



Préface

LES IMMIGRANTS ont toujours joué un rôle de premier plan au Canada, façonnant notre culture et nos collectivités et contribuant à notre réussite en matière économique. Le présent guide porte sur le rôle de l'immigration au Canada au

regard du défi national des compétences. Quel est ce défi au juste? Il s'agit de veiller à ce que les niveaux de vie et les perspectives d'avenir sur le plan de la réussite et de la prospérité économiques ne soient pas menacés par un manque de compétences ou restreints par l'incapacité des gens à se servir des compétences acquises. Il s'agit pour chaque Canadien de pouvoir compter sur les bonnes compétences et sur les ressources et les capacités nécessaires à leur enrichissement et à leur actualisation permanents. Il y a des circonstances uniques qui font de ce défi des compétences une priorité nationale :

- > Le taux canadien de croissance de la population active devrait être de moins de 1 % dans les trois prochaines

décennies, d'où l'obligation de tirer le maximum des ressources humaines disponibles.

- > La main-d'œuvre canadienne vieillit : les travailleurs de 45 ans et plus se sont faits proportionnellement plus nombreux dans la population active des années 1990 (cette proportion a monté de 26 % en 1990 à 34 % en 2002).
- > La population proche de la retraite augmente et l'âge médian de la retraite s'établit à 61,8 ans.
- > Les établissements commerciaux font face à une concurrence internationale sans précédent. Pour réussir dans de telles conditions, les entreprises doivent innover et s'appuyer sur une main-d'œuvre qualifiée. Le Canada a remporté des succès sur ce double plan. Les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de Statistique Canada nous disent, par exemple, que la moitié des établissements commerciaux innovent dans une année en matière de produits ou de procédés. Pour soutenir ce courant d'innovation, il y a une main-d'œuvre qualifiée où un travailleur sur deux est titulaire d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade d'études postsecondaires.

- > Dans les secteurs de l'industrie canadienne, depuis la haute technologie jusqu'aux transports et aux services de santé, les questions de recrutement, de maintien en poste et de transfert de connaissances tiennent une place de plus en plus grande dans tout ce qui est acquisition et maintien des compétences.

Dans l'enquête *Points de vue 2002* du Centre syndical et patronal du Canada, on a constaté que les questions de pénurie de compétences comptaient parmi les grands soucis des dirigeants tant patronaux que syndicaux dans le secteur public comme dans le secteur privé. Dans l'*Enquête sur les enjeux de gestion 2003-2004* de Manufacturiers et Exportateurs du Canada, on a pu voir que 40 % des entreprises mentionnaient le manque de personnel qualifié comme contrainte en matière d'amélioration du rendement et que 25 % s'attendaient à devoir affronter d'ici cinq ans un grave problème de disponibilité de travailleurs qualifiés. Le président du Congrès du travail du Canada, Ken Georgetti, s'est récemment exprimé ainsi : « Il importe que nous établissions des liens plus étroits entre le programme d'acquisition des compétences et le développement économique. »

Ces dix dernières années, les immigrants récents ont été à l'origine de 70 % de la croissance nette de la population active au pays. L'immigration ne peut à elle seule résoudre le problème des compétences, mais comme ces chiffres l'indiquent, elle doit faire partie de la solution. Le présent guide décrira les faits à l'intention de ceux qui désirent connaître tout l'éventail des questions de politique publique qui sont liées au rôle de l'immigration devant le défi des ressources humaines à relever au Canada. Document de référence pour une grande diversité d'intervenants, le *Guide du CSPC sur l'immigration et les pénuries de compétences* attirera l'attention sur les facteurs déterminant le succès de l'intégration et l'utilisation des compétences des immigrants, ainsi que sur les aspects des politiques et des pratiques canadiennes en matière d'immigration qui méritent une attention accrue, eu égard aux futurs défis de développement des ressources humaines et de développement économique.



Shirley Seward, chef de la direction du CSPC