. À long terme, la réalisation de projets industriels d'envergure, comme l'ouverture d'une mine ou l'aménagement de gazoducs, pourrait exercer des pressions considérables sur la population active du territoire si le taux de chômage est bas.

Possibilité

L'immigration est une bonne solution aux problèmes de main-d'œuvre du Yukon. Lorsqu'il est impossible de trouver de la main-d'œuvre qualifiée à l'échelle locale ou nationale, on peut faire appel à l'immigration pour gonfler le bassin de main-d'œuvre du territoire et, à l'inverse, lorsque la main-d'œuvre locale suffit à répondre aux besoins, on peut réduire le seuil d'immigration de manière à éviter un afflux trop important de travailleurs sur le marché du travail.

2. Incidence des particularités géographiques sur la diversité de la main-d'œuvre*Défi*

En juin 2009, la population du Yukon se chiffrait à 34 157 habitants. À elle seule, la ville de Whitehorse, où s'établissent la plupart des immigrants, comptait 25 636 habitants¹².

En dépit de la petite population, le marché du travail yukonnais est relativement étendu. Cela s'explique par le fait que l'isolement du Yukon (les grands centres urbains les plus près sont à plus de mille kilomètres de distance) oblige le territoire à assurer lui-même certains services et programmes jugés essentiels, ce qui exerce des pressions considérables sur son bassin de travailleurs spécialisés et semi-spécialisés.

Possibilité

L'immigration est une façon de satisfaire aux besoins particuliers du marché du travail du Yukon découlant de son isolement géographique. La mise en place de programmes et de services d'immigration souples et viables à long terme aidera à attirer au Yukon des immigrants qui possèdent les compétences recherchées. L'immigration, combinée à la mise en œuvre de programmes de formation axée sur des compétences particulières et ciblant les Yukonnais sous-représentés sur le marché du travail, aidera à augmenter le bassin de travailleurs spécialisés et semi-spécialisés disponibles.

3. Structure démographique

Défi

La baisse graduelle de la natalité conjuguée à l'allongement de l'espérance de vie ont pour résultat de faire progressivement grimper l'âge moyen de la population. Dans les dernières années, la population du territoire a vieilli¹³. Le pourcentage de Yukonnais âgés de 45 à 64 ans et de 65 ans et plus se maintient à la hausse depuis le recensement de 2006, tandis que les cohortes de 0 à 14 ans et de 15 à 44 ans accusent une baisse continue¹⁴. Le vieillissement de la population du Yukon reflète la tendance nationale et s'explique par l'arrivée à l'âge d'or de la génération du baby-boom.

Le vieillissement de la population du Yukon rendra l'immigration doublement importante. D'une part, à mesure que les travailleurs prendront leur retraite, il se créera un vide au sein de la population active qui devra être comblé. D'autre part, le segment de la population qui grève déjà ou grèvera le système de santé ira en augmentant. Selon toutes probabilités, cet état de fait exercera des pressions croissantes sur les services de santé qui risquent d'occasionner des pénuries de main-d'œuvre. Et comme le vieillissement de la population se fait sentir partout au pays, faire venir des travailleurs d'autres régions administratives canadiennes n'est pas une option.

On prévoit que le vieillissement de la population du Canada et du Yukon aura des conséquences majeures.

Un facteur important dont il faut tenir compte en ce qui concerne le vieillissement de la population est que l'immigration peut aider à répondre aux besoins immédiats et futurs du marché du travail, mais elle ne peut freiner ni renverser le phénomène. En 2006, l'âge moyen des Canadiens était de 39 ans, et celui des Yukonnais de 38 ans¹⁵. Selon les projections de Statistique Canada, sans l'apport de l'immigration, l'âge moyen de la population canadienne sera d'environ 47 ans en 2050; si on maintient l'immigration au niveau actuel, il sera d'environ 46 ans¹⁶.

On prévoit que le vieillissement de la population du Canada et du Yukon aura des conséquences majeures. À mesure que la population vieillit et que le rapport de cotisants/prestataires change, des pressions accrues s'exerceront sur les régimes de retraite et régimes d'assurance-santé¹⁷. S'il n'est pas géré adéquatement, ce déséquilibre dans le ratio des inactifs âgés aux actifs pourrait déstabiliser l'économie.

Possibilité

L'immigration peut aider le Yukon à combler les besoins immédiats et futurs du marché du travail, mais seule une action pancanadienne permettra de relever adéquatement les défis que pose le vieillissement de la population. Le gouvernement territorial participe aux discussions des instances fédérales, provinciales et territoriales responsables du dossier et continuera d'unir ses efforts à ceux des autres régions administratives, y compris le gouvernement fédéral, afin d'atténuer les effets du vieillissement de la population.

Une occasion nous est donnée de nous préparer en maximisant la participation des travailleurs âgés à la population active, particulièrement durant les années de préretraite, que ce soit par la voie de programmes de formation ciblés ou de programmes de retraite souples. De cette manière, nous nous assurons d'un nombre d'actifs par habitant suffisant pour garder notre assiette fiscale à un niveau adéquat et ainsi pouvoir offrir des programmes sociaux essentiels dans le futur.

4. *Maintien des immigrants au Yukon*

Défi

Aucune région administrative ne souhaite servir d'escale vers une meilleure destination. Le maintien sur place des immigrants est une préoccupation majeure pour l'ensemble des régions canadiennes. Tout échec à cet égard se traduit par une perte des sommes investies dans les services d'aide à l'établissement, une perte de recettes fiscales et l'exode potentiel des cerveaux.

Possibilité

Le taux d'immigration du territoire est, certes, plus faible que dans le sud du pays, mais la plupart des immigrants qui viennent au Yukon y restent¹⁸. L'isolement géographique et le rude climat ne semblent pas avoir de retombées négatives sur le taux de rétention, et ce bien que le pays d'origine du plus fort contingent d'immigrants, les Philippines, soit tout le contraire du Yukon : un pays chaud et très peuplé.

Selon les plus récentes enquêtes, ce taux de rétention élevé s'expliquerait par le fait que les immigrants valorisent leur emploi (45 %) et se sentent bienvenus au Yukon (44 %). Quelque 37 % des récents immigrants ont en outre indiqué que les liens familiaux et communautaires sont ce qui les garde au Yukon¹⁹.

Nous ne disposons pas de données détaillées sur le maintien des immigrants au Yukon, mais le taux de rétention pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest est établi à 85 %. Comparé au reste du Canada, c'est très élevé. Seules la Colombie-Britannique et l'Alberta affichent des taux plus élevés, soit respectivement 88 et 86 %. Dans les provinces atlantiques, ce taux est considérablement plus faible, particulièrement à Terre-Neuve-Labrador, qui affiche un taux de seulement 40 %²⁰.

Ces données suggèrent qu'investir des ressources dans la formation et le développement des capacités de la population immigrante du Yukon ne peut que s'avérer rentable à court et à long terme.

Buts et objectifs stratégiques : les fondements de l'action à venir



www.archbould.com

S'inspirant des défis et des possibilités dégagés, le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration a formulé les buts et objectifs stratégiques suivants en vue d'orienter la mise en œuvre de la stratégie.

But : Appuyer une ligne de conduite souple et durable en matière d'immigration

Principe : La Stratégie en matière d'immigration a pour but de mettre en place des politiques et des mesures d'appui qui permettront de s'adapter rapidement et de façon soutenue à l'arrivée des travailleurs immigrants au Yukon. Les besoins du

marché du travail évoluent sans cesse. Une ligne de conduite souple, axée sur la recherche de solutions, nous permettra de nous assurer que les besoins actuels et futurs du marché du travail sont comblés tout en prévenant la création d'un surplus de travailleurs.

Objectifs

Le groupe a formulé six objectifs devant concourir à la réalisation du but de la Stratégie en matière d'immigration :

1. Répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'industrie et des entreprises en améliorant le Programme territorial de candidature à l'immigration et en suivant son évolution

Principe : Le Programme territorial de candidature à l'immigration a aidé les employeurs du Yukon à remédier à une pénurie aigüe de travailleurs spécialisés et semi-spécialisés. Les améliorations et les appuis continus apportés au Programme non seulement aideront les entreprises locales à faire face aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée lorsqu'elles surgissent, mais auront en plus des retombées positives sur l'économie et la qualité de vie de tous les Yukonnais.

2. Aider davantage d'immigrants à tirer parti des occasions qui se présentent sur le marché du travail du Yukon en fournissant de meilleurs renseignements et de meilleurs services

Principe : Le fait d'offrir des renseignements et des services qui aident les aspirants immigrants à venir s'établir au Yukon profitera à l'ensemble du territoire. Les immigrants enrichissent l'économie du Yukon de leurs compétences et de leur expérience professionnelle. Pour les immigrants, la transition sera plus facile s'ils ont un meilleur accès à l'information concernant les possibilités d'investissement et les pénuries de main-d'œuvre et ils pourront ainsi mieux contribuer à l'économie yukonnaise. L'appui à des programmes de formation à l'intention des employeurs yukonnais portant sur la diversité et les différences culturelles contribuera à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des travailleurs étrangers.

3. Veiller à ce que tous les nouveaux arrivants, y compris les travailleurs étrangers temporaires et les participants au Programme territorial de candidature à l'immigration, reçoivent des services d'aide à l'établissement

Principe : Il est essentiel de fournir à tous les immigrants un meilleur accès aux services de formation linguistique et d'aide à l'établissement afin qu'ils puissent faire pleinement profiter le marché du travail yukonnais de leurs compétences et de leur expérience. Les nouveaux arrivants, aussi bien les jeunes que les adultes, ont besoin d'aide pour s'établir au Canada et réaliser leur plein potentiel au sein de la population active. La collaboration entre les gouvernements et les groupes d'intervenants joue un rôle important dans l'atteinte de cet objectif.

4. Fournir aux immigrants les ressources et la formation dont ils ont besoin pour qu'ils puissent se perfectionner dans leur domaine de prédilection ou obtenir un meilleur emploi

Principe : Le fait de fournir aux immigrants les ressources et la formation dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail — au moyen de programmes de transition, d'ateliers sur les droits et les responsabilités des travailleurs et sur les aptitudes nécessaires en contexte interculturel, de services de reconnaissance des titres de compétence étrangers — est dans l'intérêt de tous, autant des immigrants que des Canadiens de souche. Les travailleurs bien intégrés au marché du travail favorisent la diversification de l'économie et contribuent à l'assiette fiscale du territoire. Par surcroît, ils ne grèvent pas indûment le système d'aide sociale.

5. Appuyer les collectivités d'immigrants au Yukon en les aidant à augmenter leurs capacités, leur visibilité et les services qu'elles offrent à leurs membres

Principe : Les collectivités d'immigrants au Yukon jouent un rôle clé auprès des nouveaux arrivants, en les aidant à s'établir et à rester au Yukon. Les immigrants qui s'adaptent à la vie dans le territoire et qui s'intègrent à la population active ont de plus grandes chances de rester au Yukon.

6. Accroître le taux de rétention des immigrants par la promotion des avantages de l'immigration et du multiculturalisme

Principe : Actuellement, le Yukon affiche un taux élevé de rétention des travailleurs immigrants et il est souhaitable que cette tendance se maintienne. On a tout à gagner à garder les immigrants au Yukon. Cela représente une utilisation efficace des ressources d'aide à l'établissement et une mise à profit judicieuse des compétences des immigrants.

Mesure de la performance

La mise en œuvre de la stratégie est un processus complexe qui nécessitera la participation de divers intervenants chargés de mener à bien de multiples projets. Une saine reddition des comptes est essentielle pour mesurer la performance.

On évaluera les progrès réalisés à l'égard du but (appuyer une ligne de conduite souple et durable en matière d'immigration) en déterminant dans quelle mesure les résultats escomptés sont atteints, c'est-à-dire :

- les besoins en main-d'œuvre des employeurs seront comblés;
- on observera un plus fort taux de rétention des immigrants sur le marché du travail;
- si le taux de chômage augmente, le seuil d'immigration baissera.

On a également fixé un ensemble de résultats escomptés pour chaque objectif.

Si l'on veut constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais, on doit engager la participation de nombreux intervenants, dont les ministères de l'Éducation et du Développement économique du Yukon, Citoyenneté et Immigration Canada, les fournisseurs de services d'éducation, les entreprises locales, les associations industrielles, les fournisseurs de services aux immigrants et les associations d'immigrants.

Surveillance et évaluation

La Stratégie en matière d'immigration s'appliquera pendant dix ans, mais son plan d'action sera revu chaque année afin de s'assurer que la mise en œuvre de la stratégie continue d'appuyer l'économie du Yukon de façon aussi efficace et efficiente que possible. On décrit dans le Plan d'action de la Stratégie en matière d'immigration les mesures qui seront prises relativement à chaque objectif stratégique, les activités qui viendront étayer la mise en œuvre, ainsi que les méthodes de surveillance et les paramètres d'évaluation. Il présente également le contexte dans lequel s'inscrivent les mesures envisagées, et plus particulièrement les programmes et services d'aide aux immigrants qui existent déjà, explique de quelle façon elles permettront de relever les défis actuels

et à venir liés au marché du travail et donne un aperçu général des programmes et services de formation actuels destinés aux immigrants. Certaines mesures énoncées dans le plan d'action seront mises en œuvre immédiatement et leur action est à court terme; d'autres ont pour objet d'effectuer des changements systémiques à plus long terme.



www.archbould.com

Aux fins de la surveillance et de l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie, le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration cédera la place à un comité de mise en œuvre. Ce nouvel organisme, composé de membres du groupe de travail et de

nouveaux venus, devra impérativement compter des représentants de tous les ordres de gouvernement, y compris des gouvernements autochtones, du milieu des affaires yukonnais, des associations industrielles, des établissements d'enseignement, des fournisseurs de services de formation et d'organismes non gouvernementaux.

Le Groupe de travail sur la Stratégie en matière d'immigration a participé à l'élaboration d'un modèle logique pour la mise en œuvre de la stratégie qui précise les résultats escomptés. Ce modèle sera très utile au comité de mise en œuvre pour évaluer la performance.

Les activités de surveillance et d'évaluation consisteront essentiellement à évaluer ce qu'ont donné les mesures prises en application du Plan d'action de la Stratégie en matière d'immigration. Le comité de mise en œuvre examinera les résultats obtenus pour déterminer ce qui a bien fonctionné, quelles leçons sont à tirer et quelles améliorations il y aurait lieu d'apporter aux programmes et services par la voie de modifications au plan d'action.

Une évaluation méthodique de la mise en œuvre du plan d'action et des résultats obtenus sera réalisée un peu plus tard dans le processus de mise en œuvre (c'est-à-dire au bout de trois à dix ans). On déterminera alors dans quelle mesure les buts et objectifs ont été atteints, quelles répercussions a eues le plan d'action et à quel point il s'est avéré efficace, efficient et viable à long terme.

Hypothèses

Le groupe de travail avait posé certaines hypothèses relatives à l'économie et au marché du travail qui ont guidé l'élaboration de la Stratégie en matière d'immigration. Ces hypothèses sont des facteurs critiques sur lesquels la stratégie ne peut influencer, mais qui ont une incidence sur sa mise en œuvre et sa réussite.

Une hypothèse clé est qu'il y aura encore des pénuries chroniques de travailleurs spécialisés et semi-spécialisés et que la réalisation de projets industriels d'envergure pourrait avoir des retombées économiques majeures sur le marché du travail yukonnais.



www.archbould.com

Puisqu'elle vise à être adaptable et viable à long terme, la Stratégie en matière d'immigration doit aussi tenir compte du fait que certaines pressions économiques, qui s'exercent à l'échelle nationale et mondiale, échappent au contrôle du Yukon. Comme nous le mentionnions plus tôt, d'après ce qu'on a pu observer dans le passé, les ralentissements et les reprises économiques que connaissent les marchés nationaux et internationaux n'ont pas forcément d'effet immédiat à grande échelle sur la situation au Yukon. Il faut toutefois tenir compte des facteurs externes, car ils pourraient faire fluctuer le marché du travail local, et le Plan d'action de la Stratégie en matière d'immigration doit permettre de réagir en conséquence.

Une autre hypothèse est que la mobilité de la main-d'œuvre ira croissant, particulièrement suivant l'entrée en vigueur du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur et du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger²¹. La mobilité de la main-d'œuvre, à l'échelle nationale et mondiale, continuera d'influer sur le nombre de travailleurs spécialisés et semi-spécialisés qui entrent au Yukon et en sortent.

Conclusion

Il nous faut réagir à la mondialisation du marché du travail à l'échelle locale. Les pressions économiques et démographiques qui s'exercent à l'interne, combinées à l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre, transforment la façon dont le Canada et le Yukon envisagent l'immigration. Pour combler les besoins du marché du travail, le Yukon ne pourra se passer d'immigrants. Cela vaut aussi pour le reste du Canada.

On ne peut toutefois compter uniquement sur les travailleurs étrangers pour pourvoir tous les postes vacants et remédier aux problèmes qui sévissent sur le marché du travail. Il faut continuer à travailler auprès des groupes sous-représentés, tels que les personnes handicapées, les jeunes, les femmes dans le secteur des métiers, les Autochtones et les travailleurs âgés, si l'on veut assurer la réussite sociale et économique du Yukon. D'où



Gouvernement du Yukon/C.Archbould

l'importance de coordonner nos actions avec celles entreprises en application des autres stratégies du gouvernement du Yukon afin d'optimiser les efforts déployés relativement au recrutement et au maintien de l'effectif, à la publication et à la dissémination d'information utile sur le marché du travail et à la mise sur pied de programmes de formation axée sur les compétences générales et les métiers de manière à donner à tous les Yukonnais la capacité de contribuer pleinement à l'essor de leur collectivité.

Notre planification doit être suffisamment souple pour pouvoir tenir compte de différents scénarios possibles en ce qui a trait à notre avenir économique. De façon plus particulière, notre politique d'immigration doit nous permettre de réagir promptement pour répondre aux besoins du marché du travail si de larges projets industriels sont mis en branle.

La voie à suivre pour nous assurer un avenir florissant sur les plans social et économique est d'adopter une ligne de conduite souple et viable à long terme en matière d'immigration. La présente Stratégie en matière d'immigration est un pas de plus vers la réalisation de la vision du territoire de constituer un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie de tous les Yukonnais et Yukonaises.

Bibliographie

ALLIANCE CANADIENNE DES SERVICES D'ÉVALUATION DE DIPLÔMES (ACSED), CENTRE D'INFORMATION CANADIEN SUR LES DIPLÔMES INTERNATIONAUX (CICDI), ET CONSEIL DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION. *Pan-Canadian Quality Standards in International Credential Evaluation*, Toronto, Ontario, ACSED/CICIC/CMEC, 2008.

BÉLANGER, A., L. MARTEL, L. et É. CARON-MALENFANT. *Estimations de la population, Canada, provinces et territoires*, n° au catalogue : 91-520 XIF, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, 2005.

CANADA. MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION. *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2008*, n° au catalogue : Ci1-2008, Ottawa, Ontario, Travaux publics et Services gouvernementaux, 2008.

CANADA. MINISTÈRE DES INFRASTRUCTURES. *Vieillesse de la population et infrastructures publiques : Une analyse documentaire des effets dans les pays développés*, Ottawa, Ontario, le Ministère, 2008.

GILROY, G. *Retention and Integration of Immigrants in Newfoundland and Labrador - Are We Ready?*, rapport définitif, St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, Agence de promotion du Canada Atlantique et Coordinating Committee on Newcomer Integration, 2005.

MORRISH, M. pour le gouvernement du Manitoba. *Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications: Perspectives from Provinces*, document Powerpoint présenté à l'occasion du congrès national de Metropolis, 2010.

REITZ, J. « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, n° 3, 2001, p. 347-378.

STATISTIQUE CANADA. « Les immigrants sur le marché du travail canadien », *Le Quotidien*, le lundi 10 septembre 2007a.

STATISTIQUE CANADA. *Profil des communautés de 2006, territoire du Yukon* (tableau), , Recensement de 2006, n° au catalogue : 92-591-XWF, Ottawa, Ontario, Statistique Canada, 13 mars 2007b.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Age and Sex*, feuillet d'information n° C06-02, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, 2007.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Immigration and Citizenship. Census 2006*, feuillet d'information n° C06-07, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, 2008.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Population Report December 2009*, feuillet d'information n° 58.34, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, janvier 2010a.

YUKON. BUREAU DES STATISTIQUES. *Yukon Employment December 2009*, feuillet d'information n° 34.210, Whitehorse, Yukon, ministère du Conseil exécutif, janvier 2010b.

YUKON. DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE. *Sondage sur le maintien en place des immigrants*, données non publiées.

Notes

1. Denton, Feaver et Spencer. *Immigration, Labour Force and the Age Structure of the Population*, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 1999
2. Statistique Canada, 2007b
3. Citoyenneté et Immigration Canada, 2008
4. Citoyenneté et Immigration Canada, 2008
5. Citoyenneté et Immigration Canada, 2008
6. Yukon, Bureau des statistiques, 2008
7. Base de données du Programme territorial de candidature à l'immigration
8. Statistique Canada, 2007a
9. Reitz, 2001
10. Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômés, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétence étrangers et Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), 2008
11. Base de données du Programme territorial de candidature à l'immigration
12. Yukon, Bureau des statistiques, 2010a
13. Yukon, Bureau des statistiques, 2007
14. Yukon, Bureau des statistiques, 2007
15. Yukon, Bureau des statistiques, 2007
16. Bélanger, Martel et Caron-Malenfant, 2005
17. Infrastructures Canada, 2008
18. Gilroy, 2005
19. Yukon, Direction de l'enseignement postsecondaire, 2010. Le total dépasse 100 parce que les participants pouvaient donner plusieurs réponses.
20. Gilroy, 2005
21. L'Accord sur le commerce intérieur a été signé en 1994 par le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces et territoires. Le chapitre 7 édicte que tout travailleur qualifié occupant un emploi dans une région du Canada doit avoir accès aux occasions d'emplois dans les autres provinces et territoires. Il cible trois principaux obstacles qui empêchent ou limitent la circulation interprovinciale des travailleurs : les exigences en matière de résidence; les pratiques liées à l'autorisation d'exercer, à la reconnaissance professionnelle et à l'immatriculation des travailleurs; les différences en matière de normes professionnelles.

Si vous désirez en savoir plus sur les avantages que peut vous apporter la Stratégie en matière d'immigration ou sur la façon de participer aux travaux du Comité des intervenants en immigration, composez le 867-667-5131 (sans frais, 1-800-661-0408, poste 5131) ou visitez le site www.labourmarketframeworkyukon.com. Les documents suivants sont également disponibles :

- copies supplémentaires du présent sommaire;
- copies de la Stratégie et du Plan d'action;
- liste des organismes qui ont collaboré à l'élaboration de la Stratégie et de son Plan d'action.

Parrainé par :

