



République Tunisienne  
Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi



# Le Marché du Travail Canadien : Explorer les Opportunités d'Emploi pour les Tunisiens



*Par Tomas Ernst*





# **Le Marché du Travail Canadien: Explorer les Opportunités d'Emploi pour les Tunisiens**

**Par Tomas Ernst  
Avril 2013**



## A PROPOS DE L'AUTEUR

---

Tomas Ernst est un consultant canadien ayant travaillé pour le gouvernement fédéral canadien à Ottawa ainsi que pour le bureau des Nations Unies à Nairobi. Il travailla aussi auprès de la Banque Mondiale en Océanie sur le thème des programmes de mobilité temporaire de travail, la réduction des coûts de transaction de fonds et sur la mise en place de programmes d'éducation financière.

Tomas Ernst s'est ensuite installé, au début de l'année 2012, à Marseille, afin d'être plus proche de la région du Maghreb au sein de laquelle il a fourni une assistance technique au gouvernement tunisien quant à la réglementation du secteur du recrutement et à l'identification d'opportunités d'emploi à l'étranger pour les Tunisiens.

Tomas s'intéresse particulièrement à la question de la migration et des bénéfices que ce phénomène peut avoir sur le développement.

---

Publié par :

L'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), bureau de Tunisie

6 bis, rue du Lac le Bourget

BP 77, Les Berges du Lac

1053 Tunis, Tunisie

Tel : 71.860.312 / 71.960.313

Email : [iomtunis@iom.int](mailto:iomtunis@iom.int)

Site internet : <http://www.tn.iom.org>

Imprimé par Finzi, Tunisie

Avril 2013

© 2013 Organisation Internationale pour les migrations, Tunisie

Tous droits réservés. Aucun élément de la présente publication ne peut être reproduit, archivé ou transmis par quelque moyen que ce soit – électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autres – sans l'autorisation écrite préalable de l'Organisation internationale pour les migrations, Bureau de Tunis.

Les opinions exprimées ci-dessous sont exclusivement celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les positions de l'Organisation internationale pour les migrations ou celles du Fonds pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement.

## **Le Fonds pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (F-OMD) Jeunesse, Emploi et Migration**

Le Fonds pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (F-OMD) est résolu à éradiquer la pauvreté et les inégalités et à changer la vie des peuples du monde. Créé en 2007 grâce à une généreuse contribution du gouvernement espagnol au système des Nations Unies, ce programme appuie les citoyens et leurs organisations, ainsi que les gouvernements, dans la mise en œuvre de programmes permettant la progression des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) dans le monde entier. Le F-OMD est conjointement géré par des agences onusiennes de chaque pays. Cette collaboration entre différentes agences a pour but de renforcer la capacité du système à mettre en place des politiques de développement. LE F-OMD a financé 130 programmes au sein de 50 pays, au travers de projets pilotes et de l'appui à des programmes nationaux qui peuvent être renforcés dans le cadre de politiques nationales.

Le programme conjoint *Encourager les jeunes tunisiens à contribuer à la réalisation des OMD* a été mis en place en Tunisie en octobre 2009. Ce programme a pour principal objectif la réalisation de l'OMD 1 qui est la réduction de l'extrême pauvreté et de la faim afin d'assurer le plein emploi et des conditions de travail décentes pour tous, en ce compris pour les femmes et les jeunes. Ce programme visait particulièrement trois régions : El Kef, Gafsa et le grand Tunis. L'objectif global de ce programme est d'appuyer la Tunisie dans ses efforts de renforcement et d'amélioration des capacités régionales dans les zones présentant de fortes tendances à la migration, par le biais de la création durable d'emplois décents et la promotion de compétences locales. Ce programme a été mis en place par cinq agences des Nations Unies (BIT, FAO, OIM, ONUDI et PNUD) et le Ministère tunisien de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui a coordonné les différentes actions dans le but de soutenir les objectifs déterminés par le gouvernement, le secteur privé et la société civile afin de travailler sur les thématiques de l'emploi des jeunes et la migration dans ces trois régions.

Ce programme propose des actions adaptées aux différents besoins des populations cibles. Les différents résultats attendus sont :

1. La mise en place, par les partenaires publics et privés, de nouvelles stratégies de placement et de création d'emploi adaptées aux besoins spécifiques des jeunes peu qualifiés sans emploi et des diplômés universitaires sans emploi dans les régions d'El Kef, de Gafsa et de Tunis ;
2. La jeunesse peu qualifiée et sans emploi, de même que les jeunes diplômés sans emploi de ces trois régions auront un meilleur accès à des emplois décents aussi bien en Tunisie qu'à l'étranger ;
3. A partir de 2013, une partie des jeunes peu qualifiés sans emploi et des jeunes diplômés universitaires sans emploi auront créé leur propres projets.

Ce programme conjoint a été conçu afin de répondre au problème persistant du chômage des jeunes et de la migration et ce, particulièrement dans les zones urbaines et rurales tunisiennes. L'objectif de ce programme est de soutenir les efforts visant à mettre à l'emploi ces jeunes et à réduire les risques qu'ils ne migrent de façon irrégulière. La priorité de ce programme est de soutenir les jeunes les plus défavorisés pour lesquels les opportunités d'emploi sont peu nombreuses tout en se focalisant sur les jeunes femmes qui doivent aussi faire face à une discrimination de genre.

Cette étude est une action mise en œuvre par l'OIM sur demande des autorités tunisiennes et menée en étroite coordination avec l'ambassade du Canada en Tunisie. Cette étude pilote pourrait être reconduite afin de déterminer des opportunités d'emploi dans d'autres potentiels pays d'immigration, identifiant alors des opportunités d'emploi pour les Tunisiens à l'étranger et fournissant des pistes à suivre à court, moyen et long terme pour le gouvernement tunisien. Cette étude a été réalisée entre février et mars 2013 et finalisée en avril, grâce au soutien d'acteurs privés et publics canadiens. Il est néanmoins important de garder à l'esprit que le gouvernement canadien a annoncé une série de réformes concernant le programme Travailleur Etranger Temporaire (TET) le 29 avril 2013. Etant données la période d'élaboration de cette mission et l'évolution constante de la thématique migratoire, cette étude doit être mise en perspective par rapport aux changements continuels en politiques migratoires.

## REMERCIEMENTS

---

L'auteur tient à remercier l'OIM Tunisie représenté par Lorena Lando pour l'appui apporté et plus particulièrement, l'auteur remercie Shiraz Jerbi et Francesco Carella. Des remerciements doivent aussi être adressés au bureau régional de l'OIM au Caire et en particulier à Michael Newson. Du côté canadien, l'auteur a reçu un appui particulièrement important de la part de Richelle Bourgoïn et Gisele McCarthy du gouvernement provincial de la Saskatchewan ; de Tienne Chenier d'Immigration Canada ; de Louis Allain du Conseil de Développement Economique des Municipalités Bilingues de la Saskatchewan ; de Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur Riadh ESSID de l'Ambassade tunisienne à Ottawa. Finalement, l'auteur aimerait aussi remercier Bill Butlin (de Jacobs Canada) et Shabbir Hakim (d'ACTIMS) pour avoir fait part de leurs réflexions issues de leur grande expérience concernant les besoins du marché du travail de l'industrie pétrolière albertaine.

# Table des matières

RESUME.....	8
INTRODUCTION.....	12
<b>1. Buts/Objectifs de l'étude</b>	<b>12</b>
<b>2. Le lien entre la migration et le développement</b>	<b>12</b>
<b>3. La Tunisie: Contexte politique et économique</b>	<b>13</b>
<b>4. Le marché tunisien du travail: identifier les avantages comparatifs</b>	<b>15</b>
<b>5. Le Canada: une économie florissante nécessitant de la main d'oeuvre étrangère</b>	<b>16</b>
<b>6. Destination Canada: maximiser les avantages-clés pour les travailleurs tunisiens</b>	<b>20</b>
<b>I: ALBERTA.....</b>	<b>23</b>
<b>1. Alberta: perspectives socio-économiques</b>	<b>23</b>
1.1 Les facteurs économiques	23
1.2 Les facteurs démographiques	23
1.3 Aperçu du marché du travail	24
<b>2. La politique d'immigration de l'Alberta</b>	<b>24</b>
2.1 Aperçus et principales politiques publiques	24
2.2 Processus d'entrée – Immigration en Alberta	26
<b>3. Destination Canada</b>	<b>28</b>
3.1 Entraide francophone en Alberta	28
<b>4. Etude de secteurs d'activité en quête de main d'oeuvre étrangère</b>	<b>29</b>
4.1 Le secteur de l'accueil et de l'hébergement	29
4.2 Le secteur de l'énergie: Exploitation minière et gazière	31
4.3 Le secteur de la construction	35
<b>5. Considérations stratégiques: Opportunités pour la Tunisie</b>	<b>37</b>
5.1 L'association <i>The Alberta Hotel and Lodging Association</i> (AHLA)	37
5.2 Opportunités dans l'industrie minière, pétrolière et gazière	39
5.2a Jacobs Engineering Inc.	39
5.2b L'ACTIMS et la CISAA	41
<b>6. Recommandations</b>	<b>43</b>
<b>II: MANITOBA.....</b>	<b>46</b>
<b>1. Manitoba: Perspectives socio-économiques</b>	<b>46</b>
1.1 Les facteurs économiques	46
1.2 Les facteurs démographiques	46
1.3 Aperçu du marché du travail	47
<b>2. L'immigration au Manitoba</b>	<b>47</b>
2.1 Présentation et politiques clés en matière d'immigration	47
2.2 Processus d'entrée: Immigrer au Manitoba	49
<b>3. Destination Canada</b>	<b>49</b>

3.1 Entraide francophone au Manitoba	49
<b>4. Etude de secteurs d'activité en quête de main d'oeuvre étrangère</b>	<b>50</b>
4.1 L'industrie manufacturière	50
4.2 Le secteur du transport	52
4.3 Le secteur de la construction	53
<b>5. Considérations stratégiques: Opportunités pour la Tunisie</b>	<b>55</b>
5.1 Impliquer directement le gouvernement manitobain	55
5.2 L'industrie de la manufacture: Palliser Furniture Co.	57
5.3 L'industrie du transport: l'association des transporteurs du Manitoba	58
5.4 Le secteur de la construction: La <i>Manitoba Heavy Construction Association</i> (MHCA)	59
<b>6. Recommandations</b>	<b>60</b>
<b>III: SASKATCHEWAN.....</b>	<b>63</b>
<b>1. Saskatchewan: Les enjeux socio-économiques</b>	<b>63</b>
1.1 Facteurs économiques	63
1.2 Facteurs démographiques	63
1.3 Aperçu du marché du travail	64
<b>2. L'immigration et la Saskatchewan</b>	<b>64</b>
2.1 Aperçu et politiques clés en matière d'immigration	64
2.2 Processus d'entrée: Immigrer au Saskatchewan	66
<b>3. Destination Canada</b>	<b>67</b>
3.1 Entraide francophone au Saskatchewan	67
<b>4. Etude de secteurs d'activité en quête de main d'oeuvre étrangère</b>	<b>68</b>
4.1 Le secteur de la construction	68
4.2 Le secteur de la manufacture – Matériel agricole	70
4.3 Le secteur de la santé	72
<b>5. Considérations stratégiques: Opportunités pour la Tunisie</b>	<b>74</b>
5.1 Le Secteur de la Construction: Coram Construction Inc.	74
5.2 Le Secteur de la Manufacture	75
5.2a. Meridian Manufacturing Inc.	76
5.2b. Brandt Industries Inc.	77
5.3 Tunisie: Vers la mise en place d'une main d'oeuvre de type flux tendu (JIT)	79
<b>6. Recommandations</b>	<b>81</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>85</b>
<b>Opportunités et considérations stratégiques clés pour l'Alberta</b>	<b>86</b>
<b>Opportunités et considérations stratégiques clés pour le Manitoba</b>	<b>87</b>
<b>Opportunités et considérations stratégiques clés pour la Saskatchewan</b>	<b>88</b>
<b>REFERENCES.....</b>	<b>91</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>96</b>

## Liste des abréviations

---

ACF	Assemblée Communautaire Franco-Saskoise
ACFA	Association Canado-Française de l'Alberta
ACTIMS	Conseil des Activités d'Entretien dans l'Industrie
AHLA	Association Albertaine de l'Hôtellerie et des Services d'Hébergement
AIT	Agence Albertaine d'Apprentissage et de Formation
AMT	Avis relatif au Marché du Travail
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
ATCT	Agence Tunisienne de Coopération Technique
CARPS	Commission de l'Apprentissage et de la Reconnaissance Professionnelle
CEC	Catégorie de l'Expérience Canadienne
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CISAA	Association Albertaine des Intervenants du Secteur de la Construction
CMF	Communautés de Minorités Francophones
CNP	Classification Nationale des Professions
DC	Destination Canada
ETP	Equivalent Temps Plein
G7	Groupe des 7
GoC	Gouvernement du Canada
GoT	Gouvernement de Tunisie
ISAST	Institut Saskatchewan des Sciences Appliquées et de la Technologie
JIT	Just-In-Time (Travail en flux tendu)
LIPR	Loi sur l'Immigration et la Protection des Réfugiés
MEC	Manufacturiers et Exportateurs du Canada
MENA	Moyen- orient et Afrique du Nord
OIM	Organisation Internationale de la Migration
OTE	Office des Tunisiens à l'Etranger
PCA	Programme des Candidats du Manitoba
PCIS	Programme des candidats Immigrants de la Saskatchewan
PCM	Programme Candidats du Manitoba
PCP	Programme des Candidats de Province
PE	Protocole d'Entente
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite à moyenne Entreprise
RDEE	Réseau de développement économique d'employabilité de la francophonie
RH	Ressources Humaines
RHDCC	Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada
RP	Résident Permanent
SCA	Association de Construction Saskatchewan
TET	Travailleur Etranger Temporaire
TIC	Technologies d'Information et de Communication

## Résumé

Le gouvernement tunisien a organisé un Congrès national sur l'emploi à Tunis, en juin 2012, dans lequel étaient traités les défis importants en matière d'emploi. Ce congrès incluait des ateliers portant sur l'immigration du travail et sur les opportunités d'emploi à l'étranger pour les Tunisiens. L'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), un des principaux intervenants à ce congrès, a souligné l'approche proactive du Canada quant à l'immigration du travail et ce, en raison de la forte demande du marché canadien en matière de main d'œuvre étrangère.

Suite à ce congrès, le gouvernement tunisien a sollicité l'OIM Tunisie pour l'aider à identifier des opportunités d'emploi pour les tunisiens au Canada. En effet, jusqu'à récemment, la Tunisie s'était toujours intéressée aux opportunités d'emploi pour ses nationaux dans des pays géographiquement proches ou au sein desquels la principale langue de travail est le français. Néanmoins, des pays plus lointains tels que la Canada et l'Australie par exemple où la langue de travail est principalement l'anglais sont désormais considérés comme des alternatives viables pour l'émigration tunisienne. Et, en dépit de la distance géographique, la Tunisie et le Canada ont tout de même établi des relations positives bilatérales depuis plus de cinquante ans. En effet, la diaspora tunisienne au Canada est estimée à environ 200 000 personnes et les deux pays partagent une langue commune, le français.

L'OIM lança alors en janvier 2013 une étude de deux mois sur l'état du marché du travail canadien et les possibilités que celui-ci pourrait offrir aux tunisiens dans les provinces d'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan. Le but de cette étude était de déterminer dans quels secteurs la main d'œuvre tunisienne présentait un avantage comparatif afin de déterminer les prochaines étapes qui devraient être suivies par la Tunisie pour profiter de ces opportunités. Pour mener à bien cette étude, trente-huit entretiens ont été réalisés avec des représentants gouvernementaux, des employés, des associations industrielles provinciales et des Communautés de Minorités Francophones (CMF) présentes dans l'ouest canadien. L'OIM suggère que cette étude soit utilisée afin de travailler en partenariat avec le gouvernement tunisien pour développer une stratégie engagée permettant une exploitation effective de ces opportunités.

L'économie canadienne est une des économies les plus performantes du G7 et les prévisions économiques envisagent une augmentation de 2,5 % du PIB pour 2014 (Wright, 2013) et une hausse : 200 000 à 250 00 supplémentaires en 2013 et 2014, avec un taux de chômage fléchissant au-dessous des 7 % à la fin de l'année 2013. La main d'œuvre canadienne a besoin de travailleurs étrangers : l'immigration est perçue comme une solution aux contraintes économiques et démographiques et une analyse des prospections envisage une continuité de la croissance annuelle de l'immigration jusqu'à au moins 2016. Etant donné les défis démographiques prévus au Canada, l'immigration permanente est envisagée par de nombreux acteurs canadiens comme une solution.

Le Canada est un pays bilingue au sein duquel la majorité des francophones réside au Québec. Néanmoins, 1,3 millions de francophones vivent dans des petites communautés en dehors du Québec (Annexe I) et celles-ci se démènent afin d'attirer et de retenir des immigrants francophones. Le gouvernement canadien a mis en place le programme Destination Canada (DC) afin d'aider les communautés francophones hors du Québec à attirer et retenir des immigrants francophones dans ces communautés. La Tunisie participe à ce programme et, depuis 2009, un certain nombre d'entreprises canadiennes se sont déjà rendues en Tunisie afin de recruter de la main d'œuvre. Le programme DC permet un processus d'immigration plus rapide et offre aux communautés francophones un financement pour le recrutement des nouveaux arrivés.

La population active de la province d'Alberta comporte environ 2,1 millions de personnes. Depuis 2001, environ 46 350 nouveaux emplois ont été annuellement créés, soit une moyenne annuelle de 2,5 %. Le taux de chômage de cette province s'élevait à 4,3 % en 2012, ce qui en faisait le second plus bas taux au Canada. Les projections estiment que la main d'œuvre de la province manquera de 77 000 personnes entre 2009 et

2019 avec une demande globale dépassant largement l'offre à partir de 2015 ; ce déficit de personnel sera comblé aussi bien par des travailleurs nationaux que par des immigrants. Le gouvernement albertain a une approche du « laissez-faire » quant à la politique migratoire régionale. Néanmoins, la province attire le plus grand nombre de travailleurs temporaires étrangers au Canada (60 000), parmi lesquels la plupart sont engagés dans l'industrie pétrolière et du gaz.

La main d'œuvre manitobaine est composée de 633 000 personnes et le taux de chômage de cette province s'élevait à 5,2 % en décembre 2012, ce qui en faisait le taux le plus bas du Canada. L'économie manitobaine est assez diversifiée, son PIB provenant principalement des industries manufacturières, aérospatiale, de l'agriculture, du commerce et du transport. Les prévisions estiment la population manitobaine à 1,5 million en 2022, ce qui impliquerait une croissance de 300 000 personnes au cours des dix prochaines années. Cette croissance démographique se fera grâce à l'arrivée de personnes originaires d'autres provinces mais aussi grâce à celle d'immigrants. La province du Manitoba a un département dédié à l'immigration qui donne la priorité à l'attraction et l'établissement de travailleurs étrangers. De plus, afin de faire face aux défis démographiques, la province met ses travailleurs étrangers temporaires sur la voie de la résidence permanente.

La main d'œuvre de la Saskatchewan comprend 545 300 personnes, parmi lesquelles 25 000 nouveaux employés sont arrivés depuis janvier 2012 et le taux de chômage de cette région est tombé à 4,1 % en janvier 2013. La Saskatchewan a diverses ressources naturelles telles que le potasse, l'uranium, le pétrole, le gaz, les diamants, les forêts et l'agriculture. Les industries de la province auront besoin de 120 000 travailleurs supplémentaires d'ici 2020, soit une moyenne de 10 000 nouveaux travailleurs par an. Cet apport en main d'œuvre sera comblé par des travailleurs nationaux, mais aussi par l'arrivée d'immigrants. La province a créé un département d'immigration qui favorise l'attraction et l'établissement de nouveaux habitants afin de contrer les défis démographiques actuels et futurs. La Saskatchewan facilite aussi le recrutement international au travers de mission de recrutement mise en place pour les petites et moyennes entreprises de sa province, ce qui mena notamment cette province à se rendre à deux reprises en Tunisie dans une période de six mois( en novembre 2012 et mars 2013).

*Cette étude identifie toute une série d'opportunités à court, moyen et long-terme pour le gouvernement tunisien et ses représentants au Canada :*

Dans la province d'Alberta, le gouvernement tunisien devrait répondre à l'invitation de l'*Alberta Hotel and Lodging Association (AHLA)* afin de se familiariser avec les différentes compagnies et représentants de cette association. L'AHLA a récemment signé un accord de recrutement avec le Ministère jamaïcain du travail. En dépit de la distance géographique, l'industrie du tourisme tunisienne a d'importantes qualités qui pourraient être mises en avant par l'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) et l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI). De plus, les associations francophones albertaines pourraient aussi jouer un rôle important dans le recrutement de Tunisiens dans le secteur du tourisme albertain.

Dans le secteur pétrolier et gazier, de nombreuses opportunités existent aussi pour la main d'œuvre tunisienne à moyen et long-terme. Au cours de différentes réunions tenues avec les associations du secteur, il est apparu que cette industrie et ses employeurs sont intéressés à avoir plus d'information sur les compétences de la main d'œuvre tunisienne. Néanmoins, une stratégie devrait être établie par l'OIM, en partenariat avec le gouvernement tunisien, afin de répondre aux opportunités disponibles et aux contraintes de recruter de la main d'œuvre tunisienne.

Dans la province du Manitoba, le gouvernement tunisien devrait se mettre en contact avec des représentants de la *Manitoba Trucking Association* et de la *Manitoba Heavy Construction Association* afin de présenter la main d'œuvre tunisienne et ses forces aux dirigeants de ces associations. Néanmoins, avant tout contact, il serait judicieux de mettre en place une « Marque Tunisie », une stratégie afin de se

déployer sur le marché du travail canadien. A moyen et long-terme, le gouvernement tunisien devrait entamer des discussions avec le gouvernement manitobain au sujet d'un accord de recrutement type pour lequel ces autorités régionales ont déjà manifesté un intérêt. Mais cette province considère déjà que la participation de la Tunisie au programme DC et le support offert par les communautés francophones favorisent la mise en place de type d'accord.

Dans la province de la Saskatchewan, le gouvernement tunisien devrait aussi se mettre en contact avec les représentants provinciaux qui facilitèrent les missions de recrutement en Tunisie de mars 2013 et avec les représentants des petites et moyennes entreprises présentes lors de ces missions. L'ANETI et l'ATCT ont aussi d'importants rôles à jouer dans ce processus et notamment, dans le lancement d'un travail proactif avec les communautés francophones régionales afin de mettre en place des cours d'anglais harmonisés et de s'appuyer sur les expériences vécues par les PME régionales dans le recrutement de main d'œuvre étrangère afin de mettre en place la « Marque Tunisie ». A moyen et long terme, étant donné que l'industrie de la Saskatchewan et les autorités provinciales collaborent déjà étroitement, ces deux parties devraient établir une stratégie sur comment établir une réserve de main d'œuvre à flux tendu (« just in time ») entre la Tunisie et la Saskatchewan. L'entreprise Brandt Industries a déjà mis en place des partenariats de formation à l'étranger et informé de son intérêt à travailler sur une étude portant sur la main d'œuvre tunisienne.

# Introduction

# Introduction

## 1. But / Objectifs de l'Etude

Le GoT a organisé un congrès national sur l'emploi à Tunis, en juin 2012. En plus des réponses aux défis de l'emploi intérieur, le Congrès comprenait un certain nombre d'ateliers dédiés à la migration de travail, et notamment à l'exploration des possibilités internationales d'emploi pour les Tunisiens. L'OIM, un acteur clé du congrès, a souligné l'approche proactive du Canada quant à la politique d'immigration et à la demande croissante du marché du travail canadien pour les travailleurs étrangers.

Après le congrès, le Ministère tunisien des affaires étrangères s'est adressé à l'OIM afin d'approfondir la connaissance du gouvernement quant aux opportunités de travail au Canada. Jusqu'à récemment, la Tunisie s'est traditionnellement axée sur l'identification des possibilités de placements internationaux dans des pays géographiquement proches ou dans les pays où la principale langue de travail est le français. Cependant, l'emploi dans des pays plus lointains comme le Canada et l'Australie, où la langue de travail est principalement l'anglais, sont de plus en plus des alternatives viables.

Le GoT considère le recrutement international pour des marchés du travail tel que le Canada comme un complément à ses programmes de générations d'emplois intérieurs. Cependant, les autorités tunisiennes ont peu d'information sur le marché du travail canadien, et en particulier sur les secteurs d'activité et les employeurs dont les professions sont en demande; y compris une connaissance limitée de l'industrie canadienne et des entreprises qui pourraient servir de point de départ pour créer de nouvelles opportunités pour les demandeurs d'emploi Tunisiens<sup>1</sup>.

L'OIM a accepté de mener une étude de deux mois en janvier 2013, pour examiner de près les provinces de l'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan, afin d'identifier de nouvelles opportunités et, surtout, d'évaluer où la main-d'œuvre tunisienne a un avantage comparatif, afin de définir et de recommander les prochaines étapes que doit suivre la Tunisie pour exploiter pleinement ces possibilités. Un total de trente-huit entretiens avec les gouvernements, les employeurs, les associations industrielles CMF de l'ouest Canadien ont été menées. (Voir carte en Annexe I). La dernière étude comprend une liste d'industries clés et de contacts gouvernementaux qui ont été interrogés selon la méthodologie de recherche de l'étude (annexe II).<sup>2</sup>

L'OIM se propose d'utiliser cette étude pour le travail en partenariat avec le gouvernement tunisien pour développer une stratégie efficace, afin de donner suite aux opportunités stratégiques identifiées au Canada. L'OIM a une grande expérience dans la facilitation du recrutement et de l'emploi de plus de 10 000 TET dans le monde entier et a été un partenaire clé dans le secteur privé quand celui-ci a eu recours aux travailleurs étrangers pour combler les pénuries de main-d'œuvre.

## 2. Le lien entre la migration et le développement

Il ya une prise de conscience croissante quant à la manière dont la migration peut améliorer le bien-être des migrants et de ceux qui en dépendent (par le biais des versements de fonds) ainsi que pour les économies des

---

<sup>1</sup> La connaissance du GOT du marché du travail du Canada s'est améliorée depuis sa sélection dans le programme DC en 2009.

<sup>2</sup> Les limites de l'étude étaient dues à i) un budget limité et des problèmes de délais (seulement un court laps de temps était alloué à chaque province) et ii) la prospection pour la première fois (ce qui implique que beaucoup de groupes industriels canadiens et d'employeurs n'ont pas répondu à une série de demandes pour des réunions ou n'étaient pas disposés à prendre le temps de discuter du marché du travail et des questions de ressources humaines).

pays sources de main d'œuvre et des pays d'accueil. Lors du Dialogue de l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies (ONU) sur les migrations internationales et le développement en 2006 et le Forum Mondial sur la migration et le développement en 2007, la majorité des participants ont convenu que la migration détenait un potentiel considérable pour le développement économique et social (OIM, 2008).

L'OIM considère que la migration et le développement sont interdépendants et cette organisation vise à contribuer à une meilleure compréhension de ces liens afin d'exploiter le potentiel de développement des migrations pour le bénéfice des deux communautés et des migrants et de contribuer au développement durable et à la réduction de la pauvreté (OIM, 2012). Alors que la migration n'était pas prise en compte dans les huit objectifs du Millénaire pour le Développement, l'OIM s'efforce d'assurer l'intégration de la migration dans le cadre du développement mondial post-2015 (OIM, 2013).

Le GATS Mode IV est une référence dans les négociations commerciales concernant des services qui ont essayé d'inclure la circulation internationale des personnes. Cependant, et malgré un vaste débat sur ce sujet, très peu de progrès a été réalisé, la plupart des pays préférant des accords de travail bilatéraux. Kharas (2006) affirme que, selon certaines estimations, le profit au bien-être global tiré de la libéralisation de la circulation des personnes pourrait surpasser celui obtenu par n'importe quelle autre libéralisation commerciale. Les difficultés liées à la circulation des personnes continueront d'être un obstacle considérable à d'autres gains économiques mondiaux (OIM, 2008).

Malgré l'absence d'un organisme international ou d'un accord international formel régissant la circulation des personnes, le nombre de migrants dans le monde dépasse les 200 millions (OIM, 2008). Les mouvements migratoires internationaux des immigrants, ainsi que la durée, ont changé, y compris la réinstallation à court terme, les affectations à long terme et la migration permanente (IOM, 2008). Selon les données de la Banque Mondiale, la Tunisie a une population de 10,5 millions et un stock de 650 000 émigrés (6,2 % de la population) vivant principalement en France, en Italie, en Allemagne, en Libye, en Algérie, au Canada et aux États-Unis (Banque mondiale, 2011).

Pornichet (OIM, 2008) identifie un certain nombre de forces motrices qui poussent les gens à migrer. Il s'agit notamment des disparités nationales et internationales en matière de revenus et d'emplois au sein des pays et entre les régions. Le déséquilibre démographique mondial est une autre force motrice, avec des pays à faible revenu et une population déferlante, alors que les pays de l'OCDE ont une croissance démographique limitée ou, dans certains cas, une baisse de la population. La libéralisation de la circulation des marchandises, des capitaux et des services, et aussi la demande continue de services peu et semi-qualifiés dans l'OCDE et les pays à revenus intermédiaires ont également augmenté la pression pour la mobilité de la main d'œuvre.

### **3.La Tunisie : Contexte politique et économique**

La Tunisie a été le premier pays à déclencher le printemps arabe, vivant ainsi une vague sans précédent de troubles civils massifs qui ont mis fin à 23 ans de règne du Président Zine El Abidine Ben Ali, le 14 Janvier 2011, et ont marqué le début d'une nouvelle ère politique. Après la révolution et la destitution du président Ben Ali, un gouvernement intérimaire a été élu en octobre 2011 avec pour tâche principale l'organisation de l'élection nationale d'une assemblée constituante et la rédaction d'une nouvelle constitution. Le défi politique pour les autorités est de promouvoir une reprise économique partagée et de répondre aux exigences des Tunisiens pour une plus grande présence citoyenne et la responsabilité de l'Etat (Murray, 2012).

La Tunisie est un pays à revenus intermédiaires, avec un taux d'augmentation annuel moyen de 5 % entre 1997 et 2009; ce qui le place parmi les pays à croissance rapide dans la région du Moyen-Orient et de

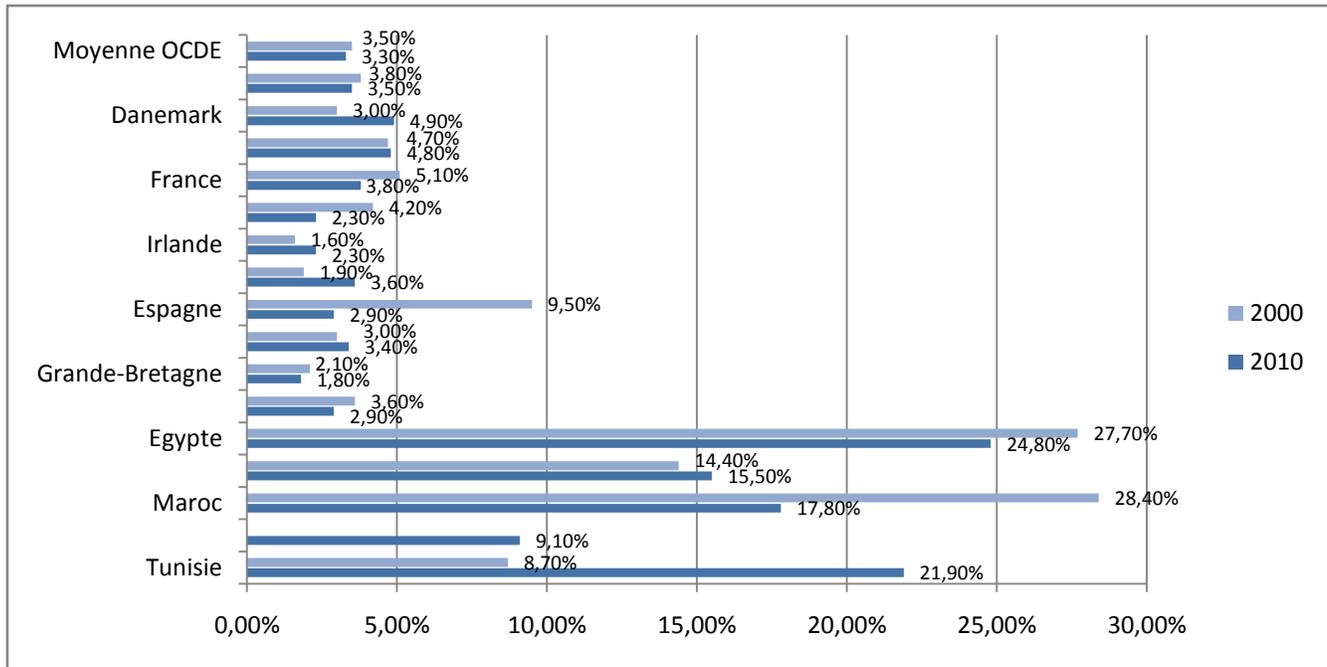
l'Afrique du Nord (MENA). L'économie tire sa force du tourisme, de l'industrie (y compris de l'hébergement de nombreuses opérations offshore dans l'automobile, le textile et l'industrie électronique), de l'agriculture, des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) et d'une industrie, relativement mineure, de l'extraction des ressources (Obayashi, 2012). Le niveau de vie en Tunisie se compare favorablement à celui de ses voisins, avec des revenus moyens de 4 160 \$ USD, en 2011. Toutefois, la Tunisie subit encore une reprise lente après la révolution, les défis sont liés au débordement du conflit libyen et à une forte baisse des investissements étrangers directs et du tourisme (Murray, 2012).

Le secteur privé national a longtemps lutté contre un manque de réglementations transparentes, ce qui a favorisé certains secteurs et a abouti à la coupure de segments entiers du marché local de la concurrence. En outre, l'ancien gouvernement Ben Ali a fourni des incitations financières pour encourager la création d'une importante industrie offshore. La demande de main-d'œuvre dans l'économie nationale s'est tournée vers les travailleurs non qualifiés, tandis que les universités et les instituts de formation ont continué à produire une main-d'œuvre hautement qualifiée.

L'économie s'est contractée de près de 2 % et le chômage est passé de 13 % à près de 20 % en 2011 ; le taux de chômage des jeunes et des diplômés (15-29) est presque deux fois plus élevé. Cela a créé un climat de népotisme, favorisant ceux avec des connexions au détriment des autres. D'un point de vue régional, les villes côtières étaient beaucoup mieux loties, et ont généré une grande partie de la richesse du pays, tandis que les régions intérieures et les communautés rurales sont restées pauvres (Murray, 2012). Le taux de chômage dans certaines régions est supérieur à 40 %, y compris dans les régions de Gafsa et El Kef.

Le Ministre tunisien de la Formation Professionnelle et de l'Emploi a souligné, en juin 2012, le défi de trouver un emploi pour 700 000 chômeurs tunisiens, parmi lesquels se trouvent près de 200 000 diplômés de l'enseignement supérieur. Malgré la hausse des niveaux de scolarité (tableau I), les travailleurs tunisiens ont eu des difficultés à accéder à la demande croissante de main-d'œuvre de leur propre secteur privé. Une enquête auprès des gestionnaires des ressources humaines (RH) à travers la région MENA (SFI, 2011) a révélé que seulement le tiers des nouveaux diplômés est prêt pour le travail. Plus de la moitié de tous les responsables des RH ont déclaré que leurs entreprises sont obligées de combler ces lacunes par la formation, ce qui est fastidieux et coûteux.

**Figure I** Proportion d'adultes avec un diplôme de l'enseignement supérieur et étant au chômage



Source : Kosaraju et Zaafrane (2011) en WB-AFD Study *Breaking Even or Breaking Through*.

#### 4. Le marché tunisien du travail: identifier les avantages comparatifs

Plusieurs organismes publics tunisiens ont pour tâche de faciliter la migration de la main d'œuvre. Parmi ceux-ci, les trois principales agences chargées de la mise en œuvre de la politique de migration de travail en Tunisie sont: (i) l'ANETI qui relève du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi et qui est en charge de l'intermédiation du travail en Tunisie et à l'étranger. Toutefois, cette agence n'a pas de représentation physique dans d'autres pays ; (ii) l'ATCT qui relève du Ministère du Plan et de la Coopération Internationale. Cette agence est spécialisée dans les détachements et a des représentations dans les ambassades Tunisiennes dans la région MENA et (iii) l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE) relevant du Ministère des Affaires Sociales qui a pour mission de soutenir et d'aider la diaspora tunisienne. De plus, d'autres structures existent aussi : le Bureau de l'émigration sous la tutelle du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi et le Secrétariat d'État aux migrations et aux Tunisiens à l'étranger.

L'avantage comparatif du marché du travail tunisien est directement lié aux professions employées dans les principaux secteurs de l'économie, parmi lesquels le tourisme, les TIC, la manufacture, l'exploitation minière et la production agricole. Chacun de ces secteurs est desservi par un certain nombre d'entreprises étrangères et nationales, conformément à la politique économique d'avant la révolution consistant en la création d'un important marché de l'offshore en Tunisie. Près de 11,5 % de la population active tunisienne était employée dans le secteur du tourisme, alors que le secteur des TIC, qui employait moins de personnes, représentait tout de même 10% du PIB tunisien en 2008. Les femmes représentaient 23 % de tous les employés du tourisme, et 41% de la main-d'œuvre des TIC (Fondation Européenne pour la Formation, 2010).

Le secteur manufacturier national exige que les travailleurs aient des compétences dans la chaudronnerie, la soudure, la transformation de l'acier, la construction métallique et la fabrication d'équipements ([www.tunisieindustrie.nat.tn](http://www.tunisieindustrie.nat.tn)). L'industrie nationale minière, pétrolière et gazière et les importants gisements de pétrole libyens, se situant à proximité de la Tunisie, ont permis à de nombreux Tunisiens de développer des compétences en soudage par pression, tuyauterie, construction industrielle, main d'œuvre générale et manufacture.

L'ANETI est l'agence gouvernementale tunisienne la plus impliquée dans la réception et l'affichage des offres d'employeurs canadiens, qui ont été dirigés vers les services de l'ANETI via l'ambassade du Canada à Tunis. La majorité des offres envoyées à l'ANETI ([www.aneti.nat.tn](http://www.aneti.nat.tn)) concernant des emplois basés au Canada ciblent les travailleurs tunisiens qualifiés pour des métiers liés à la manufacture, la construction, l'exploitation minière, pétrolière et gazière. Les entreprises canadiennes représentent le dixième plus grand investisseur étranger en Tunisie (flux d'investissements directs étrangers à 0,5 milliard de dollars) et le deuxième plus grand investisseur dans le secteur du pétrole et du gaz (ambassade du Canada à Tunis).

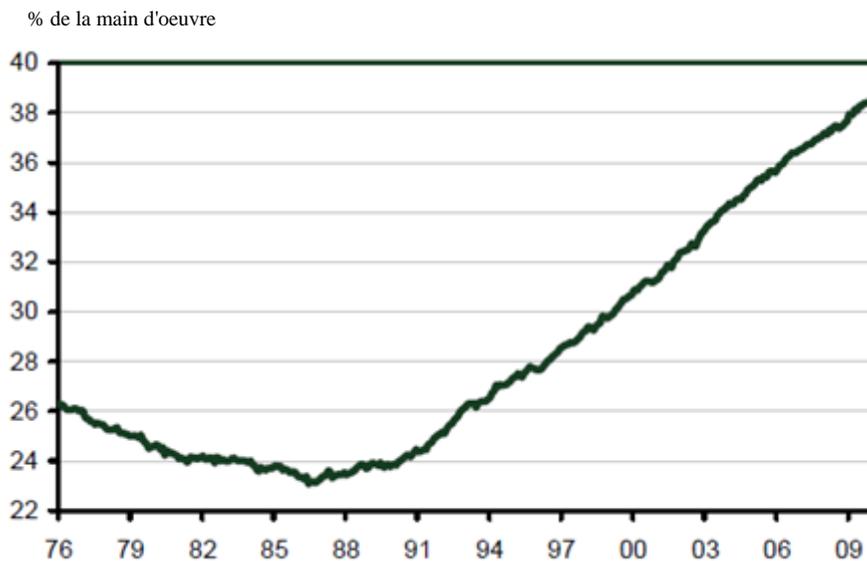
## **5. Le Canada: Une Economie Florissante nécessitant de la main d'œuvre étrangère**

L'économie Canadienne était l'économie la plus performante de tous les pays du G7 dans la période post-récession, mais elle a quelque peu ralenti dans la seconde moitié de 2012. L'effondrement minier, pétrolier et gazier a réduit la fabrication et la production dans la construction. Toutefois, le secteur de l'énergie a réussi à se rétablir vers la fin de l'année 2012 (Wright, 2013), et le Canada dans son ensemble a enregistré une autre année de forte croissance avec la création de 310.000 nouveaux emplois.

La croissance économique canadienne devrait être de 1,7 % en 2013, avant d'atteindre les 2,5 % en 2014 (Wright, 2013). Selon les prévisions, entre 200 000 et 250 000 emplois seront créés en 2013 et 2014 et le taux de chômage sera inférieur à 7 % à la fin de l'année 2013 (Wright, 2013). Les économistes prévoient que les activités d'exploitation de ressources naturelles soient le plus profitables aux provinces de l'ouest du Canada ; le taux de croissance des provinces de la Saskatchewan et de l'Alberta dépassant la moyenne nationale. Cependant, dans les provinces de l'est du Manitoba, telles que le Québec, la croissance prévue sera probablement inférieure à la moyenne nationale (Ferley, 2013).

La main-d'œuvre canadienne a besoin d'immigrants. La cohorte des baby-boomers (45-64 ans) représente une part importante de la population active (figure II), mais cette partie de la population commence à prendre sa retraite. Bien que le taux de fécondité soit passé à 1,66 enfant par femme en 2007, il est encore bien en deçà de ce qui est nécessaire (2,1 enfants par femme) pour renflouer un marché du travail capable de faire face au développement économique (Hodgson, 2010). Ces facteurs mettent en péril la croissance de l'offre de main-d'œuvre. Pour le Canada, l'immigration est la solution pour répondre aux défis démographiques internes, les immigrants représentant désormais plus de 20 % de la population. L'analyse de la situation suggère que l'objectif annuel (permanent) d'immigration – qui est actuellement fixé à 250 000 migrants par an – devrait être révisé afin d'atteindre 350 000 nouveaux migrants après 2016, afin de compenser l'impact du vieillissement de la population (Alexander, 2012). Compte tenu des défis démographiques observés au Canada, il est important de rappeler que de nombreux acteurs canadiens privilégient l'immigration à caractère permanent.

**Figure II** : Pourcentage de *baby boomers* actifs sur le marché du travail canadien



Travailleurs âgés entre 46 et 64 ans, soit l'âge des *baby boomers*.

Source : Statistiques canadiennes

Depuis les années 1960, les gouvernements successifs canadiens ont considéré l'immigration comme un élément fondamental de la construction de la nation, qui s'est fondée sur un apport soutenu de migrants de haut-niveau indépendamment des cycles économiques, et enrichi par un modèle de capital humain qui repose sur la sélection des immigrants. Le Ministre Canadien de l'Immigration a déclaré (Décembre 2012): « Nous sommes en train de rendre notre système d'immigration plus rapide et plus souple, et aussi de réduire les lourdeurs administratives pour les immigrants qualifiés dont l'économie Canadienne a besoin pour croître et prospérer ». L'opinion partagée par la majorité des citoyens et qui prévaut au Canada est que les immigrants sont des atouts pour la nation.

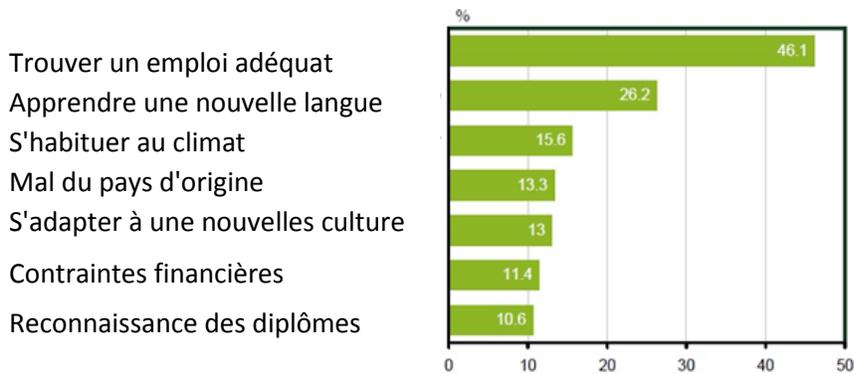
La Loi sur l'Immigration et la Protection des Réfugiés (LIPR) de 2002 régit l'immigration au Canada. Cette loi vise à concilier les objectifs de développement économique, social et culturel. La LIPR facilite la circulation temporaire et permanente des personnes, tout en assurant la sécurité de la population Canadienne. CIC doit équilibrer le rôle que peut jouer l'immigration pour soutenir l'économie du Canada avec la réunification des familles et l'accomplissement des responsabilités humanitaires du Canada (CIC, 2012). Compte tenu de l'identité bilingue du Canada, les dispositions linguistiques spécifiques ont été constituées en vertu de la LIPR pour donner une impulsion à l'immigration francophone (voir l'annexe III, sous la liste Classification Nationale des Professions - CNP). En outre, le Canada croit qu'il ya des avantages économiques à atteindre à partir d'une identité bilingue.

Le Ministre de l'Immigration et le département de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ont effectué un certain nombre de changements politiques importants pour accroître l'efficacité du système d'immigration et pour renforcer la réactivité du marché du travail. Les changements visent à créer un système d'immigration souple et rapide qui sélectionne les meilleurs candidats, et pas nécessairement les premier à se porter candidats (CIC, 2012). Pour le gouvernement du Canada(GoC), une offre d'emploi préétabli et la connaissance de la langue (dans au moins une des deux langues officielles du pays) sont les principaux déterminants de la réussite d'un immigrant au Canada. Les changements de politique d'immigration des

différents gouvernements Canadiens correspondent aux résultats des enquêtes menées auprès de nouveaux immigrants au sujet des difficultés qu'ils ont rencontrées depuis leur arrivée au Canada (figure III).

**Figure III** Les difficultés rencontrées par les nouveaux immigrants au Canada

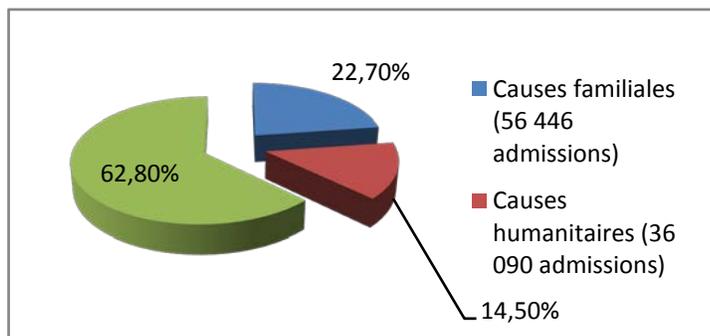
**Les plus grandes difficultés rencontrées par les immigrants 4 ans après leur arrivée au Canada**



Source: Longitudinal Survey of Immigrants to Canada, 2005

Les changements politiques pertinents du système d'immigration du Canada sont : (i) donner la priorité dans la sélection à la migration qualifiée (Figure IV) ; (ii) établir une catégorie de visa spécifique aux métiers qualifiés ; (iii) déléguer davantage de pouvoirs constitutionnels aux provinces puisqu'elles sont le mieux placées pour déterminer les besoins du marché du travail; (iv) développer le Programme des Travailleurs Etrangers Temporaires (PTET) pour aider les employeurs Canadiens à faire face aux pénuries importantes de main-d'œuvre ; (v) élaborer la Catégorie de l'Expérience Canadienne (CEC) qui offre une plus grande flexibilité aux TET et aux étudiants étrangers au Canada pour se porter candidats à une résidence permanente et (vi) lancer le cadre pancanadien pour l'évaluation et la reconnaissance des certificats étrangers en 2011. L'annexe III fournit des informations plus détaillées sur toutes les catégories canadiennes d'immigration et le système fédéral de Classification nationale des Professions (CNP) que le Canada utilise pour déterminer les métiers en demande.

**Figure IV** Changer les priorités fédérales d'immigration vers les migrants qualifiés.



Il existe une différence fondamentale entre le nombre de résidents permanents (RP) admis annuellement au Canada et le nombre de résidents temporaires (visiteurs, TET, étudiants étrangers). Cette différence réside dans le fait que le nombre de RP est contrôlé et chaque année, le Ministre doit soumettre au Parlement les niveaux annuels d'immigration. Depuis 2007, la fourchette de planification a varié entre 240 000 et 265 000 admissions en moyenne (CIC, 2012). D'autre part, l'apport des résidents temporaires sur une base annuelle répond à la demande. En 2011, le nombre total des TET au Canada était d'environ 300 000. Le tableau V montre l'immigration économique par catégorie de visa pour l'année civile 2011. Pour les RP et les TET, le gouvernement a proposé (mars 2013) de nouveaux frais d'utilisation (dont le montant exact n'est pas encore confirmé) par candidature, en fonction de la dépense engagée dans le traitement d'un nombre croissant de candidatures.

**Tableau I** L'immigration économique: la série actuelle des programmes (CIC, 2012)

<b>Programmes nationaux</b>	<b>Nombre (2011)</b>
Programme fédéral de travailleurs qualifiés: les candidats sont évalués en fonction de critères tels que l'âge, la langue et le niveau d'éducation	57 297
Catégorie de l'expérience canadienne : ouverte aux TTE qualifiés et aux étudiants internationaux déjà présents au Canada	6 027
Immigration d'affaire : Investisseurs, entrepreneurs et travailleurs indépendants	11 641
Travailleur Etranger Temporaire (TET) (i): Employeurs ne trouvant pas de candidat canadien et qui embauchent un TET	190 679 (nouveau)
Travailleur Etranger Temporaire (TET) (ii) : Total dans le pays (en ce compris le stock et le flux)	300 111 (total)
<b>Programmes provinciaux / territoriaux</b>	
Québec - Programme de sélection des travailleurs qualifiés : le Québec gère son propre programme de sélection de travailleurs qualifiés destinés à la province du Québec	31 490
Programme des Candidats des Provinces (PCP) : les provinces and territoires (autres que le Québec) désignent les travailleurs correspondant aux besoins spécifiques de leur marché du travail	38 418

Malgré la distance géographique, la Tunisie et le Canada partagent depuis plus de cinquante ans des relations bilatérales positives. La diaspora tunisienne au Canada compte environ 20 000 personnes et les deux pays partagent une langue commune qui est le français. Environ 2 000 Tunisiens s'inscrivent annuellement dans les collèges et les universités canadiennes, ce qui fait du Canada le second pays, après la France, de destination privilégiée d'études (Ambassade du Canada à Tunis). Des rencontres avec l'Ambassadeur de Tunisie à Ottawa ont confirmé le lien étroit existant entre le Canada et la Tunisie. L'Ambassadeur a signalé son engagement pour activement donner suite aux recommandations de l'étude.

## **6. Destination Canada: Maximiser un Avantage Clé pour les Travailleurs Tunisiens**

Le Canada est un pays bilingue ; l'importance de la dualité linguistique se constate dans la mise en œuvre par le gouvernement fédéral de la Loi sur les langues officielles qui a été créée pour assurer le respect et l'égalité pour l'anglais et le français, ainsi que le soutien pour le développement des communautés linguistiques minoritaires francophones et anglophones (Bureau du Commissaire des langues officielles). La législation de 2002 de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) a incorporé des dispositions linguistiques qui ont donné une impulsion à l'immigration francophone et en particulier aux 1,3 million de francophones résidant dans les CMF à l'extérieur de la province du Québec (voir annexe I).

Au Canada, le Québec continue à recevoir la majorité des immigrants francophones dont l'essentiel est originaire de pays européen tels que la France. Le Québec est aussi la destination préférée de la diaspora maghrébine (Tunisie, Algérie, Maroc), compte tenu du nombre considérable de ressortissants maghrébins installés à Montréal. Afin de soutenir directement les CMF à l'extérieur du Québec, le gouvernement fédéral a créé un plan d'action (2009-2013) dont l'objectif principal est d'augmenter le seuil annuel d'immigrants francophones s'établissant dans les CMF afin de soutenir leur base démographique. Ces politiques sont assorties d'un budget substantiel: 1,1 milliard de dollars sur cinq ans (2008-2013), afin d'assurer la vitalité économique et le dynamisme social des CMF.

Les CMF ont fixé un objectif national de 10 000 RP par an et de 2 000 étudiants francophones par an, considérant ces objectifs nécessaires pour assurer leur croissance démographique. Mais en réalité, le nombre annuel d'immigrants francophones est plus proche de 3 500 personnes (parmi lesquelles se trouve un grand pourcentage de réfugiés). À la fin de l'année 2013, l'objectif des CMF est d'augmenter le nombre de nouveaux immigrants à 6 000 RP. Les CMF ont communiqué lors de nos entretiens que c'est la dernière année du plan d'action (2008-2013) et qu'ils attendent avec impatience l'approbation d'une nouvelle stratégie et d'un nouveau budget.

Le département CIC a reçu 20 millions de dollars pour le recrutement direct de francophones dans le cadre du plan d'action pour soutenir les CMF. Depuis 2003, le GoC, par l'entremise de son programme DC, a travaillé en partenariat avec des organismes publics de l'emploi en France et en Belgique pour soutenir les CMF au Canada par le recrutement de francophones. Ceci comprenait la création d'un site web (<http://www.destination-canada-forum-emploi.ca/accueil.php?lang=en>) et l'accueil de salons de recrutement à l'étranger. La Tunisie est devenue le troisième et le seul pays non-UE pour DC en 2009. En novembre 2012, Tim Hortons et Jacobs Engineering, deux entreprises de l'ouest canadien, participaient aux recrutements DC en Tunisie.

Pour les employeurs canadiens ayant des activités en dehors de la province du Québec, DC offre deux avantages importants qui se sont vus renforcés par les réunions avec le secteur de l'industrie, particulièrement au Manitoba et en Saskatchewan où la majorité des entreprises sont des PME avec des budgets RH modestes:

1. Procédures d'immigration accélérées, et notamment plus de flexibilité dans les exigences de recrutement de travailleurs francophones (semi-hautement qualifiés) requises par l'Avis Relatif au Marché du Travail (AMT), dans les catégories O, A, B de la CNP ; et,
2. Des fonds substantiels aux CMF pour soutenir les nouveaux arrivants (par exemple en leur fournissant une assistance dans leur apprentissage de la langue et dans leur installation). Les PME de la Saskatchewan et du Manitoba ont souligné l'importance du soutien accordé par les CMF aux

travailleurs recrutés, l'implication des CMF apportant un appui supplémentaire aux PME, celles-ci ne se sentant plus « toutes seules » dans l'accueil et l'assistance de leurs nouveaux employés. En fait, **le soutien des CMF aux travailleurs francophones étrangers fait office de diaspora ad hoc**, là où une telle diaspora n'existe actuellement pas.

# Chapitre I: Alberta

# I Alberta

## 1. Alberta: perspectives socio-économiques

### 1.1 Les Facteurs économiques

Fin 2011, le PIB de l'Alberta se chiffrait à 287 milliards de dollars. La production de pétrole brut atteignait un niveau record, ce qui a permis aux fabricants, détaillants et grossistes des provinces de profiter de l'augmentation des ventes substantielles. Les prévisions économiques n'envisagent pas un ralentissement du boom économique soutenu même en dépit des défis croissants existant dans la livraison de la production pétrolière sur les marchés étrangers. Un taux de croissance du PIB de 3,5 % est prévu pour 2013, avec une accélération de croissance pouvant atteindre jusqu'à 4,2 % en 2014, une fois que les acteurs majeurs du secteur des sables bitumineux auront rompu avec leur "modèle d'attente" et continueront à investir dans les mégaprojets (Ferley, 2013B).

Les ressources minières, pétrolières et gazières stimulent l'économie de l'Alberta: le secteur de l'énergie représente 27 % du PIB de la province (2011). L'Alberta possède les troisièmes réserves de pétrole les plus grandes du monde après l'Arabie Saoudite et le Venezuela. D'autres industries contribuant grandement au PIB ont montré une croissance substantielle au cours des deux dernières décennies. Entre 2010 et 2011, le secteur de la construction est passé d'une contribution de 6,7 % au PIB à une contribution de 8,6 %. Les secteurs de la finance et de l'immobilier sont passés de 11,0 % à 14,0 % et les entreprises et les services commerciaux de 5,5 % à 9,5 %. La manufacture (6,4%), les transports (7,0%) et les services de tourisme (4,7%) ont également fortement contribué à l'économie Albertaine.

En 2011, le montant des exportations de marchandises de l'Alberta était de 93,1 milliards de dollars. Ces exportations étant principalement réalisées vers les Etats-Unis (80,7 milliards \$), la Chine (3,0 milliards \$), l'Europe (1,5 milliard de dollars) et l'Amérique Latine et les Caraïbes (1,8 milliards \$). L'énergie restait le produit le plus exporté de l'Alberta et représentait 70 % de la valeur totale des exportations (2010), suivie par les produits agricoles, les produits chimiques et matières plastiques, les produits manufacturés et les exportations forestières (Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur de l'Alberta, 2012).

### 1.2 Les Facteurs démographiques

En juillet 2012, la population de l'Alberta était estimée à 3,874 millions. La main-d'œuvre albertaine est vieillissante : sur la période 2006-2011, le nombre d'albertains de plus de 45 ans a augmenté deux fois plus vite que celui des moins de 45 ans, la plus forte croissance survenant dans le groupe des 55 à 64 ans (Ministère de l'Economie, de la Démographie et des Finances Publiques de l'Alberta, 2011b).

L'Alberta a dominé toutes les provinces en matière de croissance démographique, et ce, principalement en raison de l'arrivée de nombreuses personnes originaires d'autres provinces et des immigrants. Depuis 2006, la population de l'Alberta a augmenté de 2,5 %. L'immigration continue d'être le principal moteur de la croissance démographique. Sur une période de recensement d'un an, entre 2011 et 2012, l'Alberta a attiré plus de 66 000 migrants, soit le deuxième niveau annuel enregistré au Canada, et plus du double du nombre de migrants enregistré l'année précédente.

De nombreuses personnes ont été attirées dans la province par de bonnes perspectives d'emploi et cette augmentation de la migration intérieure a stimulé la croissance démographique au cours des cinq dernières années (2007-2012) qui a également bénéficié d'un taux de natalité élevé et d'une cohorte d'adultes

relativement jeunes. Il en a résulté un cercle économique vertueux : la croissance démographique initiée par un surplus d'emplois a elle-même engendré de nouveaux emplois dans différents secteurs économiques (Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada -RHDCC, 2013c).

D'après les prévisions, les industries de l'Alberta devraient manquer de 77 000 travailleurs entre 2009 et 2019, la demande globale dépassant considérablement l'offre en 2015 (Woo-Paw, 2011). Des prévisions démographiques à plus long terme estiment qu'en 2014, la population d'Alberta sera entre 5,5 millions et 6,5 millions de personnes. Dans ces scénarios, la croissance future de la population serait essentiellement tirée de la migration internationale, avec une augmentation prévue de 874 700 migrants internationaux en provenance d'autres parties du monde (Ministère de l'Economie, de la Démographie et Des Finances Publiques, Alberta, 2011a).

### 1.3 Aperçu du marché du travail

La population active de l'Alberta compte environ 2,1 millions de personnes. Depuis 2001, environ 46 350 nouveaux emplois sont créés chaque année, soit un taux de croissance de 2,5 pour cent par an. La récession mondiale a entraîné une augmentation du chômage, qui s'est par la suite rétabli et a retrouvé un niveau d'équilibre (Alberta Ministère de l'Emploi, 2012e). Entre 2006 et 2010, le taux de chômage en Alberta était d'en moyenne 4,7 % mais ce taux est tombé à environ 4,3 % en 2012 et devrait continuer de diminuer en 2013.

Les investissements dans l'industrie énergétique de l'Alberta se sont atténués au cours de la seconde moitié de 2012, entraînant des pertes d'emplois dans le secteur de la production des biens de l'Alberta.

Ces pertes (10 400) ont été plus que compensées par le nombre d'emplois créés dans le secteur des services (22 800). Sur une base annuelle, le secteur de production de biens de l'Alberta représentait 95 pour cent de la croissance totale de l'emploi, ce qui reflète une plus grande activité dans l'extraction du pétrole, les services publics, la construction et la manufacture (RHDCC, 2013c). La croissance cumulée des industries manufacturières a engendré la création de plus de 10 000 emplois en 2012.

En décembre 2011, 63,4 % de la population active de 25 ans et plus a déclaré détenir un diplôme universitaire ou un diplôme. Il y avait 57 000 apprentis inscrits dans environ 14 500 différents sites d'emploi en Alberta.

À l'exception des années 2008-2009, l'emploi a été si abondant que la province d'Alberta a connu une pénurie de main d'œuvre, avec trop peu de personnes en quête de trop nombreux emplois. Les employeurs s'opposant les uns aux autres afin d'attirer les travailleurs, ce qui eut pour conséquence que la rémunération hebdomadaire moyenne en 2011 était 18 % supérieure à ce qu'elle était à l'échelle nationale (RHDCC, 2013c).

## 2. La Politique d'Immigration de l'Alberta

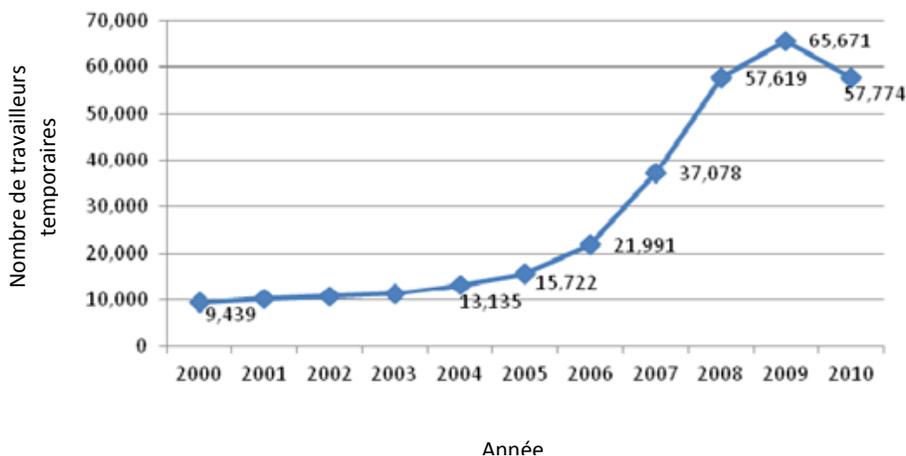
### 2.1 Aperçu et Principales Politiques Publiques

L'Alberta a une population beaucoup plus importante que le Manitoba et la Saskatchewan. L'économie Albertaine est stimulée par un certain nombre de grandes entreprises prestant des services pour les industries

minières, pétrolières et gazières. Compte tenu de la domination des grandes sociétés œuvrant dans le secteur des ressources naturelles, l'immigration en Alberta est stimulée par le besoin de main-d'œuvre à court terme, ce qui rend le programme TET très populaire.

Jusqu'en 2006, moins d'1 % de la totalité de la population active de la province était des TET. La population TET (voir tableau I) est passée de 9 349 travailleurs en 2000 à 57 774 en 2010. La population commença à augmenter sensiblement en 2004 et continua à progresser annuellement jusqu'à la crise financière de 2008-2009. La majorité des TET sont venus de pays anglophones tels que les USA, le Royaume-Uni et l'Australie. Cependant, au cours des cinq dernières années, les TET sont de plus en plus souvent originaires des Philippines, du Mexique, d'Inde et de Chine (Woo-Paw, 2011).

**Graphe I** Les travailleurs Etrangers Temporaires en Alberta (stock) (Woo-Paw, 2011)



Les TET qui viennent en Alberta sont classés (en utilisant le système de la CNP conformément à l'annexe III) soit dans des professions hautement qualifiées soit dans des professions peu ou semi-qualifiées. Les cinq principaux secteurs de l'Alberta envisageant d'importantes pénuries de main d'œuvre en 2015 sont ceux employant les métiers de la construction, les infirmiers diplômés, les agents hospitaliers et aides-soignants, les travailleurs en forage pétrolier et gazier et les opérateurs de services pétroliers et gaziers (Woo-Paw, 2011). Les personnes occupant des postes hautement qualifiés ont de plus grandes chances d'accéder à la RP et ce, soit par le biais du Programme des candidats de l'Alberta (PCA) soit par l'une des voies d'immigration du gouvernement fédéral (annexe III). Les voies vers la RP sont beaucoup plus restrictives pour les TET dans les professions peu ou semi-qualifiés.

En réponse au nombre important de TET qui a augmenté au cours des dernières années, un projet pilote de services de soutien qui ciblent les TET, leurs familles et leurs employeurs a été lancé en 2008.

En 2012-2013, l'Alberta a repris l'investissement pilote de 1,0 million de dollars pour offrir des services de soutien aux TET dans sept collectivités. Ces services incluent l'évaluation des besoins, les séances d'information, le logement de même que le soutien scolaire aux enfants des TET. Cependant, il faut noter que cette aide a été fournie presque exclusivement aux TET hautement qualifiés qui ont la plus forte probabilité d'émigrer vers l'Alberta de manière permanente.

Le gouvernement albertain adopte une approche beaucoup moins interventionniste que la Saskatchewan ou le Manitoba dans la transition des TET en RP. L'Alberta préfère d'abord miser sur la maximisation des compétences et des talents des albertains avant de se tourner vers d'autres sources de main-d'œuvre tels que les TET. Cette approche se reflète dans le mécanisme des opérations du gouvernement, car il n'y a pas de département spécifique dédié à l'immigration. Par conséquent, l'immigration est seulement l'un des six domaines prioritaires du gouvernement au sein du Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur.

Le PCA a initialement été conçu pour accueillir des immigrants hautement qualifiés, mais depuis 2010, il y eu une plus grande flexibilité fut introduite afin de permettre de plus nombreux dépôts de candidatures pour un nombre limité de métiers peu ou semi-qualifiés, notamment dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration et de la transformation des aliments et des boissons. Les prévisions gouvernementales concernant le marché du travail ont incité les autorités albertaines à déterminer les candidats pour le programme PCA en fonction de la pénurie de main d'œuvre envisagée. La majorité des candidats PCA sont des personnes qui travaillent déjà dans la province en tant que TET. Le gouvernement fédéral avait fixé une limite de PCA de 5 000 candidatures pour l'année 2010, parmi lesquelles 70 % se référaient à des métiers qualifiés et 30 % à des emplois peu ou semi-qualifiés.

Pour comprendre le taux de croissance des RP, le nombre de RP arrivant en Alberta en 2009 était 11 % supérieur à celui de 2008. Ce nombre a continué à augmenter en 2010, jusqu'à atteindre 20,8 % de plus qu'en 2009 (Ministère des Finances et de l'Entreprise, Alberta, 2012c). Les pays d'origine des RP en 2010 étaient : les Philippines (41,9%), l'Inde (15,3%), la Chine (7,2%), le Royaume Uni (3,3%), le Pakistan (3,2%), le Mexique (2,9%) et les USA (1,4%). Les principales professions représentées dans la CNP ces RP sont : les métiers responsables de travaux légers de nettoyage, de transformation d'aliments, les commis d'hôtel, les chauffeurs de camion, les plâtriers et les expéditeurs et récepteurs.

## 2.2 Processus d'Entrée - Immigration en Alberta

Il existe trois différents parcours afin de migrer vers l'Alberta. Un immigrant peut arriver soit en tant que TET, soit par nomination par le PCA (généralement les candidats élus étaient déjà TET dans la province), soit par l'une des catégories fédérales de CIC. Afin d'être autorisé à recruter des TET, l'employeur doit tout d'abord s'adresser à un bureau local de RHDCC pour un AMT. Une fois ce processus terminé, l'employeur recrute le(s) travailleur(s) étranger(s) directement ou par l'intermédiaire d'une partie tierce. Le travailleur reçoit alors l'offre d'AMT et l'offre d'emploi de son employeur et transmet le dossier complet à l'ambassade canadienne la plus proche.

CIC délivre alors un permis de travail au TET en fonction de l'offre d'emploi et de l'admissibilité du travailleur étranger au Canada et sous réserve d'un examen de santé et de vérifications d'antécédents judiciaires et autres (Ministère des Finances et de l'Entreprise, Alberta, 2012d).

Le gouvernement albertain a reçu de nombreuses plaintes concernant des recruteurs tiers sans scrupules, particulièrement associés au programme TET, contre lesquels le gouvernement précise que la législation établie par le règlement albertain *Fair Trading Act and Employment Agencies Business Licensing Regulation*, obligeant les tiers à s'inscrire et à respecter les normes, peut-être invoquée (Woo-Paw, 2011). Le gouvernement provincial fournit également des indications sur l'immigration venant travailler dans l'industrie locale, en particulier dans ces secteurs où les pénuries d'emplois sont les plus importantes. Le tableau I ci-dessous fournit à l'industrie de bonnes informations à propos des travailleurs étrangers qui ont eu le plus de succès dans certaines professions.

**Tableau I** - Alberta Apprenticeship and Industry Training (AIT)<sup>3</sup>

Les travailleurs étrangers originaires des pays suivants sont ceux qui ont le plus haut taux de réussite au certificat d'homologation du commerce (2005-2010)

Pays	Commerce
Philippines	1. Tuyauteur 2. Soudeur 3. Electricien
Royaume-Uni	1. Electricien 2. Tuyauteur 3. Soudeur
Inde	1. Tuyauteur 2. Soudeur 3. Technicien d'entretien automobile

L'Alberta a enregistré une augmentation importante du nombre de TET dans la Province en 2007. Cependant, cette augmentation ne s'explique pas seulement par une demande accrue de main-d'œuvre mais aussi par les changements politiques opérés par le programme CIC et qui ont notamment contribué à augmenter la durée maximale de validité des permis de travail à deux ans, en ce compris pour les TET occupant des emplois peu qualifiés. Par la suite, la durée maximale a ensuite été augmentée à quatre ans. Par la suite, les RHDC ont aussi introduit un système de procédure d'AMT rapide, ce qui a dès lors permis d'accélérer les procédures administratives, même si l'AMT accélérée n'est généralement réservée qu'aux employeurs jouissant d'expériences positives dans l'embauche de TET.

Mais la politique du PTET peut être modifiée n'importe quand au niveau fédéral. Cela peut par exemple se produire après des consultations avec les secteurs de l'emploi, ou lorsque le processus d'AMT semble trop lourd, qu'il peut avoir un impact sur la rentabilité d'un secteur donné. Les employeurs de l'Alberta continuent à réclamer que des changements soient apportés au processus d'AMT : qu'il leur soit permis d'adresser une demande pour diverses implantations faisant en sorte que le processus d'AMT soit facilité afin de permettre à un employeur de faire une seule demande d'AMT (Woo-Paw, 2011).

Par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie, un employeur qui possède plusieurs hôtels ne peut pas demander un seul AMT, il doit présenter une demande d'AMT pour chaque propriété (Woo-Paw, 2011). Dans le dernier budget (21 mars 2013), le gouvernement fédéral a de nouveau modifié la politique du PTET, obligeant tous les employeurs à payer une petite taxe de service pour chaque TET recruté. C'est un développement intéressant étant donné que les employeurs albertains ont indiqué que la frustration principale du PTET était liée au manque de cohérence et aux changements fréquents des règles (Woo-Paw, 2011).

Pour les TET, et en particulier les travailleurs peu qualifiés, de nombreuses frustrations existent en raison de l'ambiguïté existante concernant la transition vers la résidence permanente. D'autres points posent aussi question, tels que le fait que de plus en plus de TET travaillent en dehors des grandes zones métropolitaines (telles qu'Edmonton et Calgary) et qu'il est difficile de se rapprocher des petites collectivités rurales. Les TET rencontrent aussi plus d'obstacles que les canadiens lorsqu'il s'agit de s'ouvrir à de nouvelles

<sup>3</sup> AIT : L'Agence Albertaine d'Apprentissage et de Formation

opportunités d'apprentissage. Par exemple, les TET ne sont pas autorisés à être des apprentis ou à prendre des cours leur permettant d'obtenir un certificat reconnu.

Les questions de santé et de sécurité représentent également un problème fréquent, étant données les nombreuses violations de règles de sécurité impliquant des TET. Ces problèmes pourraient s'expliquer par des difficultés linguistiques, ou par la violation de normes sécuritaires régionales d'Alberta. Dès lors, le PCA n'accepte plus de candidatures posées par des employeurs ayant déjà violé les codes de sécurité de base. Entre 2007 et 2008, six agents régionaux ont été affectés afin de vérifier l'application des règles basiques de travail, en ce compris les violations liées au paiement des salaires, afin de répondre aux besoins des TET (Woo-Paw, 2011). L'Alberta a également mis en place deux bureaux de consultation pour le PTET et une ligne d'assistance dans plus de 170 langues afin d'aider à la protection des TET.

### **3. Destination Canada**

#### **3.1 Entraide francophone en Alberta**

Compte tenu de l'importance du PTET en Alberta et de la présence d'un certain nombre de grandes entreprises ayant des budgets conséquents en matière de RH, les CMF de l'Alberta apparaissent comme les structures les plus adaptées afin d'identifier des PME plus petites et d'offrir un soutien ciblé permettant aux TET francophones d'acquérir un avantage comparatif.

Des réunions avec le gouvernement albertain et les secteurs de l'industrie ont révélé qu'en matière de recrutement à l'étranger, les pays de la région, tels que les Etats-Unis, le Mexique et les Caraïbes, étaient préférés par les employeurs de l'Alberta. Toutefois, compte tenu de l'importance de la représentation de la main-d'œuvre philippine dans la région, l'industrie albertaine se concentre aussi sur le recrutement des marchés asiatiques.

En 2011, les employeurs albertains ont posté 345 offres d'emploi sur le site de DC afin de recruter du personnel lors des salons de Paris et de Bruxelles. Lors de ces salons de recrutement, des employeurs albertains du secteur de la construction, de l'éducation, de l'hôtellerie et de l'informatique étaient présents. Mais, lors de l'organisation de DC à Tunis, en novembre 2012, ni la CMF albertaine ni le gouvernement albertain n'étaient représentés afin de participer au recrutement de candidats tunisiens. Toutefois, deux grandes entreprises albertaines (Tim Hortons et Jacobs Engineering) ont participé à ces recrutements DC organisés en Tunisie. Mais à la suite d'entretiens réalisés avec des candidats tunisiens, la chaîne de restauration rapide canadienne, Tim Hortons, ont considéré que la majorité des candidats qui lui avaient été présentés n'avaient qu'une expérience limitée dans le secteur de la restauration, mais qu'ils avaient une plus grande expérience dans le secteur de l'hôtellerie.

En 2006, la population franco-albertaine comptait environ 70 000 personnes (Communauté Francophone de l'Alberta, 2009). Les francophones de l'Alberta représentent 2,05 % de la population totale et ils résident principalement dans les banlieues autour d'Edmonton et Calgary. La croissance de la population est le résultat de l'afflux d'immigrants et de migrants interprovinciaux. Toutefois, seulement 1,4 % des albertains utilisent le français au travail et, fait intéressant, 27 % des immigrants vivant dans une CMF albertaine est originaire d'un pays africain. La section locale de l'Association Canadienne-Française de l'Alberta (ACFA) reconnaît l'importance de l'immigration et a mis en place un comité stratégique sur l'immigration pour répondre à la demande. L'ACFA et ses filiales locales en Alberta ont mis en place des programmes et

services - tels qu'un programme de formation linguistique, de mentorat et la formation préparatoire à l'emploi- destinés à aider les nouveaux arrivants.

#### 4. Etude de secteurs d'activités en quête de main d'œuvre étrangère

##### 4.1 Le Secteur de l'Accueil et Hébergement

Le secteur de l'accueil et de l'hébergement est l'un des principaux contributeurs à l'économie Albertaine et la participation de ce secteur de l'hébergement et des services au PIB albertain était de 2,2 % en 2011 et son taux annuel de croissance entre 2011 et 2015 est estimé à 2,4 %. L'hébergement et les services de restauration totalisent 60 % des emplois du secteur et les prévisions estiment que 6,2 % de l'effectif d'Alberta en 2015 soit employé dans ce secteur (AHLA, 2012).

Une analyse des tendances à long terme démontre qu'entre 2000 et 2011, le secteur de l'hébergement et de la restauration a à lui seul augmenté de 17,5 %, passant de 111 300 à 130 800 travailleurs salariés durant cette période. De plus, le taux de chômage dans ce secteur était de 5,4 % en 2011, soit légèrement inférieur au taux de chômage provincial qui était lui de 5,5 %. Ce faible taux de chômage dans le secteur de l'hébergement et de la restauration indique l'étroitesse du marché du travail provincial et une pénurie de main d'œuvre (AHLA, 2012).

Dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, les PME employant moins de cinquante salariés représentent une part importante des entreprises (tableau II). Le travail saisonnier et à temps partiel est plus répandu dans le secteur hôtelier – le personnel employés à temps plein dans ce secteur représentent 38% des travailleurs, alors que dans les autres secteurs de l'économie 54 % des travailleurs ont des contrats temps plein (Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur, 2012e). De plus, il apparaît que le secteur de l'hébergement et de la restauration emploie proportionnellement plus de femmes que d'hommes (62 % des employés étant des femmes) et qu'il s'appuie traditionnellement sur une main d'œuvre relativement jeune, 47 % de la totalité des travailleurs étant âgés entre 15 et 24 ans.

**Tableau II** – Caractéristiques de la Main d'Œuvre du Secteur de l'Hôtellerie et de la Restauration

Taille de l'entreprise	Entreprises en Alberta		Entreprises dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration	
	Nombre d'employés	%	Nombre d'employés	%
Moins de 20 employés	637 400	36,6	53 600	44,9
20 à 99 employés	594 400	34,1	52 200	43,7
100 à 500 employés	326 300	18,7	9 100	7,6
Plus de 500 employés	184 200	10,6	4 500	3,8

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, CANSIM, Tableau 282-0076, 2012

Le secteur de l'hébergement et de la restauration doit faire face à trois principales difficultés ces derniers temps. La première difficulté est liée au taux élevé de renouvellement du personnel, notamment en raison de la nature saisonnière de ce type de travail et de la faible moyenne d'âge des travailleurs. Beaucoup d'employeurs ont connu des changements de personnel au cours des dernières années, tant au niveau des postes peu qualifiés qu'au niveau des fonctions plus qualifiées. La deuxième difficulté rencontrée par ce secteur est liée à la faiblesse des salaires: en 2006, le salaire horaire moyen était d'un peu plus de \$12, soit 43 % inférieur à la moyenne provinciale de \$21 par heure (Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur, 2012e). Cependant, les salaires moyens ont augmenté considérablement jusqu'à atteindre en moyenne \$ 15,5 de l'heure en 2011, et ce, même pour des postes moins qualifiés tels que le personnel responsable de travaux légers de nettoyage (AHLA, 2012).

Le troisième obstacle majeur à la croissance du secteur est un programme fédéral d'immigration qui reste impassible aux besoins de l'industrie. Une enquête menée en 2006 a révélé des frustrations profondes dans le secteur quant à la législation migratoire actuelle qui, en favorisant les travailleurs hautement qualifiés au détriment des moins qualifiés, limite le nombre de travailleurs potentiels.

En outre, étant donné que la plupart des entreprises du secteur sont des PME, elles n'ont généralement ni le temps ni les moyens financiers nécessaires à consacrer au processus administratif complexe de candidature du PTET.

Une étude menée à l'échelle du secteur de l'hôtellerie et de l'hébergement, par l'AHLA, en 2011, révèle des constatations intéressantes quant à la forte dépendance du secteur à la main-d'œuvre étrangère, bien que seulement 50 % des membres de ce secteur aient répondu à l'enquête. Près de la moitié des participants à l'enquête a déclaré employer des travailleurs étrangers depuis 2009, tandis que l'autre moitié a indiqué ne pas employer actuellement de travailleurs étrangers ou ne l'avoir jamais fait. Cependant, près de la moitié (46%) des participants à l'enquête envisage de recruter des travailleurs étrangers à l'avenir. De plus, il apparaît que près de 23 % des travailleurs étrangers sont âgés entre 15 et 24 ans et que la tranche d'âge la plus représentée dans ce secteur est celle des 25-44 ans (71 %) (AHLA, 2012).

En 2011, 2 034 travailleurs étrangers étaient employés dans ce secteur, ce qui représente 11 % de l'effectif total des participants au sondage. Les travailleurs étrangers venaient principalement de cinq pays : les Philippines, le Mexique, l'Australie, le Japon et la Corée (Tableau III). En 2011, 902 TET avaient été engagés, par les participants au sondage, et 225 TET avaient quitté ces entreprises. Les raisons les plus communément invoquées pour le départ des TET étaient en ordre d'importance : rejoindre une autre organisation (les TET ne sont pas «liés» à leur employeur d'origine), une incapacité à renouveler un AMT. La majorité (90 %) des demandes d'AMT reçues par les RHDC ont été acceptées. Dans les 10 % de cas rejetés, cela est généralement lié au peu de recherche de main d'œuvre effectuée par les entreprises sur le marché local.

**Tableau III-** Spécialités et Travailleurs Etrangers Demandés par Pays d'Origine

Fonctions	Pays
Réceptionnistes	Australie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, République tchèque, Dubaï, Allemagne, Hong Kong, Inde, Jamaïque, Japon, Kenya, Corée, Mexique, Pays-Bas, Philippines, République coréenne, Sainte Lucie, Suède, Etats-Unis, Grande-Bretagne, Ukraine
Préposés aux travaux légers de nettoyage	Australie, Barbade, Chili, Chine, Curaçao, République tchèque, Dubaï, Equateur, Fidji, Allemagne, Haïti, Honduras, Hong Kong, Inde, Indonésie, Irlande, Israël, Jamaïque, Japon, Corée, Lituanie, Mexique, Nouvelle Zélande, Philippines, Pologne, République coréenne, Russie, Ecosse, Etats-Unis, Royaume-Uni
Serveurs d'aliments et de boissons	Australie, Chili, Chine, Colombie, République tchèque, Equateur, Allemagne, Honduras, Inde, Irak, Irlande, Japon, Corée, Mexique, Nouvelle Zélande, Philippines, République coréenne, Russie, Ecosse, Etats-Unis, Royaume-Uni
Aides cuisiniers et occupations semblables	Australie, Chine, Colombie, République tchèque, Equateur, Allemagne, Inde, Jamaïque, Japon, Corée, Mexique, Népal, Philippines, République coréenne, Sri Lanka, Royaume-Uni

La flexibilité de la politique à l'égard des travailleurs peu qualifiés a permis l'admission, en 2011, de la majorité (67%) des candidatures posées par l'industrie hôtelière au PCA. D'année en année, le taux d'acceptation du PCA a diminué de 11 %, et de 2 % pour les années 2010 et 2011. La raison la plus fréquemment invoquée pour le rejet d'une demande de PCA est l'expiration du permis de travail TET au cours du processus de candidature PCA.

Dans ce secteur, les entreprises rencontrent des difficultés principalement pour recruter les fonctions de personnel responsable de travaux légers de nettoyage (préposés à l'entretien ménager), réceptionnistes d'hôtel, préposés au rayon alimentaire, commis de cuisine, chefs, cuisiniers et serveurs. Ces professions font donc face à une pénurie de main d'œuvre qu'il est assez difficile de combler. En 2011, les fonctions les plus couramment recherchées au travers des candidatures d'AMT, des RHDCC et du PCA étaient celles de personnel responsable de travaux légers de nettoyage. Fait intéressant, le sondage a révélé que plus de 50 % des participants ne fournissent pas d'orientation professionnelle aux nouveaux travailleurs étrangers. De plus, il apparaît que seule une minorité des membres a indiqué que leur entreprise offrait un service de transfert à partir de l'aéroport, un accès à des associations communautaires et des services de transition de la collectivité.

#### 4.2 Le Secteur de l'Énergie: Exploitation Pétrolière et Gazière

Le secteur de l'énergie d'Alberta est principalement composé d'industries d'extraction de pétrole brut et de gaz naturel, d'industries d'aménagement et d'équipement des puits de pétrole, d'industries d'équipements de désensablement et de mise en place d'un réseau de pipelines, d'industries d'extraction de charbon, de minerai de métal, de minerais non métalliques et d'exploitation des carrières. Les fonctions les plus représentées dans ces industries sont les ingénieurs des mines et du pétrole, les dynamiteurs, les gestionnaires de plates-formes

de forage. De plus, cette industrie recherche aussi des personnes pouvant occuper des rôles de soutien plus larges tels que les gestionnaires de la chaîne logistique de gestion de business intelligence, les professionnels des achats et des vendeurs-techniciens.

L'industrie énergétique albertaine a contribué à hauteur de 27 % au PIB provincial en 2011, ce qui représente environ 80 milliards de dollars et qui en fait le secteur le plus important de la province. En termes de revenus énergétiques de l'Alberta, le pétrole brut représente 75 %, le gaz naturel 23% et le charbon et le soufre 2% (Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur, 2012d). Il est important de noter que de nombreuses industries secondaires -telles que les industries de la construction, de la manufacture, du transport et de l'entretien (notamment Jacobs Engineering)- ont été créées autour de l'industrie pétrolière et gazière de l'Alberta. Des données publiées en 2007 ont déterminé que de nombreux projets de construction – dont le montant des investissements est estimé à \$121,3 milliards- liés au secteur de l'énergie ont été créés ou sont en projet dans la province d'Alberta (Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur, 2012d). Parmi ces projets, 60 % sont liés à l'industrie des sables bitumeux, qui est en pleine croissance.

Entre 2001 et 2011, le nombre de personnes employées dans ce secteur est passé de 96 100 à 150 000. Les analyses prévoient un accroissement moyen des opportunités d'emploi de 2,2 % entre 2011 et 2015 et un effectif d'employés comptant pour 6,9 % de l'emploi total en Alberta, pour l'année 2015 (Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieur, 2012d). Selon une enquête effectuée en 2011 sur la population active des 150 000 travailleurs du secteur, 77 % des employés étaient des hommes et 33 % des femmes. De plus, il y apparaissait qu'environ 93 % de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie était permanente et effectuait aussi de nombreuses heures supplémentaires, de même que certains employés occupaient plusieurs postes (voir tableau IV).

**Tableau IV-** Les Caractéristiques de la Main d'Œuvre de l'Industrie Minière, Pétrolière et Gazière

<b>Caractéristiques</b>	<b>Alberta</b>	<b>Exploitation forestière, Pêche, Exploitation minière, pétrolière et gazière</b>
<b>Age moyen de retraite (années)</b>	64,7	
<b>Nombre moyen d'heures de travail par semaine</b>	37,6	45,9
<b>Travailleurs occupant plus d'un emploi (% du nombre total de travailleurs)</b>	6,0	3,2
<b>Durée moyenne d'occupation des emplois (mois)</b>	87,9	74,3
<b>Travailleurs syndiqués (%)</b>	23,2	10,2
<b>Travailleurs effectuant des heures supplémentaires par semaine (%)</b>	25,8	38,4

L'industrie minière, pétrolière et gazière a déterminé trois principaux défis ayant un impact sur la main d'œuvre (Ministère de l'Emploi, Alberta, 2012e). Le premier défi est lié à une pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail et à un taux de chômage très faible qui ne devrait pas évoluer dans la province et qui favorise une concurrence intense à l'égard de la main-d'œuvre au sein même du secteur de l'énergie et entre les différents secteurs de la province. Le secteur de l'énergie fait appel à tous les types de travailleurs, qu'ils soient hautement ou peu qualifiés, bien qu'apparemment certaines entreprises aient tendance à placer les travailleurs moins expérimentés à des postes plus qualifiés. De plus, des entreprises travaillant dans des endroits où il est difficile de recruter ont signalé un véritable «débauchage» de la main d'œuvre de la part des concurrents. Le second défi majeur auquel cette industrie fait face est une main-d'œuvre vieillissante : étant donné que les travailleurs âgés partent à la retraite, le secteur perd non seulement ces travailleurs mais aussi les années d'expérience et de formation que ceux-ci ont acquis et qui ne peuvent être facilement remplacées. Le troisième défi est lié à la croissante mobilité de la main-d'œuvre. L'industrie énergétique albertaine est non seulement en concurrence avec les industries internationales mais aussi avec les industries des autres provinces canadiennes pour le recrutement de personnes qualifiées, ces travailleurs hautement qualifiés et compétant pouvant facilement circuler entre les différentes provinces et différents secteurs.

Lorsque, lors du deuxième trimestre de 2010 (T2, 2010), l'économie albertaine a commencé à se redresser, les tendances en matière d'emploi sont passées d'une réduction des coûts et d'une faible productivité à des questions de plus grande envergure liées à la rétraction et la rétention des employés et à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences. Pour les entreprises albertaines travaillant dans le secteur énergétique, et leurs industries secondaires, les préoccupations majeures restent le roulement du personnel et la gestion des attentes concernant la rémunération, avec un pouvoir de négociation étant plus favorable aux employés qu'aux employeurs (Le Conseil RH du Pétrole, 2012b). Le conseil RH du secteur pétrolier canadien a mené une enquête auprès des entreprises lors des premier et deuxième trimestres de 2012 (T1,T2) et a déterminé que 91 % des personnes interviewés menaient activement des campagnes de recrutement, alors que lors des troisième et quatrième trimestres de 2011, 84 % des personnes interrogées déclaraient mener des campagnes de recrutement (Le Conseil RH du Pétrole, 2012c). Afin de mener ces campagnes, un nombre croissant d'employeurs se tournent vers les filières de recrutement qui offrent l'accès à un plus large spectre de travailleurs, telles que la publicité sur les sites internet des entreprises, les sites d'emplois du gouvernement, les recrutements sur les campus universitaires, le recours à des entreprises RH et les médias sociaux.

L'apport des TET a commencé à augmenter à nouveau et de façon significative après 2010, mais le recrutement international n'est pas encore devenu un canal privilégié chez les employeurs du secteur de l'énergie, et ce, principalement à cause de complexités administratives, des contraintes de temps et des coûts globaux plus élevés de ce type de recrutement.

Le HKAA est un cabinet RH employant trois personnes et basé à Edmonton qui a recruté des travailleurs étrangers pour l'industrie énergétique albertaine au cours des dix dernières années. Le PDG est intervenu lors d'un événement organisé à l'échelle de tout le secteur et cela s'est avéré être une étape essentielle pour ce cabinet qui a alors établi des contacts et réaliser des percées dans l'industrie. Le PDG d'HKAA estime que ce type de présentation auprès d'industries telles que l'industrie énergétique peut stimuler les recrutements, notamment en offrant une certaine visibilité-qui est nécessaire- aux compétences et au travail des Tunisiens.

Des consultations avec HKAA ont révélé que chaque semaine, 15 à 20 soudeurs, calorifugeurs, tuyauteurs, monteurs de charpentes métalliques, étaient recrutés et déplacés des Etats-Unis vers le nord de l'Alberta. Etant donné que toutes les recrues sont américaines, elles ne doivent dès lors recevoir qu'un visa lors de leur passage à la frontière canadienne. Ce type de visa simplifié qui représente un gain de temps et d'efforts pour

les recruteurs dans le traitement des permis de travail n'est généralement accordé qu'aux ressortissants des pays de l'OCDE.

HKAA considère que le marché de recrutement de l'Alberta est l'un des plus compliqués en raison des critères de certification strictes concernant les spécialités qui est, selon HKAA, certainement dû au protectionnisme de cette industrie, comme cela a aussi été mentionné par d'autres acteurs du secteur. Afin de remédier à cette problématique, HKAA a mis en place un atelier de formation en Alabama, aux Etats-Unis, dans lequel les nouvelles recrues suivent une formation pré-approuvée par les employeurs albertains qui ont visité ce site de formation.

Lors d'une visite de deux jours à Edmonton, HKAA a introduit un certain nombre de travailleurs étrangers, originaires pour la plupart du sud des Etats-Unis, et parmi lesquels plusieurs avaient déjà travaillé aux côtés de travailleurs tunisiens dans le passé. Lors de discussions concernant les difficultés éprouvées durant leur travail et séjour dans ce secteur à Alberta, ces personnes indiquent que les principales difficultés d'adaptation sont liées au froid et aux nombreuses heures de travail requises pendant une certaine période – pouvant durer plusieurs semaines- et qui sont souvent suivies de périodes d'arrêt de travail de longueur équivalente (entretiens HKAA).

Le tableau ci-dessous ( tableau V), tiré directement du site internet d'HKAA, offre un aperçu de la demande de travail et des rémunérations moyennes offertes aux TET qualifiés dans l'industrie pétrolière et gazière.

**Tableau V-** Description du poste du Soudeur par Pression, et la Rémunération Proposée

<p><b>Soudeurs à pression et soudeurs d'acier oxydable</b> Description du projet - Procédé d'adoussissement de pétrole liquifié Description du travail: Installation de nouveaux tuyaux en carbone et en acier inoxydable de tous types et toutes tailles; soudure de tuyaux et d'équipement</p> <p>Emplacement: Nord de l'Alberta; environ 200 employés sur le site, tout types de fonctions confondus</p> <p>Résidence: au sein d'un camp dans le nord de l'Alberta durant les périodes de travail. Durant les périodes de rotation, une indemnité de logement est perçue afin de permettre la résidence à Edmonton ou de voyager</p> <p>Déplacements: transport quotidien jusqu'au site de travail. Durant les périodes de rotation, le transport en avion est assuré entre Edmonton et le lieu de mission.</p> <p>Entreprise syndicalisée - CLAC (clac.ca)</p> <p><b>Equipes pour les soudeurs à pression et soudeurs d'acier oxydables:</b> <b>Période de travail:</b> 14 jours , Période de repos: 7 jours Horaires de travail: 10 heures/jours (140 heures/cycle: 95 heures et 45 heures supplémentaires qui peuvent se transformer en pauses de travail de 12 heures. Mi-février, pauses de nuit possibles Jours fériés: 4 % du salaire de base ; Congés payés: 6 % du salaire de base Salaire distribué hebdomadairement (tous les vendredis) Epargne-pension et cotisations syndicales Outils fournis mais les travailleurs doivent se procurer leur propre équipement de protection personnel (bottes de sécurité, t-shirt à longues manches, pantalons et combinaison)</p> <p><b>CLAC- Salaire de base des soudeurs à pression:</b> 41,76 \$/heure Prix de sécurité: 0,50 \$/heure par groupe et 0,50 \$/heure par personne Prix spéciaux de soudure: 2\$/heure lorsque travail de soudage inoxydable et 3\$/heure lorsque soudage de chrome et 4 \$/heure lorsque soudage titanium</p> <p>Déplacement: Vol entre Edmonton et lieu de mission payé: 125 \$/mission si la résidence principale se situe à plus de 224 km d'Edmonton (indemnité maximale). Au sein même du Canada, les indemnités de voyage varient en fonction de la province de résidence.</p>
--

### 4.3 Le Secteur de la Construction

Au Canada, le secteur de la construction est subdivisé en quatre catégories : la construction de maisons et la rénovation (résidences); l'industrie lourde (la construction de grands projets industriels); l'ingénierie institutionnelle et commerciale (centres commerciaux, immeubles de bureaux) et civiles (routes, barrages, conduites d'égout, ponts).

L'industrie Albertaine de la construction est la quatrième plus grande industrie de la province : ce secteur compte pour 8,7 % du PIB de l'Alberta, soit \$ 18,1 milliards en 2005. Cette industrie bénéficie de l'importante activité du secteur pétrolier et gazier, les dépenses en investissements liées à l'exploitation minière, pétrolière et gazière étant passées de \$ 13,3 milliards en 2002 à \$ 33,1 milliards en 2006. De plus, ces projets ont également donné naissance à d'autres activités de construction, notamment des projets d'infrastructure et de logement (Ministère de l'Emploi, 2008).

Le conseil du secteur de la construction (2012b) prévoit que l'Alberta retrouve son niveau record d'activité enregistré entre 2006 et 2008. En effet, alors que de nombreux emplois avaient été perdus dans le secteur de la construction en 2009, suite à la crise financière, la plupart de ces emplois ont été retrouvés en 2011, grâce à un regain d'activité dans ce secteur. Les prévisions estiment que d'ici 2015, l'effectif actuel du secteur ne sera plus suffisant et que de nouveaux emplois y seront créés ; la main-d'œuvre ayant quitté l'Alberta suite à la crise économique de 2009 sera dès lors attirée par la reprise économique qui s'est mise en place depuis 2012.

Déjà dès le début 2013, la demande de main d'œuvre dépassait l'offre dans certaines professions de ce secteur (Conseil du secteur de la construction, 2012b). Au cours de la prochaine décennie, l'effectif de la construction locale devra attirer 44 000 travailleurs supplémentaires afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Le secteur de constructions résidentielles et commerciales a lui aussi été stimulé par le lancement de nombreux projets de construction de logements et des mises en chantier au cours des deux dernières décennies, atteignant son pic de croissance en 2006. La crise immobilière de 2007-2009, a réduit le nombre de chantiers de construction, ce qui a donc créé un retard à rattraper dans ce secteur et qui permettra une augmentation de chantiers et donc d'emplois dans ce secteur entre 2012 et 2018. Il semble donc qu'entre 2013 et 2014, le taux d'emploi dans le secteur de la construction revienne au taux d'emploi de 2006.

Le secteur de la construction non résidentielle va lui aussi voir croître le nombre de ses employés, cette augmentation étant estimée à 20 % entre 2012 et 2020. En effet, un accroissement modéré de l'emploi est prévu entre 2012 et 2014 et de plus, les besoins en main d'œuvre seront aussi vus fortement à la hausse entre 2015 et 2020. Cette croissance de la main d'œuvre s'explique de par l'importante demande en construction de nouvelles infrastructures, telles que dans les sables bitumeux, de pipelines, de services publics et d'autres constructions industrielles auxquelles viennent d'ajouter des constructions commerciales et institutionnelles.

Les investissements dans les sables bitumeux albertains devraient augmenter lentement jusqu'en 2014, puis croître rapidement jusqu'en 2018. En complément de l'investissement dans les sables bitumeux, une activité croissante dans les services d'électricité, la transmission, les pipelines et autres constructions industrielles est aussi prévue. De plus, les besoins en main d'œuvre deviendront de plus en plus importants afin de permettre le soutien des projets déjà existant et de ceux qui seront lancés dans le futur, de même que de par les nouvelles installations qui devront être créées selon les prévisions pour les années à venir. Ces prévisions permettent de déterminer que les besoins en main d'œuvre vont eux aussi évoluer : en effet, les

besoins en main d'œuvre de type commercial seront remplacés par des besoins en main d'œuvre spécialisée dans les projets industriels et d'exploitation de ressources (Conseil du secteur de la construction, 2012b). Mais bien que des professions telles que les chaudronniers, les mécaniciens de chantier, les soudeurs, les tuyauteurs et les monteurs d'appareils de chauffage, les calorifugeurs et les opérateurs de machines font défaut depuis des années, il apparaît que la demande pour ces postes sera toujours aussi importante jusqu'en 2018 (voir tableau VI).

**Tableau VI - La Demande du Marché du Travail jusqu'en 2020 (Conseil du Secteur de la Construction)**

<b>COTES D'ÉQUILIBRE SUR LES MARCHÉS</b>										
1	Il y a, sur les marchés locaux, des travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs et qui peuvent répondre à toute augmentation de la demande, dans les conditions de travail et aux taux de rémunération offerts actuellement. Il existe une offre excédentaire et un risque de voir des travailleurs se diriger vers d'autres marchés.									
2	Il y a, sur les marchés locaux ou voisins, des travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs et qui peuvent répondre à toute augmentation de la demande, dans les conditions de travail et aux taux de rémunération offerts actuellement.									
3	La disponibilité de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur le marché local peut être modifiée par de grands projets, des fermetures d'usine ou d'autres hausses de la demande à court terme. Il existe des conditions semblables ou moins prononcées sur les marchés voisins, de sorte que la mobilité n'est pas une solution possible. Il se peut que les employeurs se livrent concurrence pour attirer les travailleurs qu'il leur faut. Les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en main-d'œuvre.									
4	Il n'y a pas, en général, de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur les marchés locaux ou voisins qui pourraient répondre à une augmentation de la demande. Les employeurs doivent se livrer concurrence pour attirer des travailleurs supplémentaires. Il se peut que le recrutement et la mobilité aillent au-delà des sources et des pratiques traditionnelles.									
5	Il n'y a pas de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur les marchés locaux ou voisins pour répondre à la demande actuelle, de sorte que des projets ou la production pourraient être retardés. Il existe une demande excédentaire, la concurrence est intense et le recrutement s'étend jusqu'à des marchés lointains.									

<b>MÉTIER ET PROFESSIONS</b>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Chaudronniers</b>	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3
Les besoins en main-d'œuvre liés à des projets industriels et de génie civil et aux travaux d'entretien continueront d'augmenter pendant toute la période de prévision. Les conditions du marché du travail retrouveront un équilibre d'ici 2013 à mesure que certains grands projets commenceront à prendre fin. La hausse des projets d'immobilisations, des réinvestissements de maintien et des travaux d'entretien resserrera de nouveau les marchés de 2015 à 2019. Le travail sera concentré dans le secteur de la construction non résidentielle. Le profil d'âge des travailleurs de ce métier est inférieur à la moyenne. Les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite ne seront pas comblés par les nouveaux travailleurs. Il faudra recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande tout au long de la période de prévision.										
<b>Charpentiers-menuisiers</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
Les besoins en main-d'œuvre liés à l'activité de construction résidentielle et non résidentielle continueront d'augmenter jusqu'en 2018 alors que les conditions du marché sont déjà serrées. Les conditions du marché du travail seront généralement serrées pendant la majeure partie de la période de prévision. L'emploi sera réparti entre les secteurs résidentiel et non résidentiel. Le potentiel de mobilité entre les deux secteurs pourrait contribuer à répondre aux besoins du marché, mais la mobilité pourrait être restreinte par la transférabilité des compétences permettant de répondre aux besoins de main-d'œuvre liés aux grands projets industriels et de génie civil. Le profil d'âge des travailleurs de ce métier se situe près de la moyenne. D'après les estimations, les nouveaux travailleurs combleront les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite; cependant, il faudra recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande liée à l'expansion tout au long de la période de prévision.										
<b>Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Les besoins en main-d'œuvre liés aux projets industriels et des sables bitumineux ainsi qu'à d'autres projets de génie civil augmenteront pendant toute la période de prévision. Les conditions du marché du travail seront équilibrées à court terme à mesure que certains grands projets commenceront à prendre fin, mais elles se resserreront entre 2015 et 2018 lorsque l'activité liée aux projets des sables bitumineux et à d'autres projets de construction industrielle augmentera. Le travail sera concentré dans le secteur de la construction non résidentielle. Le profil d'âge des travailleurs de ce groupe est inférieur à la moyenne. D'après les estimations, les nouveaux travailleurs combleront les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite; cependant, il faudra recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande liée à l'expansion tout au long de la période de prévision.										

Alors que l'industrie pétrolière et gazière albertaine est stimulée par les grandes entreprises, ce sont les entreprises de type PME (entreprises employant moins de 100 employés) qui sont les principaux clients (80 %) de l'industrie de la construction albertaine. Une enquête (Ministère de l'Emploi de l'Alberta, 2012e) portant sur cette industrie a révélé que 98 % des entreprises rencontraient des difficultés au niveau du

recrutement de main d'œuvre, ce qui a poussé certaines entreprises à ne pas s'engager vers de nouvelles opportunités d'affaires ou à augmenter les responsabilités du personnel existant.

Au cours des dix prochaines années, la plupart des projets de construction de grande envergure de l'Alberta se fera dans les communautés en dehors des zones urbaines, telles que Calgary ou Edmonton. Dès lors, les entreprises de construction feront face à de nombreux défis en ce qui concerne la main d'œuvre, et notamment afin de retenir les travailleurs qui sont souvent réticents à vivre dans des « camps » ou loin de leur domicile pendant de longues périodes (Ministère de l'Emploi, 2008c). Le secteur de constructions de type résidentiel doit quant à lui tenter de retenir ses travailleurs semi et peu qualifiés qui pourraient être recrutés par des entreprises concurrentes offrant de meilleures conditions salariales ou de meilleures conditions de travail.

## **5. Considérations Stratégiques: Opportunités pour la Tunisie**

### *5.1 L'association Alberta Hotel and Lodging Association (AHLA)*

L'industrie de l'hôtellerie et de l'hébergement a contribué à hauteur de plus de 6,0 milliards de dollars à l'économie de l'Alberta en 2012. Entre 2010 et 2011, 6 000 nouveaux emplois ont été créés dans ce secteur qui totalisait comptait 130 000 travailleurs durant cette période. La plupart des entreprises de ce secteur sont des PME employant moins de cinquante salariés, parmi lesquels la plupart travaille à temps partiel ou en tant que travailleur saisonnier.

L'AHLA est une association à but non lucratif active dans le secteur et de l'industrie hôtelière de l'Alberta. L'association, fondée en 1919, représente près de 1 000 membres propriétaires d'hôtels, de motels, de campings, d'auberges, de centres de villégiature, de chambres d'hôtes et de gîtes à travers l'Alberta. L'AHLA est la voix de cette industrie, exprimant les besoins de main d'œuvre de ce secteur. De plus, en 2011, l'AHLA a mené une enquête sur le secteur du tourisme et de l'industrie hôtelière en Alberta afin d'identifier et de tenter de pallier les difficultés du marché du travail de ce secteur - et plus particulièrement les pénuries de main d'œuvre actuelles. Les principaux métiers dans ce secteur sont les personnes attachées aux services de nettoyage, les réceptionnistes et les superviseurs restauration et boissons.

L'AHLA aimerait établir une stratégie durable et long terme qui permettrait à l'industrie d'accéder à la main-d'œuvre dont elle a besoin pour satisfaire les visiteurs locaux, nationaux et internationaux. Des entretiens avec le PDG de l'AHLA ont révélé que le secteur a recours à des TET depuis plus de dix ans afin de combler le manque personnel disponible au sein du marché de travail local. Il apparaît que les TET occupent en réalité des postes Equivalents Temps Plein (ETP), rendant alors l'industrie fortement tributaire des travailleurs étrangers. C'est pourquoi l'industrie plaide souvent pour une diminution des tâches administratives dans le traitement de dossiers des travailleurs étrangers. Le secteur semble fait face à trois principales contraintes:

- i) L'important coût du processus d'AMT. En effet, lorsqu'un poste est vacant suite au départ d'un TET, ce poste ne peut être directement attribué à un autre TET, les entreprises doivent tout d'abord re-postuler pour un AMT auprès des RHDCC;
- ii) Le fait qu'un employeur possédant plusieurs hôtels doit lancer un AMT pour chaque propriété et ne peut faire un seul AMT pour toutes ces propriétés ;

iii) Compte tenu de la nature saisonnière du travail, les employeurs sont souvent incapables de fournir un emploi à temps plein à tous les salariés, mais, pour des raisons administratives, ils sont tenus de le faire pour les TET.

Par ailleurs, les employeurs sont tenus de couvrir une partie des coûts de transport et de logement des travailleurs étrangers en raison du peu de qualification requis pour les emplois de ce secteur. Mais, étant donné que de très nombreux secteurs de l'économie albertaine font face à une pénurie de main d'œuvre, de nombreux TET qui avaient originellement été engagés pour des la pénurie de main d'œuvre. Mais étant donné les pénuries à travers un large éventail d'industries Albertaines, de nombreux TET sont en fait recrutés pour occuper des postes mieux rémunérés au sein de compagnies minières, pétrolières et gazières.

Ces recrutements intersectoriels ont de nombreuses conséquences néfastes pour les membres de l'AHLA qui ont dès lors engendré d'énormes dépenses afin de permettre l'arrivée et l'installation de travailleurs étrangers dans l'Alberta et qui voient ces TET recrutés ensuite par d'autres secteurs de l'économie provinciale. De plus, le secteur de l'hôtellerie a aussi un grand besoin de main-d'œuvre diversifiée. En effet, de nombreux membres de l'AHLA ont des employés principalement originaire d'un seul pays étranger, ce qui a tendance à créer des sous-groupes au sein du personnel, ce qui, d'après les employeurs, a un impact négatif sur les affaires, d'où les efforts entamés par ces entreprises afin de diversifier les origines géographiques des employés.

L'AHLA n'est pas directement impliquée dans le recrutement à l'étranger, mais étant donné le grand nombre de recrutement de TET effectués en Philippines, cette association a conseillé les entreprises désirant effectuer des missions de recrutement à l'étranger. En effet, étant donné que la plupart des entreprises de ce secteur sont des PME, l'identification de main d'œuvre à l'étranger est généralement effectuée par des sociétés de RH indépendantes. Dans le passé, l'AHLA procurait à ses membres des contacts de sociétés RH indépendantes aux Philippines (posté sur leur site internet), mais cela a ensuite été abandonné en raison de craintes quant à l'usage de pratiques douteuses réalisées au sein de certaines de ces sociétés, propos de divisions RH tierces des Philippines (affichés sur leur site), mais en raison de préoccupations concernant les pratiques douteuses de certaines de ces divisions.

Fort de son expérience, l'AHLA préfère maintenant négocier des accords de recrutement avec certains pays. Des entretiens ont révélé que l'AHLA et le Ministère du travail jamaïcain ont récemment signé un Protocole d'Entente (PE) afin de faciliter le recrutement de travailleurs jamaïcains pour l'Alberta. En effet, le marché du travail jamaïcain intéresse fortement l'AHLA et son PDG en raison de:

- i) La proximité géographique entre la Jamaïque et le Canada;
- ii) L'expérience des travailleurs jamaïcains dans le secteur de l'hôtellerie et du fait qu'ils se sont avérés comme source de main d'œuvre importante pour le Canada ;
- iii) Des tâches administratives moins lourdes dues au fait que la structure du CICI soit déjà familière avec les travailleurs jamaïcains et des rabais sur les voyages aériens, et,
- iv) L'engagement avec le gouvernement Jamaïcain pour garantir la qualité - pour le recrutement des travailleurs en Jamaïque et la présence de consulats Jamaïcains dans l'ouest du Canada.

Le PDG d'AHLA a invité la Tunisie à consulter son association afin que la main d'œuvre tunisienne puisse être connue du conseil d'administration et des principaux membres de cette association, tout en précisant que de nombreux pays ont déjà approché cette association et que seuls quelques uns d'entre eux ont été choisis

afin de collaborer avec l’AHLA dans le recrutement de main d’œuvre. Toutefois, la Tunisie représente une offre de travail expérimenté qui pourrait combler de nombreux postes clés, compte tenu de l’importance du secteur du tourisme dans le pays. Tout comme l’Agence Publique de l’Emploi des Philippines et le Ministère du travail jamaïcain, la Tunisie dispose de deux agences publiques dans le secteur de l’emploi qui ont été historiquement actives en facilitant les recrutements internationaux: l’ATCT et l’ANETI. Bien que la Tunisie n’ait pas de représentation consulaire dans l’ouest du Canada, le soutien et l’assistance à l’arrivée pourraient être convenus avec les organismes d’implantation des francophones en Alberta.

Le PDG a tout de même précisé que, malgré le départ de TET vers d’autres secteurs et le caractère saisonnier de cette industrie, les membres de son association restent tout de même intéressés par des solutions à long-terme concernant l’embauche de main d’œuvre. Néanmoins, dans des cas où il y a un important roulement du personnel dû soit à l’expiration de permis de travail, soit au départ d’un employé vers un autre secteur, le recrutement de TET n’est pas amorti. Dès lors, les employeurs de cette industrie sont pleinement conscients qu’ils doivent offrir des opportunités d’avancement et des emplois plus stables afin de garder les travailleurs au sein de leurs entreprises.

Afin d’assister ses membres dans l’atteinte de ces objectifs, l’AHLA a mis en place un système de PE visant à attirer et à retenir les travailleurs. L’AHLA fournit également des conseils sur la transition des TET vers le PCA de l’Alberta, en encourageant les recrutements des TET avec au moins deux ans d’expérience en hôtellerie et en offrant des formations à tous les travailleurs, y compris des formations en langue anglaise.

## 5.2 Opportunités dans l’Industrie Minière, Pétrolière et Gazière

L’industrie minière, pétrolière et gazière albertaine est la plus importante industrie de la province, étant donnée sa contribution de 27 % au PIB Albertain en 2011, soit environ 80 milliards de dollars. Entre 2001 et 2011, le nombre d’emploi dans le secteur est passé de 96 100 à 150 000. L’industrie minière, pétrolière et gazière, tout comme les industries qui sont directement liées à celle-ci -telles que le secteur de la construction industrielle- fait face à une pénurie de compétences pour les métiers de soudeurs, de chaudronniers, de tuyauteurs, de monteurs d’appareils de chauffage, d’ouvriers généraux, de mécaniciens industriels et de mécaniciens de chantier et les prévisions indiquent que la situation deviendra encore plus difficile. Dans le cadre de cette étude, une entreprise transnationale et deux associations majeures dans cette industrie ont été interviewées.

### 5.2.a. Jacobs Engineering Inc.

Jacobs est l’un des plus importants prestataires mondiaux de services techniques, professionnels et de construction, dans tous les aspects de l’ingénierie, de la construction, de l’exploitation et de la maintenance. Cette compagnie internationale fournit des services à de nombreux organismes tels que des sociétés industrielles, commerciales et des structures gouvernementales à travers de multiples marchés et zones géographiques. Leur réseau mondial, dont le siège est en Californie, aux Etats-Unis, comprend 200 bureaux dans plus de 25 pays, y compris au Moyen-Orient et l’Afrique. En 2011, Jacobs a enregistré des revenus de plus de 10 milliards de dollars et employait plus de 60 000 personnes dans le monde.

Au Canada, Jacobs effectue la maintenance lors des périodes de maintenance programmée dans différentes entreprises de l’industrie énergétique. Jacobs recherche principalement des personnes pouvant occuper des postes qui sont nécessaires pour effectuer les travaux d’entretien, tels que des soudeurs, chaudronniers et tuyauteurs. Jacobs Canada est basé en Alberta mais a plus de 23 sites et 5 bureaux à travers tout le pays.

Jacobs est le plus grand employeur dans l'industrie de la construction au Canada, employant 4 500 professionnels de la maintenance à travers le pays et 9 500 personnes supplémentaires lors de la saison de pointe d'arrêt pour maintenance. Les discussions avec les représentants RH de Jacobs ont indiqué qu'étant donné que la main-d'œuvre canadienne ne pourra pas répondre aux besoins futurs de l'industrie, cette société recherche de nombreux TET.

Jacobs exige que tous les travailleurs étrangers aient un minimum de cinq années d'expérience, une connaissance de l'anglais et qu'ils aient un diplôme dans leur domaine de compétence. La compagnie travaille directement avec un grand syndicat d'entrepreneurs de maintenance au Canada et, de par les exigences de ce syndicat, elle ne peut fournir de formation technique aux TET recrutés, mis à part une formation de base en sécurité.

Etant donné le fait que Jacobs ne recrute que des personnes ayant minimum cinq années d'expérience, il apparaît que cette entreprise ne recherche que des travailleurs hautement qualifiés. Les candidats retenus sont très bien rémunérés et reçoivent de nombreux avantages sociaux, de même qu'une aide au déplacement et à l'hébergement. Les soudeurs sous pression occupent les positions les plus qualifiées en raison de la complexité technique du travail et ils perçoivent dès lors les salaires les plus élevés (comme indiqué ci-dessus, tableau VI).

Le principal défi pour un TET tunisien tient à la durée du temps de travail qui est très variable étant donné les travaux de maintenance et le fait que certains projets peuvent durer de quatre semaines à six mois. Pour les futurs travailleurs tunisiens hautement qualifiés qui doivent voyager jusqu'en Alberta, et en dépit de la promesse de salaires très élevés et de l'assistance au voyage offerte, la durée minimale du contrat devrait être fixée avec les représentants Jacobs avant le départ.

Jacobs est l'une des rares compagnies canadiennes à s'être rendues en Tunisie pour les recrutements effectués dans le cadre de DC, en Novembre 2012 (l'auteur de cette étude a lui aussi participé et observé le processus de recrutement en personne). La compagnie cherchait à recruter soixante chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs par pression. L'ANETI a travaillé en étroite collaboration avec l'ambassade du Canada afin de présélectionner une cinquantaine de candidats qui allaient ensuite être testés dans le centre de formation du Kram, à Tunis. Fait intéressant, Jacobs a voyagé avec trois membres du personnel, y compris deux membres RH et un manager d'assurance qualité (AQ) qui a les compétences techniques nécessaires pour superviser personnellement les instructeurs du Kram et juger les épreuves finales de soudage de chaque candidat.

Les recrutements et les essais se sont déroulés durant trois jours, au Kram, avec environ 40 à 45 candidats testés et interviewés. Ce nombre n'était que légèrement inférieur au nombre que Jacobs désirait recruter. Toutefois, les candidats tunisiens présents n'ont été interviewés que pour le métier de soudeur, aucun des chaudronniers ou tuyauteurs n'ayant été présélectionnés pour ces épreuves. Malgré le caractère très technique du soudage par pression, deux candidats ont passé avec succès le test de soudage Jacobs et se sont vus par la suite offrir des candidatures d'emploi.

En outre, six à sept candidats tunisiens ont presque réussi le test de soudage et le manager AQ a indiqué qu'avec une formation supplémentaire de trois à quatre semaines, ils pourraient satisfaire aux exigences de recrutement de Jacobs. Mais il apparaît que la coordination devant impliquer le centre de formation du Kram et l'ANETI et visant à s'assurer que ces candidats reçoivent une formation supplémentaire n'était pas claire. Une suggestion serait qu'un instructeur en chef du Kram et l'un des candidats ayant réussi le test offrent une formation à court terme aux candidats qui en ont besoin.

Jacobs est reconnaissant du travail fourni par les responsables tunisiens et l'ambassade du Canada pour avoir facilité ce processus de recrutement international, surtout étant donné que le programme DC pour la Tunisie n'en était qu'à sa troisième édition. Les réactions de Jacobs sur la façon d'améliorer la logistique et la coordination ont été recueillies:

- i. Processus d'arrivée et de sélection des candidats: au cours des trois jours, il y avait une confusion à propos de quels candidats étaient là pour être interviewés et où et quand ils allaient être testés;
- ii. Les instructeurs du Kram - leur rôle dans le processus de recrutement n'était pas clair ;
- iii. Les normes de sécurité – le matériel et les outils n'étaient pas aux normes industrielles canadiennes ; plus inquiétant encore, les violations involontaires des normes de sécurité de base, la sécurité étant un enjeu crucial pour Jacobs étant donnée la dangerosité du travail sur les oléoducs.

Jacobs a apprécié l'organisation et l'enthousiasme lié à l'organisation de l'évènement en novembre 2012, mais cette entreprise n'était intéressée que par deux des candidats présentés lors de cet évènement. Même pour une grande entreprise comme Jacobs, le coût du voyage des deux membres du personnel RH et du manager AQ en Tunisie, pour un rendement net de seulement deux candidats, n'est pas un retour sur investissement positif. Des entretiens avec Jacobs ont indiqué que la compagnie continuerait les recrutements internationaux, mais les dirigeants ne sont pas encore convaincus des mérites de recrutement en Tunisie.

La question cruciale pour Jacobs est de s'assurer le recrutement d'un nombre minimum de travailleurs afin de couvrir les coûts de voyage à l'étranger. En Tunisie, ils cherchaient entre 50 et 60 travailleurs et il est clair que si Jacobs avait recruté même le tiers de ce volume, cette entreprise aurait considéré l'expérience comme réussie. Après la visite DC en Tunisie, l'OIM a entamé des discussions avec Jacobs sur un accord potentiel de recrutement. L'une des questions qui doit être abordée grâce à cette première expérience en Tunisie est de savoir comment identifier un nombre minimum de candidats prêts à travailler.

L'expérience de Jacobs en Tunisie était utile afin de déterminer quels aspects du processus de recrutement de candidats hautement qualifiés devraient être améliorés. Étant donné que deux ou trois candidats seulement ont été recrutés sur une quarantaine de candidats présélectionnés, il est raisonnable de supposer que les parties prenantes de DC devraient avoir plus d'informations préalables sur les entreprises comme Jacobs afin d'avoir des éléments précis sur les critères de candidature (par exemple savoir que Jacobs requiert un minimum de cinq ans d'expérience) et réévaluer leurs processus internes de sélection des candidats locaux.

#### 5.2.b. L'ACTIMS et la CISAA

L'Alberta Council of Turnaround Industry Maintenance Stakeholders (ACTIMS) et la Construction Industrial Stakeholders Association of Alberta (CISAA) ont respectivement été créés en 2009 et 2012 afin de trouver des solutions à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de l'énergie de l'Alberta. ACTIMS a trois niveaux d'intervenants, l'Industrie Pétrolière (par exemple, la société Shell Albion), les travailleurs et syndicats et les grands entrepreneurs de maintenance (tels que Jacobs). CISAA a également trois types de parties prenantes : les propriétaires de constructions industrielles lourdes, les entrepreneurs et les fournisseurs du travail.

Le principal objectif des deux associations est de travailler avec leurs parties prenantes afin d'identifier les pénuries de compétences et de s'assurer que tous les projets soient menés par un personnel disponible et qualifié. Cette industrie favorise tout d'abord le recrutement de canadiens et ensuite celui de TET qualifiés.

ACTIMS et CISAA ont des exigences de travail qui diffèrent sur deux points : ACTIMS nécessite des travailleurs plus qualifiés compte tenu de la nature technique du travail et du travail en flux tendu (JIT) en raison des délais des projets d'arrêt pour maintenance ; alors que les projets de construction industrielle de CISAA sont généralement établis sur de plus longues périodes et exigent principalement des ouvriers semi-qualifiés, tels que des manœuvres qualifiés en construction exerçant des activités de démolition, d'excavation et de compactage.

Lors d'entretiens réalisés avec le président des deux associations et un membre du Conseil de CISAA, qui ont tous deux été cadres supérieurs dans l'industrie de l'énergie et qui ont de bonnes relations avec l'AIT et les principales compagnies de pétrole et de maintenance desservant l'industrie, il s'est avéré que le président et les membres du Conseil sont impliqués dans le plaidoyer de PTET depuis 2004 et avaient pour objectif de pousser le gouvernement fédéral à créer un visa pour des métiers spécialisés, qui est désormais -depuis 2013- en vigueur. Ils ont également été innovateurs sur la recherche de l'efficacité du programme TET en Alberta: la création d'un système interne au sein duquel les TET sont capables de travailler sur un certain nombre de sites d'emplois alors qu'ils travaillent pour plusieurs entreprises. Un tel transfert de TET entre les entreprises est un service essentiel qu'ACTIMS et CISAA fournissent aux membres.

La main-d'œuvre tunisienne a été présentée, y compris un examen de l'expérience du recrutement de Jacobs à Tunis. Les dirigeants ont exprimé leur préoccupation, non pas en ce qui concerne le niveau de compétence de la main-d'œuvre Tunisienne mais plutôt en ce qui concerne le décalage enregistré pour faire venir les Tunisiens au Canada, compte tenu des délais imposés par les projets d'arrêt pour maintenance. La proximité géographique est l'une des principales raisons de la popularité du marché du travail américain. Les deux dirigeants étaient catégoriques : la main d'œuvre tunisienne n'est pas un bon choix, présentement, pour leurs membres d'ACTIMS mais elle pourrait être plus adaptée aux besoins des entreprises albertaines si celles-ci n'avaient pas besoin de main d'œuvre dans des délais de temps très courts.

ACTIMS et CISAA sont en faveur de solutions à long terme et fiables. Les dirigeants ont déclaré que sur un important contrat employant 10 000 travailleurs sur le site, le taux de rotation moyen de la main-d'œuvre est de 25 %, par conséquent les stratégies de rétention sont critiques. Sur la question du recrutement de la main d'œuvre tunisienne, l'OIM et les autorités tunisiennes ont été invitées à une réunion informelle de rencontre et de discussion. Il s'agit là d'un point d'entrée idéal pour accéder au secteur énergétique albertain, compte tenu du nombre d'emplois qu'ACTIMS et CISAA représentent. Leurs membres seront à la recherche d'informations plus directes sur la main d'œuvre tunisienne, y compris les compétences de base au-delà des métiers de la soudure.

CISAA et ACTIMS ont invité l'OIM à faire une présentation approfondie sur le rôle qu'elle pourrait jouer pour faciliter ce recrutement international. La fiche d'information de l'OIM sur les services de facilitation du recrutement a été partagée avec CISAA et ACTIMS. En outre, le rôle joué par l'OIM dans la facilitation du recrutement des TET du Guatemala pour le Canada a été signalé comme référence. Pour ACTIMS et CISAA, tout modèle, programme ou service d'assistance qui injecte plus de confiance et d'efficacité dans le VISA ou le permis de travail afin d'accélérer l'accès TET au marché du travail canadien est le bienvenu.

## 6.Recommandations

### Sur Le Court et le Moyen Terme

- ❖ L'Alberta Hotel and Lodging Association (AHLA) n'est pas intéressée à engager une firme RH offrant des services de recrutement pour ses 1 000 membres. La préférence de l'AHLA penche clairement vers la signature de conventions collectives de travail, comme en témoigne le PE qu'elle a récemment signé avec le Ministère du Travail de la Jamaïque (une agence aux fonctions administratives semblable à celles de l'ANETI et de l'ATCT). L'AHLA a l'habitude d'offrir des formations en langue anglaise, ce qui pourrait faire partie d'un accord avec la Tunisie. En outre, dû à la compétition intra et inter secteurs, les salaires du secteur pour ces emplois peu qualifiés ont augmenté (\$15/heure), et cela est dû.
  - ❖ Le marché du travail tunisien subit un désavantage géographique, mais compte tenu de la force de l'industrie touristique du pays et de la présence institutionnelle des agences publiques d'emploi telles que l'ANETI et l'ATCT, le PDG a invité la Tunisie à faire une présentation officielle à son Conseil.
  - ❖ C'est l'occasion pour l'ANETI et l'ATCT de souligner les avantages pécuniaires liés à l'utilisation de leurs services de recrutement (par exemple : l'affichage des emplois, interviews des candidats, et le suivi après leur arrivée) par rapport aux recruteurs tiers. Ils doivent également mettre en évidence les points forts du marché du travail tunisien, parmi lesquels le fait d'avoir une main-d'œuvre qualifiée, disponible, compétente et multilingue dans le secteur du tourisme ; et que, dans un secteur caractérisé par un taux de rotation élevé, les TET Tunisiens représentent une main d'œuvre fiable et engagée sur le long terme.
  - ❖ Ceci pourrait être l'occasion idéale pour les femmes tunisiennes ayant de l'expérience dans le secteur du tourisme, compte tenu du pourcentage plus élevé de TET femmes recrutées dans l'industrie touristique albertaine. Les postes auxquelles ces personnes pourraient postuler sont des postes de réceptionnistes et de personnel de chambre, mais moins des postes de serveurs. A la suite des entretiens avec les candidats tunisiens, la chaîne canadienne de restauration rapide Tim Hortons a estimé que ces candidats n'avaient qu'une expérience limitée dans la restauration mais une expérience très solide dans le secteur de l'hôtellerie.
- ❖ Jacobs Engineering emploie un grand nombre de travailleurs qualifiés dans le secteur énergétique qui est en pleine croissance en l'Alberta. L'équipe RH de l'entreprise et le Manager QA ont participé à l'événement DC en Tunisie, en novembre 2012. Toutefois, seulement deux soudeurs par pression tunisiens ont été recrutés lors de cet événement et ce, en dépit des dépenses effectuées pour amener trois membres du personnel Jacobs en Tunisie. Les cadres supérieurs ne sont pas encore convaincus des mérites de recrutement en Tunisie.
  - ❖ La question cruciale pour Jacobs est de faire en sorte que chaque mission de recrutement lui permette de trouver dans chaque pays un nombre minimum de candidats admis. L'OIM est actuellement en pourparlers avec Jacobs Canada afin de déterminer de quelle façon identifier des candidats qui seront prêts à travailler immédiatement.
  - ❖ Pour sa part, l'ANETI et ses partenaires au sein du centre de formation du Kram devraient réfléchir à la critique constructive faite par le personnel de Jacobs pour améliorer le processus des futurs entretiens - l'amélioration des normes de sécurité dans l'atelier et l'assurance qu'ANETI et les instructeurs du Kram aient bien coordonné leur travail afin de garantir un minimum de retards avant, pendant et après les entretiens programmés.

## Sur Le Moyen et le Long terme

L'Alberta Council of Turnaround Industry Maintenance Stakeholders (ACTIMS) et la Construction Industrial Stakeholders Association of Alberta (CISAA) ont été créées respectivement en 2009 et 2012 afin de tenter de trouver une solution à la pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée dans le secteur de l'énergie de l'Alberta.

- ❖ Des discussions approfondies avec les dirigeants de ces deux associations ont révélé que, en ce qui concerne les entreprises d'ACTIMS (comme Jacobs Engineering), le recrutement de main-d'œuvre tunisienne n'est pas réalisable à court terme en raison de la lenteur administrative actuelle concernant les travailleurs étrangers. Il est à noter qu'il s'agit d'un secteur sensible qui ne peut se permettre de retarder les grands projets pétroliers et gaziers. Cependant, les membres CISAA correspondent plus au cas tunisien, étant donné qu'ils s'occupent de secteurs moins sensibles au facteur temps.
- ❖ Ces deux associations représentent ensemble un accès à des milliers d'emplois TET hautement qualifiés et bien rémunérés. Des entretiens avec les RH de la compagnie HKAA à Edmonton nous ont permis de déterminer qu'en acceptant une invitation à un événement d'un secteur d'activité et en familiarisant les employeurs à la valeur ajoutée de ses services, on aboutit à d'importants partenariats de recrutements.
- ❖ Le Conseil a invité des représentants tunisiens à familiariser ses membres avec le concept "Marque Tunisie" et à identifier des compétences tunisiennes dans d'autres spécialités que le soudage. Toutefois, cette possibilité doit être étudiée de manière stratégique et, très probablement, dans un contexte qui s'étend au-delà du marché du travail tunisien pour inclure l'Afrique du Nord.
- ❖ Pour l'OIM en particulier, il serait intéressant de fournir des informations plus détaillées d'études de cas décrivant le succès de l'organisation dans la réalisation d'efficacité administrative pour la gestion des travailleurs étrangers au Canada. L'industrie énergétique albertaine fait face à de véritables défis en ce qui concerne l'obtention d'un accès rapide aux TET à l'étranger, c'est pourquoi un grand nombre d'américains travaillent en tant que TET dans l'industrie énergétique.
- ❖ Les associations industrielles telles que la CISAA et les collèges tels que le Northern Alberta Institute of Technology (NAIT) et l'Albertan trade certification agency (AIT) ont seulement récemment, et de façon très informelle, entamé des discussions sur la réalisation d'un flux tendu de main-d'œuvre étrangère. Il est important d'être conscient du fait que ces discussions ne sont pas aussi avancées que celles de la Saskatchewan et plus important encore, il faut noter que l'approche non-interventionniste du gouvernement albertain dans l'immigration constitue un obstacle considérable à l'avancement de ces discussions.

# Chapitre II: Manitoba

## **II Manitoba**

### **1. Manitoba: Perspectives Socio-Economiques**

#### 1.1 Les Facteurs Economiques

En 2011, le PIB manitobain était de 44,47 milliards de dollars. La croissance réelle du PIB en 2011 était d'environ 2,2 % de plus que l'année précédente. Les prévisions des principaux économètres envisagent une croissance du PIB manitobain de 2,0 % en 2013 (Ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation et du Commerce du Manitoba, 2012). Le Manitoba est la province canadienne avec le meilleur taux de croissance annuel moyen au cours de ces quatre dernières années (2007-2011) ; dépassant la moyenne nationale de 1,0 %.

L'économie manitobaine est l'une des plus diversifiées au Canada: le PIB est dérivé de plus de dix secteurs différents : celui des services (24 %), de la finance, de l'assurance et de l'immobilier (19 %), du commerce (15 %), de la manufacture (11 %), de la construction (5 %), du secteur des services publics (4 %), de l'administration publique (7 %), du transport et de l'entreposage (6 %), de l'agriculture (4 %), des arts et divertissements (3 %), de la foresterie, de l'exploitation minière, pétrolière et gazière (3 %). Les principaux marchés d'exportation de marchandises manitobaines sont les USA, la Chine, le Japon, le Mexique, la Corée du Sud, le Royaume-Uni et les Emirats (Ministère de l'Economie, 2012).

En 2011, les ventes de bois, de pièces aéronautiques, de machines et des métaux fabriqués ont conduit à la croissance économique. La valeur des pièces de l'aérospatiale a dépassé le milliard de dollars, ce qui en fait la cinquième plus importante composante des exportations en 2011. L'investissement de capitaux du Manitoba a été revu à la hausse à 1,5 % en 2011, pour un total de 11,4 milliards de dollars. L'investissement privé a augmenté de 1,9 % tandis que les investissements de capitaux publics ont augmenté de 0,5 %. En 2011, les ventes des biens fabriqués sont passées de 6,2 % à 15,3 milliards de dollars, s'élevant ensuite à 2,4 % en 2012 (McNeill, 2013).

Après deux ans d'inondations et d'intempéries, la production agricole a rebondi en 2012 ; avec des augmentations dans toutes les cultures: blé, canola, maïs grain, soja et orge. En 2011, les recettes monétaires agricoles du Manitoba ont augmenté de 4,9 milliards de dollars ; les ventes au détail ont augmenté de 4,3 %, puis de 2,0 % en 2012, s'appuyant sur la vigueur de la demande en carburant, l'électronique et l'électroménager, les produits d'hygiène corporelle et les ventes de véhicules automobiles.

#### 1.2 Les Facteurs Démographiques

En octobre 2012, la population du Manitoba comptait 1,27 millions d'habitants, soit 15 000 (1,2 %) personnes de plus qu'en 2011. Cette croissance démographique s'explique principalement par la mise en place du Programme Candidats du Manitoba (PCM) qui a permis à l'immigration au Manitoba d'augmenter considérablement.

Comme la Saskatchewan, le Manitoba doit faire face au vieillissement de la main d'œuvre et dès lors, cette province se tourne de plus en plus vers l'immigration avec des apports annuels de RP triplant entre 2003 (5 000 personnes) et 2012 (15 200 personnes). Les prévisions démographiques gouvernementales envisagent une population totale de 1,5 million en 2022, soit une augmentation de près de 300 000 personnes au cours des dix prochaines années (Bureau des Statistiques du Manitoba, 2012), les immigrants représentant la majorité des nouveaux arrivants sur ce marché du travail.

### 1.3 Aperçu Du Marché du Travail

Au cours des treize dernières années, le taux de chômage au Manitoba a été en moyenne 2,2 % inférieur à la moyenne nationale. À la fin de décembre 2012, la population active totale était de 633 000 personnes, avec un taux de chômage de 5,2 % ; ce qui faisait du Manitoba la troisième région au taux de chômage le plus bas, derrière la Saskatchewan et l'Alberta. En janvier 2013, la province a vu se créer 13 800 emplois et la population active a augmenté de 1,8 %. Les économètres du Manitoba prévoient une croissance de l'emploi de 1,3 % en 2013 (Budhia, 2012).

Les secteurs des services ont connu une légère perte nette mais sont demeurés relativement stables jusqu'en décembre 2012. Les secteurs de l'enseignement, de l'information, de la culture et des loisirs, de l'hébergement et des services de restauration ont eu aussi connu une croissance. Le secteur des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et d'autres services de soutien ont chuté de 6,3 %. Les services de soins de santé et l'assistance sociale sont les plus grands secteurs de services au Manitoba : en 2011, le nombre d'emploi y est passé de 6 700 à 96 800, soit une augmentation annuelle de 7,4 %.

Toutes les industries du secteur de la production de biens ont connu une croissance. Le secteur manufacturier, le plus important en termes de production de bien, employait 65 000 personnes à la fin 2011. Cependant, les prévisions indiquent que l'on ne s'attend pas à ce qu'il y ait une augmentation d'emplois dans ce secteur au cours des cinq prochaines années. Les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, de l'extraction minière, pétrolière et gazière ont connu une reprise qui était anticipée. Le secteur de la construction a également obtenu de bons résultats avec les mises en chantier.

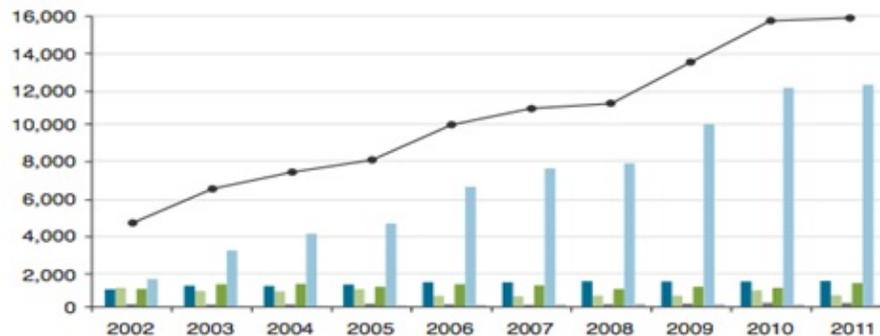
Le Manitoba a une importante population autochtone, mais les efforts qui ont été faits pour réduire le chômage des autochtones, qui est au moins deux fois plus élevé que la moyenne provinciale, restent modestes. Cependant, le Manitoba a un des taux de chômage des jeunes les plus faibles : 11,0 % en 2012 (Bureau des Statistiques du Manitoba, 2012).

## 2. L'Immigration au Manitoba

### 2.1 Présentation et Politiques Clés en Matière d'Immigration

Le Manitoba, similaire en taille de population au Saskatchewan avoisinant, doit renforcer le recrutement de travailleurs étrangers et diriger les TET éligibles vers l'immigration permanente. Le PCM du Manitoba sélectionne les personnes dont la participation renforcerait le développement économique et dont les compétences spécialisées sont nécessaires pour le marché du travail local. En 2011, 15 962 immigrants se sont installés de façon permanente au Manitoba (figure I). Les Philippines, la Chine et l'Allemagne sont les cinq principaux pays d'origine des immigrants ; en 2011, l'immigration en provenance des Philippines a augmenté de 17 %.

**Figure I** Immigration Permanente au Manitoba (2002-2011)



Les migrants économiques constituent 82,4 % du nombre total des immigrants ; la plupart d’entre eux avait de l’expérience dans les fonctions fortement recherchées, notamment les professionnels de la santé, les bouchers industriels, les soudeurs, les comptables, les commis et les ingénieurs (Ministère du Travail et de l’Immigration du Manitoba, 2011 b). Le nombre d’étudiants étrangers installés au Manitoba était de 1 772 à la fin 2011. La plupart des étudiants étrangers étaient inscrits dans les établissements d’enseignement dans la capitale Winnipeg, parmi lesquels la plupart était originaire d’Asie (42 %), suivis, en ordre d’importance des régions d’origine, l’Afrique et le Moyen-Orient (24 %).

Les employeurs du Manitoba peuvent également recruter des TET pour combler les besoins en compétences dans les secteurs où les efforts de recrutement nationaux échouent. Le Manitoba est également actif dans le marketing et le recrutement international, mais d’une façon plus rigoureuse que la Saskatchewan. Jusqu’à présent, l’approche du Manitoba a été de développer des accords de recrutement avec les gouvernements des Philippines, d’Ukraine et d’Islande. La Province a également appuyé la participation des employeurs en matière de recrutement à l’étranger : en Allemagne, en France et au Mexique. En 2011, le Manitoba a reçu 3 228 TET dont 41 % originaires des Etats-Unis et 22 % des pays européens (tableau I). Les TET peuvent déposer leurs candidatures de RP auprès du PCM, après avoir travaillé un minimum de six mois et avec une garantie d’emploi à temps plein. Le Manitoba a plaidé pour des exigences linguistiques plus strictes pour les TET, et par conséquent, le CIC envisage maintenant une norme linguistique commune aux TET dans tout le pays.

**Tableau I** Les TET au Manitoba au cours de la dernière décennie

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
2650	2278	1894	2133	2405	2983	3905	4191	3636	3246	3228

Le gouvernement de Manitoba a créé un département de l’immigration et un site Web relié directement avec l’étranger et qui gère ses programmes d’immigration ([www.immigratemanitoba.com](http://www.immigratemanitoba.com)). La province est reconnue partout au Canada comme ayant une bonne pratique pour le recrutement et la rétention des immigrants. Des études récentes ont montré que 85 % de tous les immigrants retenus par le PCM travaillaient au bout de trois mois, et 76 % étaient propriétaires dans les cinq ans. En outre, le taux de chômage des nouveaux arrivants est l’un des plus bas au Canada et le taux de rétention des travailleurs au Manitoba est l’un des plus forts avec 85 % (Ministère du Travail et de l’Immigration du Manitoba, 2011b).

Le Manitoba est largement considérée comme un *leader* dans l'attraction, l'intégration et l'installation de migrants qualifiés alors qu'elle n'accueille en réalité qu'un faible pourcentage des entrées totales. En effet, environ un tiers des 36 000 candidats qui sont arrivés au Canada en 2010 sont arrivés au Manitoba via le PCM. Le modèle solide de la Province en matière d'implantation et de rétention de l'immigration est un facteur clé étant donné que la population de cette province ne représente que 4 % de la population totale et 3 % de l'économie canadienne.

Pour assurer la protection des TET, le gouvernement a adopté la *Loi sur le Recrutement et la Protection des Travailleurs*. Cette loi renforce les règles régissant les consultants en immigration et ceux qui facturent les conseils en matière d'immigration ou de représentation. Elle oblige également les employeurs du Manitoba à appliquer d'abord les Normes d'Emploi pour s'inscrire en vertu de la Loi sur le Recrutement et la Protection des Travailleurs et, au RHDCC pour un AMT. Le département a traité 1 758 demandes d'enregistrement des entreprises et a émis 1 645 certificats d'enregistrement.

Le Manitoba possède la plus grande population francophone dans l'ouest canadien. La province a accueilli 464 immigrants de langue française en 2011, soit une augmentation de 8 % par rapport à 2010. Les immigrants francophones viennent généralement de la République Démocratique du Congo, la France, l'Inde, le Maroc et l'île Maurice (Ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, 2011b). La Province continue de travailler avec les associations de ces communautés francophones afin de recruter et retenir des immigrants francophones.

## 2.2 Processus d'Entrée : Immigrer au Manitoba

Il existe trois voies pour Immigrer au Manitoba: en tant que TET, à travers le PCM ou par l'une des catégories fédérales de CIC (voir annexe III). En 2011, 77 % des nouveaux habitants de cette province étaient arrivés via le PCM. Les candidats ont été choisis en fonction des contacts de l'employeur (25-30%) ou en fonction de leur statut d'étudiants internationaux (5-10%) mais la majorité (65%) ont été choisis en raison des liens sociaux ou familiaux qu'ils entretenaient avec une communauté Manitobaine (65 %), ce qui est indicateur d'un modèle de capital humain dans la sélection des immigrants, et qui met en relief la raison pour laquelle le Manitoba a de forts taux de rétention d'immigrants.

Le Manitoba considère son modèle de recrutement et de rétention des immigrants compétitif à l'échelle internationale face à une concurrence ardue pour attirer les talents. L'une des motivations uniques du Manitoba pour les candidats principaux dans le cadre du PCM est la flexibilité que ce programme offre aux candidats secondaires, tel un membre de la famille. Les candidats principaux qui immigreront avec succès au Manitoba sont en mesure d'amener leurs conjoints au Manitoba qui peuvent eux aussi se qualifier automatiquement pour l'obtention d'un permis de travail ouvert.

## 3. Destination Canada

### 3.1 Entraide francophones au Manitoba

Le marché du travail du Manitoba est stimulé par un grand nombre de PME qui ne disposent pas de budgets importants en matière de RH ; d'ailleurs l'attention du gouvernement provincial est portée sur le peuplement afin d'assurer une main-d'œuvre durable et conjurer la résilience démographique de sa population plus restreinte. Cela crée un environnement idéal où les CMF manitobaines ont la possibilité de fournir des services

de soutien solides aux nouveaux arrivants, de manière à leur offrir un avantage comparatif dans la nouvelle main-d'œuvre francophone.

Le gouvernement Manitobain a conclu un partenariat avec l'ANIM, l'Agence bilingue d'échanges commerciaux du Manitoba pour accroître la présence des entreprises au Manitoba et des organisations sur les marchés francophones. L'ANIM œuvre également à attirer les hommes d'affaires francophones au Manitoba (Ministère du Travail et de l'Immigration, Manitoba, 2011b). L'ANIM a été le point focal du Manitoba pour participer aux salons de recrutement DC, mais à ce jour l'agence n'a procédé à aucun recrutement au-delà de l'Europe.

La communauté francophone du Manitoba représente 5,6 % de la population totale, selon le recensement de 2006. Le gouvernement manitobain envisage d'augmenter l'apport annuel d'immigrants à 20 000 en 2016. L'objectif à long terme de la province est d'augmenter le niveau d'immigrants francophones à 7 % de l'apport du Manitoba, soit 1 400 immigrants francophones sur une base annuelle (Ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, 2011b). Depuis 1999, le Manitoba a attiré 2 100 immigrants francophones et en 2008, la province enregistrait une augmentation de 172 % d'immigrants parlant la langue française par rapport à 1999. Le gouvernement Manitobain travaille en étroite collaboration avec les partenaires communautaires et les établissements d'enseignement pour recruter des étudiants internationaux étant donné qu'ils sont une source substantielle à l'immigration permanente. Le gouvernement a également établi un partenariat avec les représentants de la communauté francophone en matière de promotion et de missions de recrutement d'étudiants dans les communautés francophones ouest-africaines. Ces missions de recrutement ont eu lieu au Mali, au Nigeria, au Maroc et en Côte-d'Ivoire. Plus d'intérêt devrait être porté aux pays d'Afrique du nord dans les années à venir, et en particulier à la Tunisie compte tenu de ses liens avec les événements DC.

Lors de rencontres entre le Conseil du Développement Economique du Manitoba (CDEM) et l'association locale représentant les francophones du Manitoba, il a été révélé que, dans les six à sept dernières années, la plupart des nouveaux arrivants sont originaires d'Afrique occidentale avec un grand pourcentage de personnes entrant avec le statut de réfugié. Le CDEM a offert des services tels que l'orientation à l'arrivée, les services de soutien au logement, la formation linguistique, l'aide à la création d'entreprise et l'assistance à l'emploi. Cependant, bien qu'ils aient des comités et du personnel affectés au soutien de l'immigration, ils se spécialisent dans l'implantation de la population et non le recrutement international.

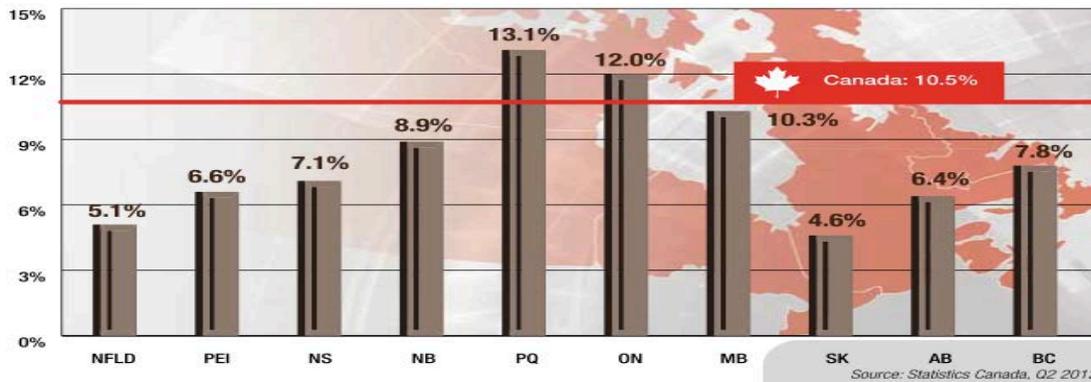
## **4. Etude de Secteurs d'Activité en Quête de Main d'Œuvre étrangère**

### **4.1 L'Industrie Manufacturière**

Le secteur manufacturier du Manitoba est le centre des plus grandes usines de meubles, portes, fenêtres et armoires du Canada. Il est également le plus grand producteur nord-américain d'autobus interurbains et urbains (Budhia, 2012). En 2011, le secteur manufacturier du Manitoba a contribué pour près de 5,5 milliards de dollars à l'économie provinciale. Toutefois, la production du secteur manufacturier a diminué à la fin de l'année 2012, avec des usines exportant seulement 1,2 milliards de dollars de biens pour le mois de décembre, soit une baisse de 7,7 % par rapport à décembre 2011. Une grande partie de cette baisse est attribuable à la baisse des ventes dans l'industrie du matériel de transport (McNeill, 2013).

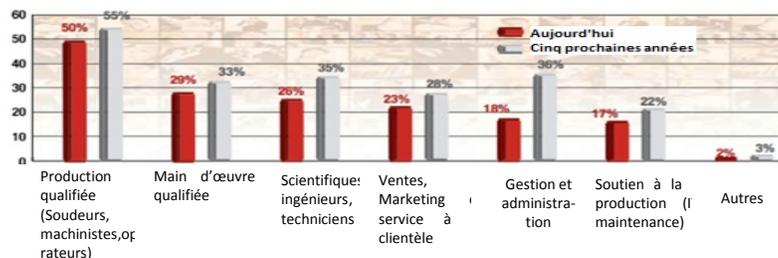
Dans toutes les régions canadiennes, la manufacture joue un rôle essentiel dans l'économie employant plus de 1,85 millions de canadiens, ce qui constitue un pourcentage important d'employés par province, faisant du secteur manufacturier manitobain le troisième secteur employeur du Canada (Figure II). Le secteur manufacturier emploie un travailleur sur dix au Canada, avec des perspectives d'activité positives pour l'industrie canadienne pour les trois à cinq prochaines années (MEC, 2012b).

**Figure II** La Contribution du Secteur Manufacturier au PIB par province.



Les Manufacturiers et Exportateurs Canadiens (MEC) ont mené une enquête à l'échelle nationale, pour leurs membres auprès des entreprises, avec environ 648 entreprises participantes. Près de 50 % des entreprises ont déclaré qu'elles sont confrontées à des pénuries dans de nombreuses professions. Les pénuries les plus importantes concernaient les professions qualifiées, la direction générale et la main d'œuvre générale (Figure III). Selon l'enquête de MEC, ces pénuries ont un impact significatif sur les opérations de fabrication : elles entravent la croissance en limitant les investissements et en sacrifiant la production.

**Figure III** Pénuries de main d'œuvre par Profession dans l'Industrie Manufacturière



Source : MEC, Management issues Survey

Attirer et retenir la main d'œuvre représente le troisième défi majeur avec plus de 46 % des participants affirmant qu'il s'agit d'une préoccupation prépondérante. Pour les participants du Manitoba, la principale préoccupation était liée à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre actuelle; le défi de remplacer une

main-d'œuvre vieillissante venant au second rang (MEC, 2012b). Pour mieux comprendre le défi immédiat des pénuries du marché du travail, le Manitoba avait le plus grand pourcentage d'entreprises déclarant avoir connu, à la date d'aujourd'hui, une pénurie de main d'œuvre de 55,7 % (MEC, 2012b).

Pour ramener de la main d'œuvre, en interne, la plupart des entreprises au Manitoba essayaient de promouvoir et ensuite de remplacer les postes auxiliaires avec de nouvelles recrues. Pour attirer la main d'œuvre de l'extérieur de l'entreprise, environ 55 % de tous les participants ont suivi les recommandations des travailleurs actuels, tandis que 51 % ont eu recours à des agences d'emploi. L'enquête a également révélé que bien que la plupart des entreprises réduisait ou éliminait les programmes de formation, seule la formation linguistique a été maintenue et continuera à s'élargir au cours des trois prochaines années. Notons que certaines entreprises recrutent également des travailleurs via les canaux d'immigration, notamment dans les pays où le français et l'anglais ne représentent pas la première langue.

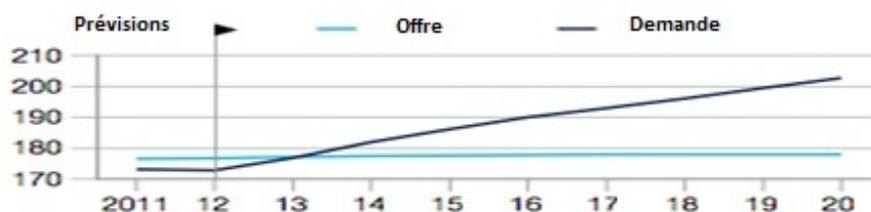
Environ 25 % des participants à l'enquête ont indiqué qu'ils comptaient sur la main-d'œuvre étrangère pour soutenir leur marché du travail (MEC, 2012b) malgré une préférence pour le développement d'un marché de travail local. Cependant, la réalité d'une main-d'œuvre vieillissante et le peu de jeunes rejoignant les secteurs d'activité et les professions qualifiées signifie que l'immigration continuera d'être une source importante de main-d'œuvre pour les emplois manufacturiers qualifiés et non qualifiés afin de maintenir la production à travers le Canada.

#### 4.2 Le Secteur du Transport

Le Canada compte 268 000 conducteurs de camions, en ce compris ceux travaillant dans l'industrie du transport pour le compte d'autrui et les conducteurs appartenant au secteur du transport privé. L'industrie du transport est une industrie fragmentée en fonction des différents types de travailleurs, en fonction de la taille des entreprises, de la région où elles opèrent, selon la syndicalisation et avec des milliers d'acteurs sur le marché. Le marché englobe non seulement le Canada mais aussi les États-Unis et le Mexique (Alliance Canadienne du Camionnage, 2012).

Avec 17 milliards de dollars de contribution annuelle au PIB du Canada, l'industrie du transport de camion est de loin la plus importante de tous les modes de transport de marchandises dans le pays. Le Conference Board de la recherche du Canada (Vijay, G et A. Macdonald, 2013) précise que l'industrie du transport pour le compte d'autrui peut s'attendre à une pénurie de 25 000 conducteurs (14 % du nombre totale des conducteurs) en 2020. Si l'amélioration de la productivité du travail est inférieure aux prévisions pour la période 2012-2020, la pénurie pourrait dépasser les 33 000 conducteurs.

**Figure IV** Le Déficit du Secteur de l'Industrie de Transport par Camion : l'Offre et la Demande



L'industrie canadienne du transport de camion a identifié un certain nombre de problèmes systémiques qui sous-tendent les pénuries - des milliers de conducteurs actuels approchent de la retraite et seule une petite fraction des jeunes conducteurs prennent leur place ; il y a une mauvaise perception du secteur par la société en raison des bas salaires, du mode de vie impopulaire et du fait que le travail de camionneur n'est pas considéré comme une profession qualifiée en dehors du secteur (Alliance Canadienne du Camionnage, 2012).

Cette industrie a contribué à hauteur de plus d'1 milliard de dollars au PIB du Manitoba en 2012, et compte tenu de son lien avec le commerce et le transport routier, elle joue un rôle crucial dans la compétitivité commerciale de la province. Les exportations du Manitoba vers les États-Unis se sont élevées à \$ 8,87 milliards (2012) et près de 12,46 milliards de dollars des importations proviennent des États-Unis, avec environ 300 000 camions commerciaux traversant la frontière USA-Manitobaine chaque année ; plus de 80 % de ce commerce bilatéral est assuré via des camions (Discussions avec l'Alliance Canadienne de Camionnage - MTA).

Le Manitoba recense cinq des cinquante plus grands transporteurs canadiens et 425 entreprises de transport pour le compte d'autrui y ayant leur siège social. L'industrie emploie, directement et indirectement, 4,6 % de la main-d'œuvre manitobaine. Actuellement, le nombre de conducteurs est de 15 000 et les estimations indiquent qu'environ 1 000 nouveaux camionneurs seront nécessaires dans les prochaines années. Le salaire hebdomadaire moyen des conducteurs de camions était de 910 dollars (2011).

La MTA a indiqué que ses entreprises ont du mal à attirer, retenir et employer les conducteurs de camions long-courrier. Ce secteur espère que d'importants flux d'immigration permettront de remédier à certaines des pénuries. Jusqu'à présent, l'industrie du camionnage a recruté des camionneurs qualifiés et formés en Europe. L'une des raisons pour lesquelles le secteur n'a pas regardé au-delà des canaux d'immigration européens est l'inquiétude quant aux niveaux requis de formation et des normes de sécurité (MTA, 2012).

Les programmes d'immigration fédéraux et provinciaux (TET, PCM) ont eu tendance à restreindre le recrutement de chauffeurs de camion immigrants étant donné que la conduite de camion n'était pas considérée comme une profession qualifiée dans le cadre du système fédéral de la CNP. L'industrie continue de faire pression pour modifier le code fédéral de la CNP, afin d'autoriser l'entrée de camionneurs plus expérimentés. Cependant, on estime qu'attirer les camionneurs restera un combat difficile jusqu'à ce que le métier soit reconnu en tant que métier qualifié (MTA, 2012).

Au Manitoba, la MTA a récemment saisi la Commission Manitobaine de l'Apprentissage et de la Reconnaissance Professionnelle pour élaborer une désignation professionnelle pour la conduite de camions commerciaux. La MTA et ses associations homologues des autres régions canadiennes considèrent que par la création d'une telle désignation l'industrie peut établir des normes reconnues qui promouvraient le recrutement des travailleurs nationaux et étrangers.

#### 4.3 Le Secteur de la Construction

Le secteur de la construction du Manitoba a contribué à hauteur de 5 % au PIB global du Manitoba en 2011, soit environ 2,3 milliards de dollars à l'économie. Toutefois, le budget manitobain de l'année 2012 a été revu à la baisse quant aux dépenses sur les grands projets d'infrastructure et le département du Manitoba de l'infrastructure et du transport (MIT) a supprimé 10 projets d'une valeur de 50 millions de dollars. La province a également annoncé des retards sur les appels d'offres de 15 projets jusqu'à la fin de 2012 (Manitoba Heavy Construction Association, 2013c).

L'annonce la plus importante d'infrastructure (2009) dans la province au cours des dernières années était l'avancement de Center Port Canada (CPC), premier port intérieur de l'Amérique du nord basé à Winnipeg ; ce qui constitue une note plus positive pour la croissance et l'emploi à long terme. L'emplacement de Winnipeg est stratégique : la ville est idéalement située pour servir de passerelle pour l'ensemble du continent (table VI).

**Figure V** Center Port Canada: Une Zone de Libre Echange à Winnipeg



Le CPC est une zone de libre échange qui dessert les marchés internationaux, y compris le Midwest Américain, le Mexique, l'Amérique latine, ainsi que l'Europe et l'Asie (source: <http://www.centreportcanada.ca/about-us>). Un accord commercial a été signé entre le CPC et SinoTrans Eastern Company, la plus importante entreprise chinoise de transport et de logistique en septembre 2012 (L'Association Manitobaine de Construction Lourde, 2012b).

L'industrie de la construction lourde du Manitoba se concentre sur l'entretien des routes, des conduites d'égout, les centrales hydro-électriques, les nouvelles autoroutes, les ponts, les viaducs et la construction de systèmes de transport - y compris les autoroutes, les pistes d'aéroport, les voies de bus et les métros. Le projet CPC a déjà généré 0,5 milliard de dollars de projets d'infrastructure depuis son lancement et continuera à générer un certain nombre d'opportunités à long terme pour l'industrie de la construction lourde. Des annonces récentes d'investissement dans l'infrastructure (2012) comptent des extensions de service d'égout et d'eau, la construction d'une installation ferroviaire pour usage commun et une voie Center Port Canada: une quatre voies express d'une valeur de 212 millions de dollars (L'Association Manitobaine de Construction Lourde, 2013c).

Les fonctions typiques dans l'industrie de la construction lourde comptent les surveillants de sites, les contremaîtres, les opérateurs de machinerie lourde, les mécaniciens, les chauffeurs, les ouvriers, les équipes d'asphalte, les signaleurs de la circulation, les paveurs, les ingénieurs, les arpenteurs, les revendeurs d'équipement lourd, les comptables. Au Manitoba, les travailleurs de la construction routière et la construction lourde gagnent entre 38 800 et 62 400 dollars. Le MHCA propose des formations toute l'année et une accréditation pour les opérateurs d'équipement lourd et les conseillers en matière de sécurité.

L'industrie de la construction du Manitoba aura besoin de plus de 6 000 travailleurs pour remplacer ceux qui prendront leur retraite au cours des huit prochaines années. En outre, 9 000 nouveaux travailleurs seront nécessaires pour faire face à la hausse attendue de l'activité au cours de la même période. Le secteur est profondément préoccupé par le fait que la rareté de la main d'œuvre fera grimper l'inflation des salaires, ce qui augmentera les coûts globaux de l'industrie (L'Association Manitobaine de Construction Lourde, 2011a). Un certain nombre d'entreprises manitobaines se sont déjà tournées vers les TET pour apporter un soulagement temporaire aux pénuries chroniques (L'Association Manitobaine de Construction Lourde, 2011a).

Les entreprises manitobaines ont signalé qu'elles ont aidé certains de ces travailleurs à se frayer un chemin au sein du PCM mais l'apport actuel de main d'œuvre est encore trop faible pour surmonter les défis à long terme du secteur. Le MHCA signale également des difficultés à attirer des travailleurs. Pareillement à ce que d'autres associations ont fait, le MHCA travaille en étroite collaboration avec Apprentissage Manitoba pour classer les «opérateurs d'équipement lourd» et les «ouvriers de la construction lourde» comme des métiers non obligatoires dans l'espoir que cela aidera à attirer et retenir les travailleurs.

## **5. Considérations Stratégiques: Opportunités pour la Tunisie**

### **5.1 Impliquer directement le Gouvernement Manitobain**

Le gouvernement manitobain a une approche non interventionniste de l'immigration. Il travaille en étroite collaboration avec les communautés locales et les entreprises PME pour attirer les immigrants, et surtout, pour s'assurer qu'ils restent au Manitoba. Le modèle manitobain de l'immigration (PCM) est considéré comme exemplaire, avec 85 % des candidats provinciaux retenus accédant à l'emploi au bout de trois mois, et avec un des plus bas taux de chômage au Canada pour les « nouveaux arrivés ».

Les défis démographiques ont poussé le gouvernement à donner la priorité à l'implantation et la rétention des nouveaux arrivés. Ceci complète également un marché du travail provincial qui se compose principalement de PME. Ces petites entreprises ne peuvent pas se permettre un roulement important des TET comme leurs homologues qui jouissent de structures plus importantes : elles ont besoin de travailleurs permanents. Les critères d'évaluation du gouvernement (voir l'annexe III) des nouveaux arrivants représentent un bon équilibre entre le soutien à l'industrie nationale (c'est-à-dire le recrutement d'anciens étudiants internationaux ou TET ou par le biais de salons de recrutement à l'étranger) et cerner l'intention du nouveau venu quant à leur volonté de rester au Manitoba à long terme (en demandant un plan d'implantation par exemple).

Compte tenu de cette approche d'implantation, il n'est pas surprenant d'apprendre que la Manitoba a une préférence pour la signature d'accords avec des gouvernements étrangers, notamment avec l'Ukraine et l'Islande. Ces accords sont généralement des protocoles d'entente (PE) qui n'engagent aucun des gouvernements à remplir un certain quota, mais qui vise plutôt à spécifier les types de soutien qui peuvent être anticipés par les deux acteurs de l'accord. Les avantages de ces accords sont qu'ils facilitent la familiarisation entre les deux parties et permettent au Manitoba de sélectionner les candidats potentiels dans sa base de données complète, à un stade très précoce du processus d'immigration.

Les discussions avec les représentants du gouvernement manitobain ont révélé la manière dont un accord de recrutement a été créé avec l'Ukraine. Tout d'abord, la diaspora ukrainienne au Manitoba a approché le gouvernement provincial et ces deux acteurs ont ensuite travaillé ensemble en vue d'identifier les acteurs locaux étant prêts à participer à une mission de recrutement à Kiev. Cinq PME manitobaines ont participé à ces recrutements avec l'assistance des représentants des communautés de la diaspora ukrainienne. Plus de 250 candidats pré-identifiés ont été interrogés et plus de 200 candidats ont été invités à présenter une demande officielle au PCM.

Des accords de recrutement similaires ont été signés avec les Philippines et l'Islande. Un certain nombre de pays européens, parmi lesquels la Grèce et l'Espagne, ont approché le département manitobain de l'immigration au sujet des partenariats et des visites exploratoires dans leur pays. Le consulat jamaïcain à Vancouver a également récemment effectué un voyage exploratoire au Manitoba afin de voir comment son Ministère du Travail pourrait soutenir les objectifs d'Immigration au Manitoba.

Le principal défi actuel pour la Tunisie est le manque de sensibilisation. Pour les PME et le gouvernement manitobains, ceci inclut une meilleure compréhension de l'avantage comparatif de la main-d'œuvre tunisienne et, surtout, la capacité d'adaptation des Tunisiens à de nouveaux environnements. Malheureusement, ni des représentants du gouvernement manitobain ni des PME n'ont participé à DC au-delà de l'Europe.

Lorsqu'il a été informé du partenariat DC avec la Tunisie, le gouvernement manitobain a invité des représentants tunisiens à entamer des discussions sur un accord de recrutement de type similaire. Une fois précisé qu'environ 150 Tunisiens étaient arrivés au Canada via DC depuis 2009, les responsables manitobains ont réagi avec enthousiasme parce que:

- i) cela a démontré l'historique et l'expérience antérieurs du côté tunisien à faire venir des travailleurs au Canada ;
- ii) l'échantillon de 150 à 200 personnes était un point de départ idéal (Cela permet aux parties respectives de commencer avec une petite population cible, puis d'augmenter progressivement l'apport).

Il n'existe pas vraiment de diaspora tunisienne semblable à celles des communautés philippines et ukrainiennes et qui pourrait contribuer à améliorer cette prise de conscience. Cependant, la population francophone locale peut jouer là un rôle de rapprochement fort en servant de facto de diaspora pour les nouveaux travailleurs tunisiens. Lors de discussions avec des dirigeants d'organismes d'implantation des francophones, ils ont manifesté leur solide appui pour jouer ce rôle d'intermédiaire. Par ailleurs, ceci complète également la politique du gouvernement manitobain qui soutient activement les communautés francophones à atteindre leurs objectifs en matière d'immigration (c.-à.-d. atteindre 7 % de la population totale du Manitoba).

Sur le plan commercial, l'OIM a déjà un PE avec Maple Leaf Foods du Manitoba. Les discussions avec Maple Leaf ont indiqué une forte demande pour encore trois cents travailleurs étrangers jusqu'en 2014. La tendance encourageante pour la Tunisie est que, malgré l'absence d'une diaspora importante comme celle des Philippines, un nombre croissant de PME manitobaines a indiqué une préférence pour une main-d'œuvre plus diversifiée. Les entreprises manitobaines hésitaient à avoir leurs employés surreprésentés par une région particulière du monde.

## 5.2 L'industrie de la Manufacture: Palliser Furniture Co.

Le secteur manufacturier du Manitoba est le centre des plus grandes usines de meubles, portes, fenêtres et armoires du Canada. Palliser Furniture à Winnipeg est une affaire familiale de fabrication de meubles aux États-Unis, au Mexique et en Indonésie. L'entreprise a été créée en 1944 par une famille d'immigrants d'origine russe, les DeFehrs, et est la plus grande entreprise de fabrication de meubles au Canada. Le chiffre d'affaires final pour l'exercice 2010 s'élève à 145 000 000 dollars.

L'entreprise travaille sur commande et fabrique tous les types de tissus d'ameublement, d'articles de papeterie, de fauteuils inclinables, d'home cinéma et de chaises de confort tels que le cuir, le vinyle et des tissus exclusifs. Les clients peuvent choisir parmi plus de 85 options de cuir et de 200 tissus disponibles dans de nombreuses couleurs et de motifs. L'entreprise dispose de six usines à travers les États-Unis et de plusieurs usines au Mexique et est stratégiquement située de façon à ne pas seulement fabriquer pour le marché nord-américain, mais aussi pour assurer une livraison rapide par voie terrestre à travers le continent.

L'entreprise emploie 3 000 ouvriers, dont 1 000 sont basés à Winnipeg. Palliser recrute généralement dans les professions qui incluent des fonctions générales, la production, la maintenance, la logistique, l'administration, l'approvisionnement et le service à la clientèle. Cette entreprise a une solide réputation quant aux salaires équitables et aux avantages sociaux, une main-d'œuvre diversifiée et multiculturelle et des possibilités de croissance personnelle et professionnelle pour les salariés. L'entreprise a toujours été active dans le recrutement de main d'œuvre étrangère provenant d'un certain nombre de pays asiatiques et africains ; elle oriente ses activités vers les travailleurs immigrés et développe des programmes spéciaux pour la formation de nouveaux travailleurs immigrés, y compris des cours de langue et d'alphabétisation, en partenariat avec le gouvernement manitobain. Des entretiens avec les travailleurs ont révélé un salaire horaire de départ de 17 dollars, mais la plupart des immigrants sont attirés par la combinaison de l'emploi et de la qualité de vie au Manitoba (DeParle, 2010).

Palliser est actuellement dirigée par le PDG Art DeFehr, l'un des grands leaders de l'immigration de la Manitoba et du Canada. M. DeFehr a été impliqué dans le lancement initial du PCM dans les années 1990, lorsque le Manitoba ne pouvait attirer que 3 000 immigrants par an. Il fut l'un des architectes en chef du programme, garantissant qu'il correspondait au Manitoba et à la communauté des affaires manitobaine -

notamment en ce qui concerne les critères qui nécessitent pour les nouveaux venus d'avoir un lien avec la communauté manitobaine et une expérience récente du travail (Pitts, 2012).

Le PDG DeFehr est encore très actif dans la politique publique, mais en tant qu'entreprise, Palliser est satisfait de leur main-d'œuvre actuelle à Winnipeg. M. DeFehr est ouvert à des discussions plus générales compte tenu de son influence auprès du gouvernement provincial et des associations industrielles locales mais Palliser ne chercherait pas à étendre les possibilités d'emploi en Tunisie pour le moment. S'ils voyaient un développement dans la demande future, en raison de leur large production au Mexique, ils procéderaient à des recrutements en Amérique latine où ils sont assez présents sur le terrain.

### 5.3 L'Industrie de transport de camion : L'Association des Camionneurs du Manitoba

Aucune des entreprises de l'industrie du transport de camion identifiée (Big Freight et Transx) n'a accepté de nous rencontrer pour une discussion, il a par conséquent été recommandé que l'OIM s'entretienne avec l'Association des Camionneurs du Manitoba (MTA).

Les réunions avec des dirigeants de la MTA ont révélé que les plus grands besoins professionnels dans leur secteur sont les conducteurs (pour longues distances), les répartiteurs, les instructeurs de la sécurité et les emplois liés à l'entretien des semi-remorques. Les faibles salaires (40 000 dollars par an), le mode de vie difficile et la stigmatisation de la conduite de camions (la conduite de camions est considérée comme un dernier choix de métier) ont attisé les pénuries. La MTA considère qu'augmenter le nombre des conducteurs est un moyen d'équilibrer la concurrence puisqu'une faible main-d'œuvre a permis à certains acteurs de fixer un temps de travail et des salaires déraisonnables.

La MTA n'a pas directement participé à des salons de recrutement à l'étranger mais a confirmé que la plupart de ses membres avaient procédé à des recrutements internationaux, y compris Big Freight, une entreprise appartenant au secteur de l'industrie de transport de camion manitobain et qui dispose de son propre département de l'immigration. Les entreprises manitobaines préfèrent délocaliser la sélection, les tests et la formation, mais pour les entreprises qui ne peuvent pas payer les RH et les services d'immigration, le défi est de trouver des économies d'échelle dans les recrutements internationaux. Le risque de faire appel à des TET peu qualifiés signifiait que les PME manitobaines étaient sur la ligne pour les frais de rapatriement (c'est-à-dire qu'elles devaient payer une partie du billet d'avion de retour du TET) si les travailleurs ne réussissaient pas les tests critiques de ce secteur d'activité.

L'Europe a été la première destination en raison de ses normes de formation similaires à celles du Canada, mais l'industrie manitobaine a critiqué les conducteurs européens et leur incapacité à gérer les routes canadiennes par mauvais temps, les différents défis d'équipement et les problèmes de territoire. Par exemple, un conducteur britannique s'attend à rentrer chez lui le même jour, ce qui n'est pas le cas pour les conducteurs Canadiens.

Plus que 90 % des trajets long courrier au Manitoba doivent traverser la frontière canado-américaine. Le passage de la frontière est un défi majeur pour les tunisiens étant donné l'obligation pour ceux-ci d'avoir un passeport. Le système d'ancienneté est la méthode commune pour le choix du tracé: les conducteurs les plus récents dans une entreprise se voient offrir les routes les plus difficiles. Pour les Tunisiens cherchant à être engagés en tant que conducteurs au Canada, ceux-ci doivent non seulement demander un permis de travail mais également déposer leurs candidatures (à l'étranger) pour un visa US B1 à l'ambassade américaine de Tunis. A ce jour, ces visas sont généralement accordés, en particulier si un permis de travail au Canada est déjà apposé sur le passeport.

Le manque d'expérience est un autre défi direct pour les conducteurs tunisiens. Les recruteurs en Tunisie ont découvert que de nombreux candidats étaient en fait des chauffeurs de bus et non pas de camions long courrier, ce qui est un métier très différent. Les conducteurs marocains ont été considérés comme ayant un avantage comparatif leur permettant de mieux s'adapter au secteur canadien, étant donné la plus grande expérience des chauffeurs marocains avec le transfrontalier (discussion avec Prudhomme Inc).

Le MTA offre un certain nombre de cours de formation et ont influencé le gouvernement manitobain à accréditer la conduite de camion comme un métier, pensant que cela aidera à attirer les travailleurs. Pour remédier à la pénurie de travail et minimiser les risques pour les PME recrutant à l'étranger, le MTA a signé un PE avec le Mexique pour soutenir la formation de chauffeurs de camions sur les camions mexicains. Aux Philippines, ils ont utilisé un modèle différent et ont signé un PE pour former les Philippins sur un équipement canadien.

Il a été convenu que le meilleur point d'entrée pour la Tunisie était de familiariser les cadres MTA avec la main d'œuvre tunisienne et avec les normes de formation, en particulier dans la formation et la sécurité du conducteur. Le MTA a reçu la visite conjointe de l'OIM et l'Ambassade de Tunisie, tous les documents à l'appui. Le MTA collecterait alors les informations et ferait une présentation officielle à son Conseil. Ils ont indiqué que même si les qualifications de formation tunisiennes ne correspondent pas aux normes manitobaines, ils offriraient de partager les manuels de formation développés en interne. Les prochains grands recrutements à l'étranger se feront en Novembre: la Tunisie peut faire en partie.

#### 5.4 Le Secteur de la Construction: La *Manitoba Heavy Construction Association* (MHCA)

Les membres de l'industrie de la construction lourde ont également recommandé que l'OIM intervienne auprès de l'association de l'industrie: l'Association des Camionneurs du Manitoba (MTA).

Le secteur de la construction au Manitoba aura besoin de plus de 6 000 travailleurs pour remplacer ceux qui prendront leur retraite dans les huit prochaines années. Le secteur de la construction lourde du Manitoba est dominé par dix grandes entreprises, toutes les autres sont des PME. Les spécialités typiques de ce secteur lourd sont : chefs de chantier, opérateurs d'équipement lourd, manœuvres, l'entretien peu qualifié des routes et autres travaux de transport de surface.

Le défi clé du travail pour le secteur de la construction lourde du Manitoba est la rétention des travailleurs, car beaucoup de jeunes manitobains préfèrent travailler en Alberta en raison de salaires plus élevés. Les membres de l'industrie qui ont siégé au Conseil de la section locale du Collège technique de Winnipeg, qui fournit beaucoup de nouveaux travailleurs a confirmé la migration continue de jeunes travailleurs vers l'Alberta. Pour l'industrie manitobaine, cela signifie une offre de plus en plus réduite de main d'œuvre, ce qui augmente considérablement les coûts du travail.

La MHCA encourage ses membres à recruter via les salons de l'emploi et a également tendu la main aux dirigeants autochtones pour créer des relations avec une main d'œuvre autochtone jeune et en pleine croissance. L'association, comme ses homologues de camionnage, estime que pour renforcer les futurs efforts de recrutement il faut accroître les sessions de formation dans la gestion du secteur de la construction et le considérer comme un vrai métier. Les TET manitobains ne peuvent cependant pas bénéficier d'une aide à la formation jusqu'à ce qu'ils deviennent candidats du PCM. Cette constatation semble ajouter plus d'élan aux partenariats avec les centres de formation à l'étranger, tel que le centre de formation du Kram en Tunisie.

La MHCA n'est pas active dans le recrutement à l'étranger, et n'a pas non plus cherché à signer des PE avec des partenaires étrangers. Mais l'association a confirmé que son secteur a déjà eu recours aux TET pour maintenir l'effectif actuel. La MHCA a également signalé que la majorité des travailleurs sont originaire du Portugal et d'Italie. Sans surprise, ces pays ont été sélectionnés en raison des solides réseaux des diasporas portugaise et italienne déjà installées au Manitoba.

Une exposition à l'échelle de tous les secteurs d'activité à laquelle l'OIM et la Tunisie ont été invitées à faire une présentation officielle a eu lieu en avril 2013. Compte tenu de la brièveté des délais, l'OIM déclina l'invitation mais accepta d'assurer le suivi en partenariat avec le GoT avec une contribution écrite sur la main-d'œuvre tunisienne dans le prochain bulletin d'informations bimestriel de la MHCA.

## **6. Recommandations**

### Le Court et le moyen terme

- ❖ En coordination avec le Réseau National de Développement Economique et d'Employabilité de la Francophonie (RDEE) à Ottawa, un suivi a été effectué directement avec les CMF locales de Winnipeg, qui ont une forte tradition de soutien à l'immigration francophone africaine et qui ont exprimé ce soutien en fournissant une assistance à l'arrivée de TET en provenance de Tunisie.
- ❖ Explorer la faisabilité et encourager l'agence bilingue d'échanges commerciaux du Manitoba (ANIM), pour procéder à des recrutements de Destination Canada au-delà de l'Europe, en Tunisie, pour novembre 2013. Étant donné le rôle crucial que doit jouer Immigration Manitoba et le CDEM, l'ANETI et l'ATCT pourraient intervenir auprès de l'ambassade du Canada pour encourager ces deux parties prenantes à participer à des manifestations DC à Tunis en novembre 2013.
- ❖ Préparer une courte présentation pour le Conseil de l'Association du Camionnage du Manitoba (MTA) sur les atouts du marché tunisien du travail, particulièrement en ce qui concerne les conducteurs. Cette association a un accès direct à de nombreuses entreprises et a manifesté le désir d'inclure la Tunisie dans leurs prochains recrutements internationaux.
- ❖ Des recruteurs tiers tels que Prudhomme International Inc. ont mené des recrutements pour les conducteurs de camions Tunisiens et devraient être contactés par l'ambassade tunisienne au Canada pour partager leurs informations afin d'améliorer le processus de sélection. Des entretiens avec Prudhomme ont révélé que de nombreux candidats tunisiens pour la conduite de camions étaient au fait des chauffeurs d'autobus ; en ce qui concerne la question cruciale du passage de la frontière, les camionneurs marocains avaient plus d'expérience.
- ❖ L'ANETI et l'ATCT devraient approcher les ambassades canadiennes et américaines à Tunis afin d'explorer les processus de VISA complémentaires pour les conducteurs de camions Tunisiens qui ont déjà été retenus pour travailler au Canada; ces conducteurs ne peuvent pas travailler pour la plupart des entreprises canadiennes de camionnage jusqu'à ce qu'ils reçoivent un VISA US de type B1(visa d'affaire).
- ❖ Préparer une à deux pages à inclure dans le prochain bulletin bimensuel de l'Association de la Construction Lourde du Manitoba qui est envoyé à tous les membres des PME ce qui devrait mettre en évidence la « Marque Tunisie » et définir l'ensemble des compétences disponibles dans les spécialités liées à la construction.

- ❖ L'ANETI et l'ATCT ont pu identifier, à travers l'ambassade du Canada, les entreprises canadiennes clés en Tunisie qui ont formé et embauché des Tunisiens pour des postes similaires dans le but d'approfondir leur compréhension des critères de sélection des candidats, utilisées par les entreprises canadiennes.

#### Le Moyen et le long terme

- ❖ Entamer des discussions, à travers l'ambassade de Tunisie à Ottawa, avec les responsables d'Immigration Manitoba qui ont manifesté leur intérêt à explorer la faisabilité de la signature d'un PE compte tenu des liens de la Tunisie avec Destination Canada et du soutien complémentaire qui pourrait être fourni par les associations francophones locales telles que le CDEM.
- ❖ Compte tenu des pays qui ont établi des accords de travail avec la province du Manitoba (tels que les Philippines et l'Ukraine), le GoT pourrait tirer parti de ses réseaux internationaux pour en savoir plus sur les modalités détaillées de ces accords.
- ❖ Qui plus est, un nombre croissant d'entreprises manitobaines ont signalé une préférence croissante pour une main-d'œuvre plus diversifiée et sont prêtes à soutenir les TET sur des questions telles que la formation linguistique.

# Chapitre III: Saskatchewan

### **III Saskatchewan**

#### **1. Saskatchewan: Les enjeux socio-économiques**

##### 1.1 Les facteurs économiques

Fin 2011, le PIB de la Saskatchewan avait augmenté de 4,9 % par rapport à 2010 et représentait 57,5 milliards de dollars. En 2012, cette province affichait un taux de croissance du PIB de 3 %, ce qui signifiait donc la croissance économique de la Saskatchewan s'était pas arrêtée, d'autant plus que les prévisions estiment qu'en 2013, le taux de croissance du PIB sera de 3,4 %. En 2014, la croissance du PIB devrait être de 3,7% (Ferley, 2013). La Saskatchewan a des ressources substantielles et diversifiées qui stimulent la croissance économique : potasse, uranium, pétrole, gaz, diamants, forêts et terres agricoles. La Saskatchewan dispose également d'industries manufacturières et d'un secteur de services une manufacture et un secteur des services bien implantés. Cette province est de plus en plus considérée comme l'une des économies les plus fortes de l'Amérique du nord.

En 2012, la province a livré des produits manufacturés pour un montant de 14 milliards de dollars, mais la production de potasse a atteint 8,8 millions de tonnes, soit une diminution de 15,0 %. La production de pétrole a quant à elle augmenté de 9,3 %, et représentait 27,3 millions de mètres cubes, alors que la production de gaz naturel a diminué de 8,6 %, et représentait 5,6 milliards de mètres cubes. Cependant, la production d'uranium a augmenté de 12 % en 2012, et l'investissement en capitaux a augmenté de 6,5 % pour atteindre un niveau record de 20,9 milliards de dollars, avec 20,5 milliards de dollars en investissement de capitaux prévu pour 2013 (Ministère de l'Economie, Saskatchewan, 2013). L'investissement dans la construction non résidentielle a atteint 1,8 milliard de dollars en 2012, ce qui représente une augmentation de 18,7 % par rapport à l'année précédente.

Malgré quelques baisses mineures dans les industries d'extraction des ressources de la Saskatchewan, la production de pétrole et de gaz a encore atteint des niveaux record en 2012 (RHDCC, 2013a). Les prévisions envisagent une accélération de la production d'uranium et de potasse pour 2013 en raison de la forte demande de la Chine et de l'Inde – le Canada ayant signé un accord sur le commerce d'uranium avec l'Inde.

##### 1.2 Les facteurs démographiques

La population de la Saskatchewan compte un peu moins de 1,1 million d'habitants, parmi lesquels environ 35 % sont âgés de plus de cinquante ans. Ce haut pourcentage de population vieillissante a poussé le gouvernement de la Saskatchewan à lancer le «Plan Saskatchewan pour la Croissance» qui vise l'augmentation de la population totale à 1,2 millions en 2020.

Si l'on se réfère à l'historique de la croissance démographique de cette région, il apparaît que population active de la Saskatchewan devra se doter de 120 000 travailleurs supplémentaires en 2020, soit une moyenne de 10 000 nouveaux travailleurs par an (la Commission du Marché du travail au Saskatchewan, 2009).

Ces nouveaux travailleurs devront être recrutés aussi bien sur le marché du travail local (jeunes en décrochage scolaire, les migrants interprovinciaux) que sur le marché du travail international de par le recrutement de travailleurs étrangers, d'immigrants.

Le plan du gouvernement pour assurer une base démographique solide est lancé: parmi les 28 régions métropolitaines du Canada, les villes de Saskatoon et de Regina de la Saskatchewan se sont classées première et

deuxième villes en terme de croissance annuelle démographique en 2012 (Saskatchewan Trends Monitor, 2013).

### 1.3 Aperçu du Marché de Travail

Selon un sondage provincial, Saskatchewan a enregistré le plus haut niveau d'emploi en janvier 2013 : le nombre d'emploi s'élevait à 545 300, ce qui représente une hausse de 4,7 % par rapport à janvier 2012, soit la création de 24 700 nouveaux postes. Cette augmentation s'est constatée aussi bien dans les emplois à temps plein que dans ceux à temps partiel. En janvier 2013, le taux de chômage était tombé à 4,1 %, ce qui est considéré par les économistes comme représentant le plein emploi (Saskatchewan Trends Monitor, 2013).

Ces chiffres du chômage représentent une transformation remarquable des pré-niveaux de 2007, alors que la Saskatchewan a connu une perte nette de 46 000 travailleurs en raison de la migration interprovinciale.

Une grande partie de ces travailleurs sont partis pour chercher du travail dans l'Alberta prospère (la Commission du Marché du travail à la Saskatchewan, 2009), mais un nombre croissant d'employeurs de la Saskatchewan attirent maintenant des travailleurs qui, jusqu'à récemment, auraient pu être attirés par des salaires plus élevés en Alberta.

En janvier 2013, le nombre d'emplois dans le secteur agricole avait augmenté de 8 000 postes, et le nombre d'emplois dans le secteur non agricole de 16 700 postes par rapport aux chiffres de janvier 2012. De nouveaux emplois ont aussi été créés dans la manufacture (700), dans la construction (8300), dans le commerce de détail et de gros (600), dans le secteur des services (4900), dans l'administration publique (1900) et dans les industries primaires (2500). À l'inverse certains secteurs ont vu leur nombre d'employés diminuer par rapport à l'année 2012: dans le transport, l'entreposage et les services publics (-1700), les finances, assurances et immobilier (-500), par rapport à l'année précédente (RHDCC, 2013a)

Alors que le taux de chômage global provincial de la Saskatchewan était de 4,1 %, le taux de chômage des jeunes, était quant à lui de 8,9 % en janvier 2013, ce qui reste inchangé par rapport aux chiffres de janvier 2012. Quant à la population autochtone –présente en grand nombre- de la Saskatchewan, elle a enregistré un taux de chômage de 13 %, baissant de 16 % en 2013. Les jeunes travailleurs et les autochtones représentent une main-d'œuvre sous-utilisée, mais cette offre de travail n'a jusqu'ici pas été en mesure de répondre aux pénuries de compétences de la province.

## 2. L'Immigration et la Saskatchewan

### 2.1 Aperçu et Politiques Clés en Matière d'Immigration

En 2001, la province du Saskatchewan comptait 50 000 immigrants venant de l'étranger. Avant 1991, la majorité des immigrants provenaient de pays européens mais cette tendance a évolué à partir de 2010, avec 42 % des immigrants originaires de pays asiatiques (principalement la Chine et les Philippines), 11% des États-Unis, 9% de l'ex-Yougoslavie et 4 % d'Afrique du Sud (La Commission du Marché du travail, Saskatchewan, 2009).

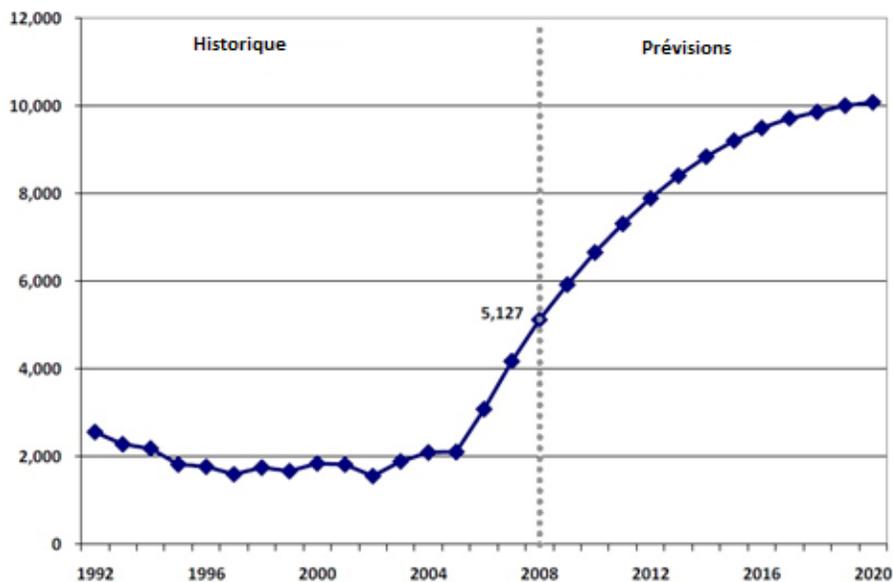
Le gouvernement de la Saskatchewan reconnaît que Toronto, Montréal et Vancouver ont été la destination traditionnelle des immigrants au Canada. Pour attirer et surtout retenir les nouveaux immigrants, la province a élaboré une stratégie de marketing afin de vendre l'image de la Saskatchewan à l'extérieur et dans salons

étrangers de l'emploi (La Commission du Marché du travail, Saskatchewan, 2009). Au moment de l'écriture de ces lignes, le gouvernement de la Saskatchewan conduisait deux missions à l'étranger avec les industriels de la province: l'une en Irlande et l'autre en Tunisie (Mars 2013).

La province a consacré tout un Ministère à l'immigration et mis en place un site Web pour faciliter les nouvelles entrées dans la province ([www.saskimmigrationcanada.ca](http://www.saskimmigrationcanada.ca)). Le Ministère de l'Immigration met l'accent sur l'attraction et l'implantation des nouveaux venus dans la province, principalement par le biais du Programme des Candidats à l'immigration de la Saskatchewan (PCIS) qui offre un processus simplifié pour l'immigration. Compte tenu du défi démographique auquel la Saskatchewan fait actuellement face, la priorité du gouvernement est de soutenir les immigrants qui souhaitent des séjours à long terme dans la province. L'objectif du gouvernement provincial en matière d'immigration est donc l'implantation à long terme par opposition à la solution à court terme des TET.

Entre 2011 et 2012, le gouvernement a retenu 4 072 immigrés pour une RP dans le cadre du PCIS. Ces choix concernaient les candidats principaux qui sont ensuite autorisés à désigner des membres de leur famille et d'autres candidats secondaires. Le gouvernement estime que ces nominations permettront l'installation de 11 000 à 12 000 nouveaux immigrants dans la Province d'ici la fin de l'année 2013 (figure I). En 2012, les trois principaux pays d'origine des nouveaux travailleurs étaient l'Inde, les Philippines et la Chine et les principales régions d'installation de ces immigrants étaient Regina, Saskatoon et Prince Albert (Ministère de l'Immigration, 2011).

**Figure I – L'immigration RP en Saskatchewan: Historique and Prévisions**



Les employeurs et les représentants du gouvernement considèrent qu'il existe une tendance à recruter des TET semi et haut qualifiés car ceux-ci ont de plus grandes chances de devenir des RP par la suite et de contribuer ainsi à la croissance démographique provinciale. Cependant, de nombreux employeurs de la province comptent encore sur les TET afin de renforcer leur main-d'œuvre, la stratégie gouvernementale étant de faire de ces travailleurs des RP. En effet, le gouvernement a indiqué qu'environ 80 % de tous les TET sont devenus des PR grâce au PCP.

Afin de lutter contre le problème croissant de la fraude et de l'exploitation des immigrants par les agences d'immigration, la province a terminé les consultations précédant le lancement d'un projet de législation visant à protéger les candidats à l'immigration et les travailleurs étrangers pendant le processus de recrutement et d'immigration (Ministère de l'Immigration, 2011).

L'autre principal mandat du Ministère de l'Immigration tient à la reconnaissance des titres de compétences reçus à l'étranger; ce qui est particulièrement important compte tenu de la demande de travailleurs hautement qualifiés par les secteurs d'activité. Le Ministère collabore avec le gouvernement fédéral sur la reconnaissance des titres de compétences et aussi au niveau provincial avec le groupe de coordination des études antérieures reconnu par le Ministère, et qui travaille en étroite collaboration avec les organismes de réglementation et les établissements d'enseignement afin de soutenir la reconnaissance de la formation et de l'expérience internationales que les immigrants apportent à la Saskatchewan.

La Commission de l'Apprentissage et de la Reconnaissance Professionnelle de la Saskatchewan (CARPS) est l'organisme chargé de l'approbation ou du rejet des références des travailleurs étrangers. La CARPS fonctionne avec une très petite équipe (2 à 3 équivalent temps plein-ETP). Une fois les candidatures reçues, la CARPS met généralement entre quatre et six semaines pour traiter toutes les formalités administratives. Le volume total des demandes internationales reçues sur une base annuelle est limité: entre 2011 et 2012, 208 demandes ont été traitées et plus de 1 900 titres de compétences ont été évalués.

Les candidats reçoivent ensuite une réponse à leur demande accompagnée d'une lettre explicative. En cas de succès, cette lettre peut être utilisée à des fins d'immigration, mais seulement si le candidat a une offre d'emploi d'un employeur de la Saskatchewan.

La Commission travaille de manière impartiale et sa tâche est de rechercher des équivalences. Cela signifie que les titres des travailleurs étrangers sont évalués de la même manière et soumis à la même norme que celles d'un travailleur de Saskatchewan. Les entretiens avec la CARPS ont révélé que le processus de reconnaissance des titres de compétences de Saskatchewan concernait:

- i) Les métiers obligatoires: Ils sont au nombre de quatre en Saskatchewan (un électricien, par ex.). La Commission exige des transcriptions, la vérification par l'employeur de l'expérience et des preuves de l'éducation et de formation. Les métiers obligatoires exigent un minimum de 7 200 heures d'expérience;
- ii) Les métiers réglementés (ex. coiffeur): Ces métiers exigent un certificat officiel de formation avant de commencer à travailler;
- iii) Les métiers volontaires (ex. technicien de l'automobile): Dans ces métiers, un employeur est autorisé à embaucher directement un travailleur et aucune certification officielle n'est requise.

## 2.2 Processus d'Entrée - Immigrer en Saskatchewan

Il existe trois voies distinctes pour immigrer en Saskatchewan: par le biais du programme de TET, par le biais du Programme des candidats Immigrants de la Saskatchewan (PCIS) ou par l'une des catégories fédérales de CIC (voir annexe III).

Pour venir en Saskatchewan dans le cadre du PCIS, un immigrant doit avoir certaines compétences, de l'éducation et une expérience du travail en fonction des besoins économiques de la Saskatchewan. Mais surtout, les nouveaux arrivants doivent être prêts à faire de la Saskatchewan leur nouvelle patrie.

Dans le cadre du PCIS, les huit catégories prioritaires de la Saskatchewan sont : les travailleurs qualifiés, les entrepreneurs et groupe d'employeurs, les membres de la famille de migrants, les agriculteurs, les personnes travaillant dans le secteur de la santé, dans le secteur de l'hôtellerie, les camionneurs des longs courriers et les étudiants. Par exemple, la catégorie du secteur de l'hôtellerie permet aux employeurs de désigner des travailleurs étrangers avec un permis de travail temporaire délivré par CIC, soutenu par un AMT, et dans l'une des catégories suivantes: serveur restauration (CNP 6453), serveur au comptoir (CNP 6641) et femme de ménage et personnel de nettoyage (CNP 6661).

La plupart des catégories de la Saskatchewan exigent que les candidats à l'immigration aient une offre d'emploi d'un employeur Saskatchewan. Cela complète les missions de marketing et de recrutement à l'étranger menées par le gouvernement.

### **3. Destination Canada**

#### **3.1 Entraide francophone en Saskatchewan**

Le marché du travail de la Saskatchewan est stimulé par un grand nombre de PME qui ne disposent pas de budgets importants en matière de RH ; d'ailleurs, l'accent du gouvernement provincial est porté sur l'implantation afin d'assurer une main-d'œuvre durable et la résilience démographique de sa population. Cela crée un environnement idéal dans lequel il est possible pour les CMF de la Saskatchewan de fournir des services de soutien importants aux travailleurs lors de leur arrivée dans la province, de manière à leur offrir un avantage comparatif sur le marché du travail francophone.

Lors de la mission DC organisée en Tunisie, le gouvernement de la Saskatchewan était représenté par une responsable avec rang de directrice (Mme Richelle Bourdoïn) qui est ensuite retournée à Tunis, en mars 2013, à la tête d'une délégation d'environ dix employeurs de PME de la Saskatchewan. L'industrie de la Saskatchewan était représentée par l'entreprise de RH Prudhomme International (PI) Inc. et son président Denis Prudhomme lors de la mission DC en Tunisie. PI Inc. cherchait à recruter pas moins de 60 candidats tunisiens dans des métiers qualifiés tels que conducteurs de camions, techniciens d'équipement lourd, soudeurs, peintres et dynamiteurs. Des discussions récentes avec PI Inc. ont révélé que M. Prudhomme est ensuite retourné en Tunisie en février 2013 afin de réaliser des recrutements supplémentaires dans des types de professions très similaires.

Le seul représentant des CMF canadiennes ayant assisté à l'événement de Destination Canada en Tunisie était le directeur de l'Assemblée communautaire Frankosakoise (ACF) de Regina, Ronald Labrecque. Il s'agissait pour R Labrecque de la première visite en Tunisie et celui-ci visait à réaliser plusieurs recrutements pour ses membres (notamment des électriciens, des charpentiers, des cuisiniers, des éducateurs). C'était aussi une première occasion pour lui d'évaluer les points forts de la main-d'œuvre tunisienne et d'étudier les opportunités entre l'ACF et la Tunisie.

Lors des rencontres avec l'ACF à Regina, M. Labrecque a parlé de son expérience très positive en Tunisie et des discussions approfondies qu'il a eues avec l'agence de l'emploi ANETI sur la question du recrutement.

L'ACF considère que la majorité des demandes de main d'œuvre de l'industrie manufacturière de sa communauté concerne le recrutement de personnel dans le dans le secteur de la soudure et de la mécanique. L'ACF était ouverte à la possibilité de recevoir une délégation tunisienne tard dans l'année et était aussi prête à soutenir l'industrie locale du Saskatchewan en recevant de nouveaux travailleurs francophones. La population francophone de la Saskatchewan est assez réduite étant donné qu'elle est constituée d'environ 22 000 personnes. Cette communauté se retrouve principalement dans et autour des grandes zones métropolitaines telles que Saskatoon et Regina. Les organismes de soutien des CMF, comme l'ACF, reçoivent des fonds fédéraux et provinciaux pour offrir aux nouveaux arrivants un soutien lors de leur installation, de même qu'une formation linguistique et d'autres programmes importants pour les nouveaux arrivants. Contrairement au Manitoba, et alors que leur intérêt et leur financement sont clairement portés sur les services d'implantation, l'ACF est très active dans le recrutement: notamment au travers de la publication d'offres d'emploi en français sur leur site et de la participation à DC. De plus, grâce au soutien de CIC, l'ACF a organisé un forum de deux jours sur l'immigration à l'échelle provinciale pour les organismes de services francophones, en mars 2013.

#### **4. Sélection des Secteurs Saskatchewan en quête de Travailleurs Etrangers**

##### **4.1 Le Secteur de la Construction**

Le secteur de la construction est divisé en quatre catégories de travail au Canada: les maisons neuves et la rénovation; l'industrie lourde (la construction de grands projets industriels); l'ingénierie institutionnelle et commerciale (centres commerciaux, immeubles de bureaux) et civile (routes, barrages, conduites d'égout, ponts).

Cependant, il ya eu une baisse inattendue de 2,0 % dans les dépenses totales d'investissement dans la province, en 2013, après des hausses respectives de 6,5 pour cent et 11,9 pour cent, entre 2011 et 2012. Une grande partie de cette réduction des investissements est liée à la fébrilité des producteurs de potasse face à des baisses de production. Les dépenses totales dans le secteur de la construction resteront modestes en 2013, n'augmentant que de 1,5%, après une hausse prévue en 2012 de 4,5 %. Toutefois, les économistes prévoient que ces dépenses augmenteront à nouveau de 5,5 % en 2014 (Ferley, 2013).

Depuis 2001, l'activité de l'industrie de la construction en Saskatchewan a augmenté de 70 %. La récession de 2009 a eu un impact limité sur l'industrie de la construction, qui a encore montré une forte croissance en 2010 et 2011. Cette croissance a même dépassé celle du secteur de la construction de l'Alberta. Les projets industriels dans le secteur minier, pétrolier et gazier, et les services publics ont contribué le plus à la croissance, suivis par des hausses dans la construction commerciale, institutionnelle et résidentielle.

Cette croissance a mis une grande pression sur les marchés du travail et le recrutement de main d'œuvre a dès lors été difficile. Cette situation devrait persister au moins jusqu'en 2015, avec des défis constants pour garder cette nouvelle main-d'œuvre nombreuse et qualifiée en Saskatchewan, notamment en raison des offres d'emploi dans d'autres provinces (Conseil du Secteur de la Construction du Canada, 2012a). On estime qu'en 2020, 6 600 travailleurs prendront leur retraite mettant ainsi plus de pression sur le marché du travail.

L'emploi dans le secteur de la construction restera à peu près aux niveaux actuels jusqu'en 2020, avec une volatilité modérée dans la construction de nouveaux logements qui est compensée par des gains constants dans les travaux de rénovation et d'entretien. L'emploi dans la construction non résidentielle atteindra un pic en 2013 et restera proche de ces niveaux jusqu'en 2020. Parmi les projets de construction non résidentielle, les formes

d'emploi les plus volatiles se produiront dans les grands projets industriels et d'ingénierie, tandis que la construction commerciale et institutionnelle connaîtra une demande plus progressive de main d'œuvre (Conseil du Secteur de la Construction du Canada, 2012a). Le tableau I donne un aperçu jusqu'en 2020 de ces métiers du secteur de la construction qui continueront à être très demandés (par exemple, chaudronniers, charpentiers, conducteurs de camions et soudeurs).

**Tableau I** La demande en Main d'œuvre en 2020 (Conseil du Secteur de la Construction)

<b>COTES D'ÉQUILIBRE SUR LES MARCHÉS</b>										
1	Il y a, sur les marchés locaux, des travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs et qui peuvent répondre à toute augmentation de la demande, dans les conditions de travail et aux taux de rémunération offerts actuellement. Il existe une offre excédentaire et un risque de voir des travailleurs se diriger vers d'autres marchés.									
2	Il y a, sur les marchés locaux ou voisins, des travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs et qui peuvent répondre à toute augmentation de la demande, dans les conditions de travail et aux taux de rémunération offerts actuellement.									
3	La disponibilité de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur le marché local peut être modifiée par de grands projets, des fermetures d'usine ou d'autres hausses de la demande à court terme. Il existe des conditions semblables ou moins prononcées sur les marchés voisins, de sorte que la mobilité n'est pas une solution possible. Il se peut que les employeurs se livrent concurrence pour attirer les travailleurs qu'il leur faut. Les modèles établis de recrutement et de mobilité suffisent à répondre aux besoins en main-d'œuvre.									
4	Il n'y a pas, en général, de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur les marchés locaux ou voisins qui pourraient répondre à une augmentation de la demande. Les employeurs doivent se livrer concurrence pour attirer des travailleurs supplémentaires. Il se peut que le recrutement et la mobilité aillent au-delà des sources et des pratiques traditionnelles.									
5	Il n'y a pas de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs sur les marchés locaux ou voisins pour répondre à la demande actuelle, de sorte que des projets ou la production pourraient être retardés. Il existe une demande excédentaire, la concurrence est intense et le recrutement s'étend jusqu'à des marchés lointains.									

<b>MÉTIERS ET PROFESSIONS</b>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Chaudronniers</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Les besoins en main-d'œuvre liés aux projets industriels et de génie civil continueront d'augmenter pour atteindre des sommets, ce qui resserrera les conditions du marché du travail en 2012. Les conditions retrouveront un équilibre d'ici 2013 à mesure que les grands projets connus commenceront à prendre fin. Le travail sera concentré dans le secteur de la construction non résidentielle. Le profil d'âge des travailleurs de ce métier se situe près de la moyenne. D'après les estimations, les nouveaux travailleurs combleront les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite; cependant, il faudra recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande liée à l'expansion au début de la période de prévision.										
<b>Charpentiers-menuisiers</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Les besoins en main-d'œuvre liés aux projets de construction d'immeubles industriels et non résidentiels continueront d'augmenter pour atteindre des sommets en 2013. L'emploi sera réparti entre les secteurs résidentiel et non résidentiel. Le potentiel de mobilité entre les deux secteurs pourrait contribuer à répondre aux besoins du marché. Le profil d'âge des travailleurs de ce métier se situe près de la moyenne. D'après les estimations, les nouveaux travailleurs combleront les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite; cependant, il faudra recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande liée à l'expansion au début de la période de prévision. Les travailleurs de l'extérieur du marché local quitteront à mesure que les grands projets connus commenceront à prendre fin, et les conditions du marché retrouveront un équilibre pendant le reste de la période de prévision.										
<b>Conducteurs de camions</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Les besoins en main-d'œuvre liés aux projets industriels et aux projets d'exploitation des ressources continueront de resserrer les conditions du marché jusqu'en 2013. Le travail sera concentré dans le secteur de la construction non résidentielle. Le profil d'âge des travailleurs de ce métier se situe près de la moyenne. D'après les estimations, les nouveaux travailleurs combleront les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite; cependant, il faudra recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande liée à l'expansion au début de la période de prévision. Les travailleurs de l'extérieur du marché local quitteront à mesure que les grands projets connus commenceront à prendre fin, et les conditions du marché retrouveront un équilibre pendant le reste de la période de prévision.										
<b>Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Les besoins en main-d'œuvre liés aux projets industriels et aux projets d'exploitation des ressources continueront d'augmenter pour atteindre des sommets en 2013. Le travail sera concentré dans le secteur de la construction non résidentielle. Le profil d'âge des travailleurs de ce groupe est fortement inférieur à la moyenne. D'après les estimations, les nouveaux travailleurs combleront les besoins en main-d'œuvre liés aux départs à la retraite; cependant, il faudra peut-être recruter des travailleurs à l'extérieur du marché local pour répondre à la demande liée à l'expansion au début de la période de prévision. Les travailleurs de l'extérieur du marché local quitteront à mesure que les grands projets connus commenceront à prendre fin, et les conditions du marché retrouveront un équilibre pendant le reste de la période de prévision.										

Le Saskatchewan dénombre 1 400 entreprises de construction, parmi lesquelles 1 000 comptent moins de dix salariés. Étant donné que la demande de construction reste croissante, les employeurs de la Saskatchewan continueront à chercher les travailleurs qualifiés à l'extérieur de la province. La migration (interprovinciale et les nouveaux immigrants) dans la Province a augmenté de façon constante depuis 2002 et a été une source importante de travailleurs dans le secteur de la construction. L'Association de Construction de la Saskatchewan

(SCA) reçoit, chaque semaine, des demandes d'aide de la part de ses membres pour trouver des travailleurs et reconnaît que 90 % de ses membres n'ont aucune connaissance de l'immigration et du recrutement. Dès lors, afin de recruter de la main d'œuvre, ils font simplement des demandes à des entreprises locales de ressources humaines (tel que Prudhomme Inc., basée à Regina).

#### 4.2 Le Secteur de la Manufacture - Matériel Agricole

Les livraisons manufacturières de la Saskatchewan représentaient 14,0 milliards de dollars en 2012, en dépit de la production beaucoup plus faible de la potasse. Le secteur de la potasse a contribué à stimuler la production manufacturière en raison de larges programmes d'investissements. Les livraisons manufacturières ont totalisé 12,6 milliards de dollars en 2011, soit une augmentation de 15,2 % par rapport aux niveaux de 2010. L'industrie est très diversifiée mais ses produits clés se trouvent dans le secteur alimentaire, les machines, les produits fabriqués et les produits métalliques de première transformation, le matériel de transport et les produits du bois.

Les fabricants de la Saskatchewan sont reconnus comme des leaders mondiaux en technologie d'agriculture des terres arides et en technologie de pointe de sources lumineuses pour les enduits et les revêtements des matériaux micro-électromécaniques avancés (Summach, 2012b). Une large gamme de produits manufacturés sont produits, parmi lesquels la plupart sont exportés hors de la province à travers le monde - y compris le matériel agricole, l'équipement minier et industriel, les technologies de communications terrestres et par satellite, les télécommunications, les produits satellitaires, militaire et aéronautiques.

L'effectif total de l'industrie manufacturière en Saskatchewan compte environ 30 000 employés. Un total de 16 000 travailleurs sont employés dans la fabrication des machines, le transport et l'équipement industriel, ce qui représente un tiers des exportations totales (Summach, 2012b). Ce secteur spécifique comprend une gamme diversifiée de 300 entreprises.

On retrouve les équipements agricoles fabriqués en Saskatchewan sur la plupart des grands marchés étrangers, notamment aux États-Unis, en Australie, au Mexique, en Amérique du Sud, au Moyen-Orient, en Afrique et en Europe orientale et occidentale. Près de 40 % des 11 000 emplois manufacturiers des fermes et ranchs de l'ouest canadien sont installés en Saskatchewan (Summach, 2012a). Les fabricants de matériel agricole en Saskatchewan ont accès à 250 000 entreprises agricoles différentes, qui se situent à une journée de route. Les fabricants de la Saskatchewan sont des fabricants d'équipements d'origine (O.E.M) et fournisseurs de John Deere, Case New Holland et AGCO Corporation.

Le gouvernement de la Saskatchewan a mené une étude sur le marché du travail (Juin 2009) avec des entreprises dans l'industrie manufacturière. Compte tenu du fait que l'enquête a été menée durant la crise financière, de nombreuses pénuries identifiées auront considérablement augmenté étant donnée la croissance économique accélérée de la province à partir de 2010. Même pendant la crise financière, près de 40 % des participants faisaient face à des pénuries de compétences dans la main d'œuvre spécifique et générale, ce qui constituait une contrainte à la croissance de l'entreprise.

L'enquête sur le marché du travail s'est intéressé aux professions existantes dans le système de CNP Canadien et a recueilli des données sur huit métiers afin de représenter le secteur manufacturier de la Saskatchewan (tableau II). En juin 2009, et malgré la crise financière, entre 6 % et 20 % des postes était vacants. Près de la moitié de ces entreprises ont anticipé les retraites dans ces métiers –la majorité des personnes partant à la retraite étant du personnel occupant des postes de superviseur, d'attaché à la fabrication et l'assemblage, de soudeurs, et d'opérateurs de machines.

**Tableau II** Les Fonctions Clés dans le Secteur Manufacturier et Postes Vacants Projetés

Fonction	Postes vacants	Entreprises prévoyant la retraite dans les 5 ans	Entreprises prévoyant une croissance au cours des 5 prochaines années	Entreprises prévoyant une décroissance au cours des 5 prochaines années	Pourcentage de croissance/décroissance en excluant les mises à la retraite au cours des 5 prochaines années
Managers d'entreprise (0911)	6,1 %	36,6 %	17,1 %	2,4 %	14%
Receptionniste et standardiste (1414)	8,7 %	N/A	12,0 %	0%	9%
Commis à la production (1473)	11,6 %	32,6 %	30,2 %	4,7 %	3%
Soudeurs et opérateurs de machine (NOC 7265)	17,3 %	43,6 %	51,8 %	1,8 %	33%
Superviseurs, production et assemblage de produits (9227)	10,0 %	46,7 %	33,3 %	0%	20%
Opérateurs de machine métallurgiques (9514)	10,0 %	30,0 %	28,0 %	2,0 %	20%
Métallurgistes (9612)	20,3 %	33,9 %	44,1 %	1,7 %	41%
Autre personnel travaillant dans la transformation, fabrication et services publics	12,5	37,5	26,1	4,7	13

Concernant les stratégies spécifiques de recrutement, la méthode la plus courante est le bouche-à-oreille (35 %), suivie par les offres d'emploi en ligne (24,8 %). Plus de 50 % de tous les participants à l'enquête sont satisfaits des recrutements internationaux d'autres pays et considèrent cette méthode très efficace pour leur main-d'œuvre (Commission du Marché du Travail, Saskatchewan, 2009).

Dans le secteur manufacturier de la Saskatchewan, 20 % des entreprises utilisent actuellement ou ont utilisé des travailleurs étrangers au cours des 12 derniers mois (de 2008 à 2009). En termes de rétention des travailleurs,

les entreprises de 20 salariés ou plus ont appliqué des systèmes concurrentiels de salaires, d'indemnités et de bonus et récompense en comparaison à ceux appliqués dans les entreprises de cinq employés ou moins.

#### 4.3 Le secteur de la santé

Les recensements des vingt dernières années montrent une augmentation de la population des villes, des régions du nord et des communautés FN alors que la population des petites villes, des villages, et des communautés rurales a quant à elle diminué. Cela est dû, en grande partie, à une augmentation de la migration des zones rurales vers les zones urbaines et ce modèle va influencer les types et emplacements des services de soins de santé dans la province. D'un point de vue démographique, la population des 65 ans et plus devrait augmenter de 24,2 % en 2021, tandis que la population des 75 ans et plus devrait augmenter de 1 %. Quant aux plus jeunes, la population des moins de 20 ans devrait croître de seulement 4 % d'ici 2021 (Ministère de la Santé, Saskatchewan 2012).

La Province de la Saskatchewan employait 30 000 équivalents temps plein (ETP) dans le secteur de la santé (dans tous les services de santé des régions urbaines et rurales et l'Agence de Cancer de la Saskatchewan) entre 2012-2013. La province compte plus de prestataires de soins de santé pour 100 000 habitants que n'importe quelle autre province de l'ouest. L'effectif était de 87 % de femmes, avec le plus grand nombre d'ETP dans le groupe 50-54 ans; suivi de 21 % d'ETP dans la tranche d'âge 55-64 ans (Ministère de la Santé, Saskatchewan, 2012).

La Saskatchewan devra reconstituer presque la moitié de son personnel de santé au cours des dix prochaines années si le besoin de prestataires de services, les taux historique de retraite et le taux de rotation continuent à se faire sentir (Tableau III). Les spécialités de santé les plus touchées par la hausse de la demande, les retraites et les attritions sont les infirmières diplômées (RN<sup>4</sup>, NP<sup>5</sup>), les aides à domicile et les prestataires de soins spéciaux, les techniciens de laboratoires médicaux, les ergothérapeutes et les inspecteurs de la santé publique. Le nombre total de nouvelles infirmières nécessaire au cours des dix prochaines années dépasse les 4 000.

**Tableau III –Prévisions des Professions de Santé: 2012-2022**

Professions	Nombre d'employés d'origine étrangère (Avril 2009-Mars 2010)	Cause de la croissance de demande	Croissance de la demande sur 10 ans	Estimation de la main d'œuvre en 2020	Prévision de départs en retraite et départs de travailleurs d'ici 2020	Prévision de recrutement de main d'œuvre étrangère au cours des 10 prochaines années
<b>Infirmier</b>	6 842	Voir note 6	822	7 664	2 548	3 370
<b>Aide-soignant à domicile</b>	5 651	Voir note 7	180	6 038	2 133	2 520
<b>LPN</b>	1 865	Voir note 7	62	2 045	751	931
<b>Technicien de laboratoire médical</b>	540	Croissance démographique (7,44 %)	17	602	191	253
<b>Conseiller en addictions</b>	233	Croissance	23	250	132	149

<sup>4</sup> RN: Registered Nurse = Infirmière Diplômée

<sup>5</sup> NP : Nurse Practitioner = Infirmière pratiquante

		démographique				
<b>Thérapeute</b>	146	Augmentation des opérations chirurgicales	12	169	37	60
<b>Thérapeute respiratoire</b>	103	Jours d'hospitalisation (11,4 %)	9	115	49	61
<b>Audiologiste</b>	87	0-19 croissance démographique (4,02 %)	5	96	34	43
<b>Inspecteur de santé publique</b>	72	Croissance démographique		77	32	37

Dans le secteur de la santé de Saskatchewan, tout tourne autour des normes. Les candidats internationaux voulant postuler à n'importe quelle catégorie professionnelle doivent d'abord être évalués par la CARPS. A y regarder de plus près on découvre que de soins à domicile/SCA<sup>6</sup> pour 2010-2011 ont atteint 5 642 ETP. Les prévisions (2013) montrent que cette spécialité subira une croissance des effectifs de 3,4 pour cent sur cinq ans et 6,8 pour cent sur une période de dix ans. Compte tenu des pertes d'emplois en raison des rotations des travailleurs et des départs à la retraite, le nombre total des nouveaux ETP nécessaires, selon une prévision sur 10 ans, est de 2 545 (Ministère de la Santé de la Saskatchewan, 2012).

Un examen plus attentif d'une profession typique de la santé –médecin- révèle des résultats intéressants sur les modes de recrutement internationaux dans le secteur de la santé dans la province de la Saskatchewan. La Saskatchewan compte davantage sur les médecins formés à l'étranger que n'importe quelle autre juridiction dans le pays. La province a longtemps dépendu de médecins formés à l'étranger pour répondre à ses besoins sanitaires. Entre 2010 et 2011, 53 % des médecins de famille à la Saskatchewan étaient diplômés d'une école de médecine en Afrique ou en Asie. Dans les zones rurales, 75 % des médecins étaient formés dans d'autres pays (Ministère de la Santé du Saskatchewan, 2012).

La situation de recrutement est devenue si critique dans le secteur de la santé à la Saskatchewan que la province a créé un nouvel organisme: l'Agence de Recrutement de Médecins de la Saskatchewan (Ministère de la Santé de la Saskatchewan, 2012). D'autres spécialités du secteur de la santé connaissent aussi des pénuries de main d'œuvre, notamment dans des métiers tels que les aides de soins à domicile et SCA et les ergothérapeutes, ce qui a incité le Ministère de la Santé, le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, l'Apprenticeship and Trade Certification Commission<sup>7</sup> de la Saskatchewan, les employeurs et les universités locales à se réunir pour développer des stratégies pour attirer et retenir les recrutements.

<sup>6</sup> Association Saskatchewan de Construction

<sup>7</sup> Commission d'Apprentissage et de Certification

## 5. Considérations Stratégiques: Opportunités pour la Tunisie

### 5.1 Le Secteur de la Construction: Coram Construction Inc.

Le secteur de la construction en Saskatchewan a du mal à suivre le rythme de la croissance économique dans la province. De janvier 2012 à janvier 2013, plus de 8 000 nouveaux emplois ont été créés dans le secteur. Fin février 2013, les PME de la province étaient optimistes quant aux nouvelles opportunités de croissance, bien que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée reste le principal défi d'exploitation pour les PME Saskatchewan (Chaubin, 2013).

Les réunions tenues avec la Saskatchewan Construction Association (SCA) ont révélé que presque toutes les entreprises de la province maintiennent leurs opérations courantes grâce au recrutement de travailleurs étrangers. La majorité des travailleurs étrangers dans ce secteur sont recrutés en Irlande, au Royaume-Uni, en Pologne ou aux Philippines. L'une des principales raisons du recrutement de personnel originaire de ces pays est la confiance qui existe dans l'éthique de travail de ces employés.

Malgré un essor économique prodigieux, la province est encore assez petite pour que la plupart des entreprises locales soient capables de fournir les travailleurs pour les projets. Mais le problème récurrent est la durée de temps nécessaire pour amener les TET. Le secteur est sensible au facteur temps : en effet, une entreprise peut subitement avoir besoin, pour commencer, de 100 travailleurs, et ce avec un préavis d'une journée.

En conséquence, presque toutes les entreprises tentent de conserver leurs travailleurs et de garder une réserve de main-d'œuvre sous la main, malgré le caractère inconsistant du travail de type « projet par projet ».

Coram Construction est une PME qui travaille sur un certain nombre de grands projets d'infrastructure partout dans la Province et à l'ouest du Canada<sup>8</sup>. Coram a ouvert des bureaux à Regina et à Saskatoon en 1992, et depuis ce temps continue à recruter des travailleurs spécialisés pour travailler dans le secteur de la construction commerciale ([www.coram.ca](http://www.coram.ca)). Coram se concentre sur des projets tels que les hôpitaux, les stades, les ponts, les tours de grande hauteur et les condominiums. Les métiers les plus représentés incluent les ouvriers non qualifiés, les finisseurs de béton, les grutiers et les charpentiers.

La taille de leur main d'œuvre change en fonction du nombre de projets dans leur portefeuille ; mais des entretiens avec le chef de district ont révélé que l'entreprise a besoin d'environ 500 à 600 travailleurs d'ici 2014. Il a également confirmé que cinq autres de ses principaux concurrents avaient un besoin similaire de travailleurs. En raison de la difficulté de recrutement à long terme, Coram a maintenant une expérience positive en matière de recrutement international pluriannuel, principalement du Royaume-Uni, d'Irlande et de Pologne. En conséquence, l'entreprise a reçu un « statut AMT accéléré » du gouvernement fédéral, ce qui signifie qu'avant de voyager à l'étranger pour finaliser les recrutements, Coram aura déjà terminé une composante clé du processus administratif de recrutement de travailleurs étrangers.

La période hivernale (décembre-mars) est la principale période d'embauche en raison du ralentissement des grands projets de construction; la demande de main d'œuvre atteint son apogée au printemps et en été. Coram compte sur une société RH tierce pour identifier le groupe de travailleurs à l'étranger. Ils réalisent des entretiens préliminaires via *Skype*, puis s'envolent vers le pays d'origine (par exemple, en Irlande), effectuent une série d'entretiens, et ensuite présentent les offres d'emploi aux candidats internationaux.

---

<sup>8</sup> Etant donné que c'est une entreprise privée, les chiffres de ventes annuelles n'ont pas été communiqués.

Le coût total d'un recrutement international atteint facilement les 5 000 \$ à 8 000 \$ (la majeure partie de ce coût est payé par la commission à l'entreprise RH, les frais de voyage internationaux ainsi que les frais généraux de Coram). Ce coût du recrutement international est élevé et Coram signale s'intéresser à la recherche de nouveaux viviers de main-d'œuvre qui réduiraient ce coût.

Lors des entretiens avec Coram, deux principaux défis à se sont présentés à l'embauche de la main d'œuvre tunisienne. L'entreprise a toujours préféré les pays anglo-saxons, étant donné que la maîtrise de la langue est essentielle pour assurer un milieu de travail opérationnel: les travailleurs doivent être capables d'interpréter les plans, de lire les panneaux et aussi d'assurer la sécurité de leur lieu de travail, notamment en conseillant leurs collègues si un problème d'ordre sécuritaire survient. Coram exige que leurs travailleurs étrangers disposent d'au moins \$ 10 000, ce qui est assez pour un logement sûr et la location d'un véhicule pour se rendre sur les sites éloignés. Mais ce capital de départ pour le Canada est trop élevé.

Coram entretient d'excellentes relations avec le gouvernement de la Saskatchewan, ce qui se note par la participation de l'entreprise aux salons de l'emploi à l'étranger organisés par le gouvernement Saskatchewan ces deux dernières années. La majorité de ces salons ont eu lieu en Europe et notamment au Royaume-Uni et en Irlande. Le chef de district a déclaré que ce soutien était essentiel pour leur entreprise étant donné que ces salons de l'emploi fournissent des renseignements précieux quant aux marchés du travail étrangers et leur donnent accès à de nouveaux groupes de travailleurs. Coram a été invitée à accompagner la délégation gouvernementale lors de sa visite en Tunisie (mars 2013) mais pour des raisons internes ils ont dû décliner pour cette année.

Les employés de l'entreprise basés en Europe avaient également deux avantages distincts. Compte tenu du capital de démarrage élevé nécessaire, et de la difficulté de la transition des deux premiers mois, bon nombre de leurs travailleurs étrangers actuels pouvaient compter sur un fort soutien des associations de la diaspora, qui ont notamment été accueillir les nouveaux arrivés à l'aéroport et les ont soutenu dans leur installation lors de leurs premières semaines dans la province de la Saskatchewan. Cependant, Coram pense que les associations des communautés francophones pourraient jouer un tel rôle auprès des travailleurs tunisiens.

Certains pays de l'OCDE, tels que l'Irlande, jouissent d'exemptions aux « ports d'entrée » lorsque leurs travailleurs arrivent au Canada. Cela signifie qu'au lieu d'obtenir des permis de travail dans une ambassade canadienne à l'étranger, les travailleurs irlandais se déplacent simplement au Canada et reçoivent leur permis de travail au port d'entrée (un aéroport, un passage frontalier ou le terminal d'un port). Pour les travailleurs tunisiens cette option n'est pas possible mais les tunisiens peuvent rivaliser avec les pays de l'OCDE grâce à la prise de conscience croissante des employeurs de la Saskatchewan de la rapidité des procédures pour les travailleurs tunisiens dans le cadre du programme Destination Canada.

## 5.2 Le Secteur de la Manufacture

Les revenus manufacturiers ont totalisé 14 milliards de dollars en Saskatchewan en 2012, malgré une baisse des projets d'investissements liés à l'industrie de la potasse. L'effectif total de la province comprend 30 000 employés, avec une portée de 300 sociétés différentes dans le secteur des machines et du secteur agro-industriel. Des enquêtes sur le marché du travail indiquent qu'une majorité croissante de ces entreprises ont utilisé une main-d'œuvre étrangère et continuera à le faire au cours des prochaines années. Deux PME ont été interviewées.

## 5.2a. Meridian Manufacturing Inc.

La Meridian travaille depuis plus de 65 ans dans le secteur agricole et l'industrie pétrolière et gazière. Cette entreprise a récemment fusionné avec Winnipeg WGI Westman Group Inc. du Manitoba. Le produit phare de l'entreprise est la production des bennes en acier inoxydable (c'est-à-dire d'élévateur à grains) avec une forte demande du secteur agricole et de stockage en vrac commercial. Cette entreprise fabrique des réservoirs de pétrole et des conteneurs de ciment ([www.meridianmfg.com](http://www.meridianmfg.com)). Installée hors de la Saskatchewan, l'entreprise possède plus de 56 000 mètres carrés d'espace de production et des installations supplémentaires en Alberta et en Iowa, aux États-Unis. Le chiffre d'affaire pour l'année 2012 n'était pas disponible lors de l'écriture de cette étude mais le revenu annuel moyen de l'entreprise est d'environ 5 millions de dollars (revenu brut).

L'entreprise emploie plus de 1 000 salariés, avec environ 80 employés dans leur boutique à Regina. Suite à la fusion récente avec GTI au Manitoba, ils sont maintenant dans la phase de mise en œuvre de leur entreprise, ce qui signifie qu'ils n'ont pas atteint la capacité maximale de leur rendement.

Des entretiens avec la division RH ont révélé un besoin de recruter au moins 30 travailleurs de plus au cours des six prochains mois. Ils recrutent pour des postes de soudeurs, monteurs (presse, frein) et opérateurs d'équipements lourds.

Meridian Manufacturing Inc. est très active dans le recrutement de son personnel à l'international. En effet, l'entreprise sous-traite à une entreprise RH, dont le siège est en Colombie-Britannique (BC), la gestion de ces recrutements internationaux. Cependant, le principal défi pour la Meridian vient du fait que l'entreprise RH soit basée en Colombie-Britannique, ce qui signifie dès lors que l'entreprise et ses employés ne peuvent être présents lors de l'arrivée des travailleurs. La Meridian a signalé que son plus grand problème était de fournir un soutien aux travailleurs à leur arrivée, compte tenu de l'importance d'un tel soutien pour le moral de l'entreprise et l'atmosphère du travail. Ce soutien n'est pas l'un des domaines d'expertise de l'entreprise.

Le laps de temps nécessaire pour faire venir des travailleurs en Saskatchewan est une autre contrainte aux recrutements internationaux. L'entreprise a exprimé sa frustration par rapport aux longs délais de traitement de dossier au niveau fédéral, concernant les TET. Le délai le plus rapide pour traiter le cas d'un travailleur international des Philippines pour un permis PTET était de huit semaines. Le délai le plus court enregistré pour amener un TET en Saskatchewan était de deux semaines, mais les autorités gouvernementales ont déclaré que les délais normaux de procédures étaient d'en moyenne trois mois.

Alors que le traitement de dossier de travailleurs irlandais prend lui seulement trois semaines, étant données les procédures de recrutement facilitées – permettant aux travailleurs d'avoir leurs papiers d'immigration préparés sur place- avec ce pays grâce à l'organisation du salon de recrutement de 2012 a permis irlandais. Ce temps record a également été possible grâce à un accord signé entre l'Irlande et le gouvernement de la Saskatchewan. Cependant, de nombreuses années ont été nécessaires pour mettre en œuvre cet accord qui a principalement été signé en raison des normes de formation et d'éducation irlandaises qui sont similaires à celles du Canada.

L'approche actuelle de recrutement international de la Meridian est d'assurer un vivier de main-d'œuvre disponible au moins un an à l'avance. En effet, 12 travailleurs philippins sont arrivés en Saskatchewan en mars 2013, mais ces travailleurs ont été interviewés en janvier 2012, avec l'espoir que cela prendrait un an pour les amener à destination. Les Philippines sont un canal de recrutement bien connu et la Meridian a pris la mesure supplémentaire de mettre en place un atelier de formation pour soutenir cette main-d'œuvre prête à l'emploi.

Tout comme la Coram, la Meridian a bénéficié des salons internationaux de recrutement de la province. La Meridian a participé, en 2012, à une délégation en Irlande, où 3 000 travailleurs ont été interviewés et une centaine a été présélectionnée. Toutefois, jusqu'à présent très peu de ces travailleurs ont été en mesure d'accéder au marché du travail en Saskatchewan. Le directeur des RH de la Meridian parle couramment le français et cette entreprise a prévu de participer à la délégation gouvernementale de la Saskatchewan en Tunisie, en Mars 2013. Cependant, et à seulement deux semaines du départ, la Meridian n'avait pas encore reçu de CV de la part de l'ANETI pour la présélection des candidats. La Meridian a par contre reçu un certain nombre de CV de candidats tunisiens sélectionnés par Adecco qui devait ajouter la somme de \$1 000 afin de couvrir les frais et la commission pour chaque candidat recruté.

La Meridian a exprimé son soutien et son appréciation au gouvernement de la Saskatchewan pour son assistance aux PME dans le recrutement international. Sans ce système de soutien mis en place, il n'y aurait pas d'incitation pour que la Meridian envisage de recruter la main-d'œuvre tunisienne. Toutefois, malgré les bonnes intentions de toutes les parties impliquées, Meridian est restée insatisfaite de ce système de recrutement, étant données les fausses attentes engendrées. En effet, même pour une entreprise de la taille de la Meridian, le fait de mener des recrutements à l'étranger est une décision coûteuse et stratégique. Deux semaines avant le départ pour la Tunisie, et ayant reçu seulement des CV de la part d'Adecco, la direction de Meridian était déjà très préoccupée que les coûts et bénéfices engendrés par ce voyage ne soient trop élevés.

Suite à la première mission de recrutement menée en Tunisie, la Meridian est prête à accueillir une délégation de responsables tunisiens. Les interventions pourraient commencer par un simple contact téléphonique ou par un email de suivi aux services HR de la Meridian. Les représentants de la Meridian ont également invité la délégation tunisienne à visiter leurs bureaux et ateliers. La Meridian a également été fortement encouragée par le soutien que les groupes francophones, tels que l'ACF, offrent aux candidats tunisiens à leur arrivée.

#### 5.2b. Brandt Industries Inc.

Brandt est une entreprise –la plus grande entreprise privée au Canada- établie à Regina qui compte un chiffre d'affaire annuel de plus d' 1 milliard de dollars et dont la plus grande partie de la production est fournie à la très populaire marque de matériel agricole, John Deere.

Les Industries Brandt ont de nombreuses lignes de produits : les produit agricoles Brandt (fabrication de matériel agricole), Brandt Développements (Immobilier), Brandt Engineering (fournisseur de matériel pour l'industrie minière), Brandt Equipment Solutions (fabricant officiel des équipements John Deere), Brandt Finance (financement de matériel neuf et d'occasion), Brandt route Rail (maintenance des équipements ferroviaires) et Brandt Tractor (matériel de construction et de foresterie).

Brandt emploie 1 700 personnes et dessert des marchés internationaux tels que les États-Unis, l'Europe, l'Asie et l'Australie. Au moment des entretiens, des centaines de postes étaient ouverts à Brandt pour embauche. Les pénuries de main d'œuvre concernent les mécaniciens, les monteurs (pour l'assemblage industriel d'équipements lourds), les soudeurs (soudage à mi-niveau), les opérateurs de machines lourdes, les directeurs des ventes et des spécialistes des produits. Les activités de l'entreprise ne sont pas basées sur une production classique de biens mais plutôt sur les projets et la commande des biens et services liée à ces projets, ce qui signifie qu'ils nécessitent une main-d'œuvre à flux tendu (JIT). Par exemple, les responsables RH ont signalé qu'ils pourraient avoir un besoin soudain de douze soudeurs dans un délai d'une semaine.

Leur effectif actuel combine des travailleurs locaux et internationaux. Par exemple, le directeur RH interviewé est un philippin de seconde génération et plus d'un tiers de l'effectif de Brandt est philippin. Cependant, alors

que les Philippines sont clairement une source de marché primaire pour Brandt, l'entreprise a exprimé sa frustration quant au délai actuel –qui est de 12 mois- pour traiter les cas d'immigration des travailleurs philippins.

Brandt a établi un partenariat avec un institut local de formation aux Philippines. En partenariat avec d'autres fournisseurs de John Deere, Brandt a mis en place un institut de formation pour assurer une offre de main-d'œuvre prête à travailler. Brandt prévoit un besoin de main d'œuvre d'au moins 30 soudeurs dans les huit à dix prochains mois et les prévisions entrevoient une pénurie de mécaniciens de machinerie lourde de l'entreprise encore plus aiguë. L'entreprise travaille en étroite collaboration avec ses partenaires à l'étranger afin de confirmer l'accès à cette offre de travail future.

Mais Brandt recrute également dans d'autres pays tels que le Mexique, l'Ukraine et l'Irlande. L'entreprise cherche à amener plusieurs travailleurs en même temps et ne vise donc pas à effectuer des recrutements ponctuels. Etant données les procédures simplifiées d'immigration pour la main d'œuvre irlandaise, l'Irlande était considérée comme un canal de recrutement souhaitable pour Brandt mais aussi comme un canal de recrutement pour les emplois devant être occupés rapidement. L'entreprise utilise des pays comme l'Irlande comme un marché du travail test: si tout va bien alors ils continuent à recruter afin d'accroître les possibilités d'emploi un an avant que leurs besoins se manifestent.

Fait intéressant, malgré le fait que le gouvernement de Saskatchewan organise des salons de recrutement en Irlande et que ceux-ci permettent l'embauche de milliers de travailleurs irlandais, Brandt utilise toujours un cabinet de recrutement tiers en Irlande afin de s'assurer que les meilleurs candidats seront recrutés. La division HR de Brandt avait prévu de se rendre en Tunisie avec le gouvernement de la Saskatchewan, mais elle a finalement choisi de reporter sa visite en raison de l'inquiétude suscitée par l'instabilité à Tunis (les retombées de l'assassinat d'un homme politique de l'opposition tunisienne a été perçu comme étant la raison).

L'entreprise soutient activement ses employés, en particulier les travailleurs étrangers qui cherchent à être candidats RP à travers le PCIS. Comme d'autres PME en Saskatchewan, Brandt travaille très étroitement avec les organisations des diasporas locales pour soutenir les travailleurs à l'arrivée. La compagnie a souligné que chaque travailleur est en fait un ambassadeur de son pays et que le succès qu'il connaît dans son travail et dans son intégration communautaire est un facteur essentiel incitant Brandt à continuer le recrutement dans ces pays. Tout comme Meridian, Brandt a été encouragée par le rôle de soutien que jouent les associations de la communauté francophone auprès des nouveaux arrivants.

Etant donné le soutien important du gouvernement de Saskatchewan, la Tunisie est de plus en plus considérée pour les recrutements de main d'œuvre étrangère et comme étant une source de main d'œuvre potentielle pour la division RH de Brandt, bien que peu connue des entreprises canadiennes. Malheureusement, l'entreprise a décliné la participation à la délégation de cette année, mais a salué la visite de responsables tunisiens afin de les familiariser avec l'ensemble des compétences disponibles sur le marché du travail tunisien. Ils ont également apprécié les plus amples informations en provenance de Tunisie sur des questions telles que l'adaptabilité aux nouveaux marchés et les capacités en langue anglaise. Ce sont là de très bonnes questions pour le GoT et il apparaît clair qu'un certain travail de pré-mission est nécessaire pour conceptualiser une «Marque Tunisie».

Le procédé AMT pour les candidats francophones est perçu positivement mais Brandt considère néanmoins ce processus comme moins avantageux sur un plan compétitif, compte tenu du fait que leur entreprise a déjà profité du «traitement AMT accéléré» du gouvernement fédéral.

### 5.3 Tunisie: Vers la Mise en Place d'une Main d'Œuvre de Type Flux Tendu (JIT)

L'industrie de la Saskatchewan continuera de dépendre des travailleurs étrangers compte tenu des prévisions qui entrevoient une croissance économique forte et soutenue, combinée à une pénurie de travailleurs dans la province. PME en Saskatchewan prennent clairement l'approche de chercher à conserver leur main-d'œuvre. Un taux de renouvellement élevé du personnel (comme observé en Alberta avec les TET) n'est pas une stratégie commerciale prudente et est aussi intenable financièrement pour les PME sur le long terme. Les associations industrielles et les PME de la Saskatchewan ont identifié trois principaux problèmes qui doivent être résolus afin de considérer l'embauche de travailleurs étrangers en provenance d'un pays donné comme un processus fiable:

- i. Combien de temps faut-il pour recruter et traiter les permis de travail (surtout si une PME a besoin de travailleurs rapidement);
- ii. Comment les PME peuvent-elles réduire l'incertitude quant aux niveaux de compétences et les références d'un travailleur (les TET connaissent-ils les outils, les matériaux de construction, peuvent-ils travailler de façon opportune?);
- iii. Quel soutien y a-t-il pour les nouveaux arrivants (et les PME qui les embauchent) pour s'assurer que les travailleurs connaissent une transition en douceur (aide à l'installation, la formation linguistique).

Des entretiens ont révélé que le recrutement d'un travailleur étranger coûte entre \$5 000 et \$8 000, ce qui représente un coût important, surtout pour une PME. Ce type d'entreprise ne peut dès lors accepter un tel recrutement que si elle est certaine que celui-ci lui sera pleinement bénéfique. Aussi, beaucoup d'incertitudes planent encore sur la question des normes internationales et des PME. En effet, il a été rapporté qu'un travailleur qui détenait un certificat reconnu de soudage mit plus de trois heures pour effectuer une soudure de base qui aurait dû en fait lui prendre vingt minutes. Une partie de cette incertitude tient aussi à la différence dans les équipements et la technologie utilisés au Canada et dans d'autres pays. C'est pourquoi, en raison des coûts, les PME sont dans l'obligation de recruter des travailleurs qui sont à la hauteur des tâches demandées.

#### i. Cibler les PME qui ont déjà des partenariats d'enseignement et de formation à l'étranger

En réponse aux problèmes cités ci-dessus, les industries Meridian et Brandt ont formé des partenariats avec des instituts de formation aux Philippines. L'objectif principal est d'établir un réservoir de travailleurs qualifiés pour créer une main-d'œuvre à flux tendu. Les deux entreprises reconnaissent que sans une telle main-d'œuvre, elles ne survivraient pas. Pour Meridian et Brandt, une main-d'œuvre à flux tendu signifie que leur entreprise a pré-approuvé et formé les travailleurs à l'étranger et que ces travailleurs sont prêts à partir endéans une semaine. Ceci est particulièrement pertinent pour les industries de la construction et de la fabrication qui fonctionnent souvent sur une base de projet par projet.

Une main-d'œuvre JIT est donc une stratégie essentielle pour assurer la croissance des PME en Saskatchewan. Des partenariats à long terme avec des instituts de formation peuvent apporter un plus grand confort et, avec le temps, les PME sauront qu'elles peuvent réduire les coûteuses divisions RH tierces. Brandt a eu recours à une main-d'œuvre JIT en tant qu'une opération «clé en main»; un terme qui se réfère à un produit prêt à une utilisation immédiate par le client. Des employeurs de la province ont signalé qu'ils sont prêts à partager les coûts avec des partenaires internationaux afin de prouver qu'ils mettent leurs intérêts en jeu.

Des rencontres avec la Chambre de Commerce et la Commission Régionale des Opportunités de Regina ont abouti au soutien de la venue d'une délégation conjointe OIM -Tunisie pour un atelier d'une journée ou deux

avec l'industrie locale. Après quelques plus amples informations sur la Tunisie et son offre de main d'œuvre, Brandt a manifesté son intérêt pour un partenariat avec l'OIM afin de mener une étude de faisabilité de la création d'un institut de formation similaire en Tunisie. Cela représente une opportunité à moyen et long terme pour la Tunisie, en particulier avec sa main-d'œuvre instruite et qualifiée et la diversité de ses instituts de formation.

#### ii. Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST<sup>9</sup>)

Le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) est un organisme qui devrait être consulté et peut-être même impliqué dans une étude de faisabilité ou des discussions futures sur la création d'une force de travail JIT en Tunisie. En réponse à l'essor économique des années 2006 et 2007, un nombre croissant d'employeurs de la Saskatchewan a commencé à recruter des travailleurs étrangers mais sans avoir une connaissance approfondie des qualifications particulières d'un travailleur. Le SIAST a créé le Passeport de Compétences en 2008 en partenariat avec le gouvernement fédéral pour relever les défis en matière de recrutement international des métiers clés dans des endroits choisis à l'étranger (SIAST, 2008).

Le programme a commencé par l'évaluation de certaines compétences des candidats dans leurs pays d'origine, et ce par la méthodologie d'évaluation et de reconnaissance des acquis. Ces évaluations fondamentales ont par la suite été transformées en évaluations techniques pour les professions recherchées (c'est-à-dire la soudure, la mécanique de machinerie lourde et la construction) et finalement, la création de centres d'évaluation à l'étranger en partenariat avec des institutions locales de formation aux Philippines, en Vietnam et en Ukraine. Des évaluateurs locaux spécifiques dans ces pays sont formés et certifiés par les professeurs du SIAST. Tous les employeurs de la Saskatchewan recrutant à l'étranger peuvent s'inscrire dans le programme Passeport-compétences mais pour le SIAST, il est très clair que les employeurs doivent toujours être impliqués dans la prise de la décision finale des recrutements.

En vertu des règles de TET actuelles, il est impossible qu'un TET reçoive une formation officielle une fois employé au Canada et ne peut donc en recevoir une qu'après son acceptation en tant que RP. Les responsables ont expliqué que cela assurait l'équité pour les travailleurs canadiens, et les syndicats canadiens sont très sensibles à cette question. Une fois le TET arrivé au Canada et ayant un emploi dans un secteur d'activité, il doit passer des examens provinciaux d'apprentissage s'il veut devenir un ouvrier qualifié et rester dans le pays. Mais certains représentants des secteurs d'activité et du gouvernement ont exprimé leur inquiétude quant à cet aspect qui pourrait "vouer le travailleur à l'échec". C'est particulièrement le souci de la Saskatchewan, où un grand nombre de TET sont convertis en RP.

Pour y remédier, le SIAST travaille de plus en plus avec le département de CIC et l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI) pour développer des liens entre les évaluations à l'étranger pour le recrutement de travailleurs étrangers et les accords de formation conclus avec les établissements d'enseignement à l'étranger (discussions avec les responsables du SIAST). Le centre de formation à Kiev a été identifié comme «l'école professionnelle de la construction et du design de Kiev». Des entretiens avec les collègues de formation canadiens et même avec l'Université de Regina ont révélé un nombre croissant de partenariats de formation pour renforcer les capacités dans les instituts d'enseignement à l'étranger.

Le département de CIC a approché SIAST (2013) pour augmenter le nombre actuel des professions spécialisées dans leur portfolio d'évaluation ; ceci est cohérent avec la mise en place du gouvernement fédéral d'une nouvelle catégorie de visa pour les travailleurs qualifiés. Les évaluations du SIAST sont utilisées par les

---

<sup>9</sup> Institut Saskatchewan des Sciences Appliquées et de la Technologie

secteurs d'activité et également par les agents d'immigration de CIC afin d'améliorer la diligence raisonnable dans le traitement des permis de travail pour les TET. Dans les discussions avec les représentants du SIAST, il pourrait également être intéressant d'examiner la possibilité de s'étendre à d'autres régions, au-delà des Philippines, de l'Ukraine et du Vietnam.

### iii. Stratégie de Ressources Humaines dans le Secteur de la Santé de la Saskatchewan

Des opportunités similaires, à moyen et long terme, s'appliquent aussi au secteur de la santé, compte tenu de la difficulté de traiter avec les patients et des normes élevées requises pour accéder à ce marché du travail. Le secteur de la santé en Saskatchewan est caractérisé par des pénuries en main d'œuvre et des normes de travail. Le secteur est également confronté à une importante pénurie de professionnels qualifiés étant donné que ceux-ci doivent être accrédités avant de pouvoir travailler dans un secteur institutionnel (par exemple en tant que cuisinier ou qu'opérateur de chaudière dans un hôpital).

Des entretiens avec des responsables la division RH du Ministère de la Santé ont révélé qu'ils sont actuellement en train de prospecter et d'effectuer des recrutements en Irlande et aux Philippines. La connaissance du programme de baccalauréat en sciences infirmières (qui s'étend sur une durée de 4 ans) en Irlande a permis au Ministère de signer un accord de réciprocité avec les agences de soins infirmiers et les organismes de réglementation irlandais.

La province de Saskatchewan est parfaitement consciente des enjeux présents lors des recrutements dans le secteur de la santé. En effet, de nombreuses infirmières – des services hospitaliers entiers- de la Saskatchewan semblent avoir quitté la Saskatchewan pour des emplois mieux rémunérés en Alberta. La division RH du Ministère de la Santé est ouverte à de futurs pourparlers avec une délégation tunisienne, mais il a été recommandé que de telles discussions incluent également la participation de représentants des soins de santé et d'organismes de réglementation de la Tunisie.

## **6. Recommandations**

### Sur le Court et le moyen terme

- ❖ Un suivi a été effectué directement avec les CMF locales de Winnipeg - qui ont une forte tradition de soutien à l'immigration francophone africaine et qui ont exprimé ce soutien en fournissant une assistance à l'arrivée de TET en provenance de Tunisie- en coordination avec le Réseau national de développement économique et d'employabilité de la francophonie (RDEE) à Ottawa.
  - ❖ Cette discussion devrait également inclure la province, étant donné la façon dont les responsables provinciaux ont été proactifs dans la promotion de la main d'œuvre tunisienne et le programme Destination Canada.
- ❖ Un suivi avec le représentant de la communauté francophone (ACF), Ronald Labrecque, à Regina, pour discuter de l'harmonisation entre les programmes de formation linguistique en anglais dispensés en Tunisie et ceux dispensés à Regina en vue de surmonter un obstacle majeur à l'entrée de la main-d'œuvre tunisienne et qui est particulièrement important dans les emplois où la sécurité est primordiale.
- ❖ La Saskatchewan Construction Association (SCA) est le porte d'entrée de cinq à six PME qui ont toutes besoin de centaines de travailleurs d'ici 2014. La Tunisie doit donc développer des outils promotionnels ciblant la SCA et faire une présentation au Conseil SCA.

- ❖ La conceptualisation et la mise en œuvre de "Marque Tunisie" Des employeurs de la Saskatchewan et des représentants gouvernementaux sont devenus beaucoup plus familiers avec la Tunisie, y compris l'agence de l'emploi ANETI, et ce principalement en raison de leur participation active à Destination Canada. Pour sa part, le GoT, au travers de l'ANETI et l'ATCT, devrait augmenter sa connaissance du marché de la Saskatchewan afin de maximiser les possibilités d'emploi pour les travailleurs tunisiens:
  - ❖ Une grande partie des recrutements s'effectuent en hiver (décembre-mars);
  - ❖ Un niveau minimum d'anglais est essentiel, en particulier pour des raisons de sécurité;
  - ❖ Chaque TET est également considéré comme un ambassadeur par son employeur - ce qui joue un rôle clé pour les futures recrues TET du même pays;
  - ❖ Les PME ne sont pas seulement à la recherche de travailleurs solides, d'employés qui s'intègrent bien dans la communauté;
  - ❖ Les PME cherchent à embaucher les travailleurs qui ont déjà une expérience du secteur;
  - ❖ Les PME de la Saskatchewan doivent recevoir des CV de candidats tunisiens au moins deux semaines avant le départ en mission de recrutement, afin de procéder à une présélection des candidats.
  
- ❖ Compte tenu de la politique volontariste du gouvernement provincial de soutenir leurs PME lors de recrutements internationaux, un suivi individuel est fourni aux PME suivantes qui ont accéléré le statut AMT et qui paient actuellement d'importants capitaux à des divisions RH tierces pour recruter des TET:
  - ❖ Coram Construction qui nécessitera encore 500 travailleurs d'ici 2014.
  - ❖ Meridian Manufacturing qui a participé à la mission de recrutement en Tunisie (Mars 2013) et qui a besoin de 30 travailleurs supplémentaires en Juillet 2013. L'entreprise a invité une délégation Tunisienne à visiter leur atelier de fabrication.
  - ❖ Les Industries Brandt qui nécessitent des centaines de travailleurs, et qui, actuellement, s'approvisionnent en travailleurs en provenance des Philippines, d'Ukraine et d'Irlande. Ils sont très encouragés par les liens qui pourraient être établis entre leur entreprise, les travailleurs francophones qui arrivent et les associations de soutien aux francophones.
  
- ❖ La Saskatchewan est une province caractérisée par des PME-PMI, parmi lesquels plus de 90 % ne disposent pas de division RH et doivent donc recourir à des entreprises RH tiers afin d'effectuer leurs recrutements. Avoir une meilleure connaissance des activités des entreprises RH comme Prudhomme International Inc est bénéfique, car ces entreprises sont les acteurs clés dans le recrutement international. PI Inc. reçoit des offres d'emploi de plusieurs entreprises et a des recruteurs actifs en Tunisie.

### Le Moyen et le long terme

#### **Vers un flux tendu (JIT) de la main-d'œuvre:**

Un taux de renouvellement du personnel élevé n'est pas une stratégie commerciale prudente et est financièrement intenable pour les PME sur le long terme. Les PME de la Saskatchewan paient des sommes considérables pour chaque travailleur recruté, entre \$5 000 et \$8 000, et elles ne peuvent accepter que le candidat recruté ne corresponde pas totalement aux critères de la fonction qu'il occupe. De plus grandes PME ont formé des partenariats avec des instituts de formation aux Philippines. L'objectif principal est de constituer un réservoir de travailleurs qualifiés afin de mettre en place une main-d'œuvre JIT.

La majorité des travailleurs étrangers en Saskatchewan sont recrutés en Irlande, au Royaume-Uni, en Pologne ou aux Philippines. L'une des principales raisons pour lesquelles les différents secteurs reviennent vers ces pays

est la confiance qu'ils ont dans l'éthique de travail des TET de ces pays, mais surtout, leurs normes de formation pré-approuvées.

- ❖ La Chambre de Commerce et la Commission Régionale des Opportunités de Regina ont témoigné leur soutien à une délégation conjointe OIM-Tunisie pour un atelier de deux jours avec le gouvernement local et les secteurs d'activité. Un certain nombre d'intervenants clés devrait être invités à cet atelier, notamment:
  - ❖ Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC) pour apporter son expertise sur la reconnaissance des titres étrangers et le processus d'accréditation en Saskatchewan;
  - ❖ Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) pour discuter de leur passeport de Compétences et des projets internationaux entrepris pour institutionnaliser les capacités de formation à l'étranger;
  - ❖ Le Ministère de la Santé Saskatchewan, pour discuter des besoins en infirmiers et en aides soignants qui sont deux professions fortement réglementées;
  - ❖ Un certain nombre de PME locales, en particulier celles qui ont déjà mis en place des centres de formation à l'étranger avec des partenaires locaux. Brandt Industries a déjà manifesté son intérêt pour la réalisation d'une étude de faisabilité pour établir un institut de formation similaire en Tunisie ;
  - ❖ Les représentants de la communauté francophone locale, comme M. Ronald Labrecque d'ACF.

Conclusion

## Conclusion

De plus en plus, la migration est perçue comme pouvant améliorer autant le bien-être des migrants que celui de ceux qui en dépendent (notamment par le biais de versements de fonds) et que pour les économies des pays sources de main d'œuvre et des pays d'accueil. Lors du dialogue de l'Assemblée Générale de l'ONU sur les Migrations Internationales et le Développement en 2006 et le Forum Mondial sur la Migration et le Développement en 2007, la majorité des participants ont convenu que la migration constitue un potentiel considérable pour le développement économique et social (OIM, 2008).

Le Ministère tunisien des Affaires Etrangères a demandé à l'OIM de procéder à une analyse des opportunités de travail au Canada. Jusqu'à récemment, la Tunisie a toujours mis l'accent sur l'identification des possibilités de placements internationaux dans des endroits géographiquement proches ou dans des pays où la principale langue de travail est le français. Cependant, l'emploi dans les pays plus lointains, tels que le Canada et l'Australie, où la langue de travail est principalement l'anglais, représente une alternative de plus en plus viable.

Le GoT considère le recrutement international pour des marchés du travail tel que le Canada, comme un complément à ses programmes actuels de création d'emplois locaux. Toutefois, les autorités tunisiennes ont peu d'information sur le marché du travail canadien et en particulier sur les secteurs d'activité et les employeurs recherchant de la main d'œuvre, de plus ils ont une connaissance limitée des industries canadiennes et des entreprises qui pourraient servir de point de départ pour créer de nouvelles opportunités pour les demandeurs d'emploi tunisiens.

Les trois principales agences chargées de la mise en œuvre de la politique de migration de travail en Tunisie sont: (i) l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) relevant du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui est en charge de l'intermédiation du travail en Tunisie et à l'étranger. Cependant, cette agence n'a pas de représentation physique dans d'autres pays ; (ii) l'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) relevant du Ministère du Plan et de la Coopération Internationale qui est spécialisée dans les détachements et a créé des représentations dans les ambassades tunisiennes dans la région MENA et (iii) l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE) relevant du Ministère des Affaires Sociales qui est en charge de soutenir et d'aider la diaspora tunisienne.

L'avantage comparatif du marché du travail tunisien est directement lié à ces spécialités dans les principaux secteurs de l'économie, tels que le tourisme, les TIC, la manufacture, l'exploitation minière et la production agricole. Chacun de ces secteurs est desservi par un éventail d'entreprises étrangères et nationales conformément à la politique économique d'avant la révolution de la création d'un marché étranger important en Tunisie. L'avantage comparatif de la main-d'œuvre tunisienne correspond à ces compétences recherchées par l'industrie canadienne participant aux recrutements Destination Canada à Tunis, et à la majorité des offres d'emplois au Canada, affichées sur le site web de l'ANETI.

L'économie canadienne est l'une des plus performantes du G7 et les prévisions économiques indiquent un taux de croissance du PIB de 2,5 % en 2014 (Wright, 2013).

Les niveaux d'emploi devraient augmenter de 200 000 à 250 000 en 2013 et 2014, le taux de chômage tombera au-dessous de 7 % à la fin de 2013. Le marché canadien du travail a besoin d'immigrants:

De faibles taux de fécondité et un grand pourcentage des travailleurs âgés partant à la retraite mettent en péril la main-d'œuvre. L'immigration est considérée comme la solution à ces contraintes démographiques, et l'analyse

suggère que les niveaux d'admission d'immigration à l'avenir doivent continuer à augmenter sur une base annuelle, au moins jusqu'en 2016.

Pour le GoC, une offre d'emploi préétablie et une connaissance de la langue (d'au moins une des deux langues officielles du pays) sont les principaux déterminants de la réussite des immigrants au Canada. Les récents changements politiques du système d'immigration du Canada sont (i) donner la priorité dans la sélection à la migration qualifiée; (ii) établir une catégorie de visa spécifique aux métiers qualifiés ;(iii) déléguer davantage de pouvoirs constitutionnels aux Provinces puisqu'elles sont les mieux placées pour déterminer les besoins du marché du travail; (iv) développer le Programme des Travailleurs Etrangers Temporaires (PTET) pour aider les employeurs canadiens à faire face aux pénuries importantes de main-d'œuvre ;ciblant les spécialités hautement-semi-et peu qualifiées.

### ***Opportunités et Considérations Stratégiques Clés pour l'Alberta***

Le secteur de l'hôtellerie et de l'hébergement a contribué à hauteur de plus de 6 milliards de dollars à l'économie de l'Alberta en 2012, créant ainsi 6 000 nouveaux emplois entre 2010 et 2011 et totalisant 130 000 travailleurs dans ce secteur qui est caractérisé par une majorité de PME-PMI de moins de cinquante salariés, parmi lesquels beaucoup travaillent à temps partiel ou saisonnier.

L'AHLA est à la recherche d'une stratégie durable et à plus long terme qui permettrait à ce secteur d'accéder à la main-d'œuvre dont il a besoin pour servir les visiteurs locaux, nationaux et internationaux. Des entretiens avec le PDG de l'AHLA ont révélé que le secteur emploie des TET pour combler les lacunes dans l'offre de travail locale depuis plus de dix ans. Le directeur général a estimé que les TET dans son secteur comblaient, en réalité, des postes ETP. Le secteur est fortement tributaire des TET et préconise souvent moins de procédures administratives dans le traitement des travailleurs étrangers. Parmi les contraintes majeures pour le secteur:

- i) un processus d'AMT onéreux; un poste TET vacant ne peut être réattribué sans re-postuler à un autre AMT de la division RHDCC;
- ii) un employeur qui possède plusieurs hôtels doit lancer un AMT pour chaque propriété;
- iii) compte tenu du caractère saisonnier du travail, les employeurs sont souvent incapables de fournir un emploi à temps plein à tous les salariés, mais ils sont tenus de fournir un temps plein aux TET.

Le PDG a invité le gouvernement tunisien à approcher l'AHLA afin de familiariser son conseil d'administration et ses principaux membres avec la main-d'œuvre tunisienne. Le PDG était honnête en signalant qu'un certain nombre de pays ont approché leur association et que seulement quelques uns ont été retenus. La Tunisie offre toutefois une main d'œuvre expérimentée qui pourrait combler de nombreux postes clés, compte tenu de l'importance du secteur hôtelier et touristique dans le pays.

Tout comme l'Agence Publique de l'Emploi des Philippines (le POEA) et le Ministère jamaïcain du Travail, la Tunisie dispose de deux agences publiques clés de l'emploi qui ont été historiquement actives dans la facilitation des recrutements internationaux: l'ATCT et l'ANETI. Bien que la Tunisie n'ait pas de représentation consulaire dans l'ouest du Canada, le soutien et l'assistance à l'arrivée pourraient être convenus avec les organismes d'implantation des francophones en Alberta.

Etant donnée sa contribution de 27 % au PIB albertain, soit environ 80 milliards de dollars, en 2011, l'industrie pétrolière et gazière est la plus importante de la province. Depuis 2001, le nombre d'employés dans le secteur est passé de 96 100 à 150 000 en 2011.

Jacobs Canada est un acteur clé dans l'industrie pétrolière et gazière de l'Alberta. L'entreprise a visité la Tunisie et a participé aux recrutements Destination Canada. Ils ont exprimé leur soutien à la Tunisie et aux fonctionnaires de l'ambassade canadienne qui ont facilité ce processus de recrutement international et ont fourni un feedback direct quant à la manière dont le GoT pourrait améliorer la logistique et la coordination:

- i. Processus d'arrivée et de sélection des candidats: au cours des trois jours, il y avait une confusion quant aux candidats à interviewer et quant à l'endroit et le moment auxquels ils devaient être testés;
- ii. Le centre de formation des instructeurs du Kram leur rôle dans le processus de recrutement n'était pas clair ;
- iii. Les normes de sécurité – le matériel et les outils n'étaient pas aux normes canadiennes. Mais le plus inquiétant relevait des violations involontaires des normes de sécurité de base alors que la sécurité est un enjeu crucial pour Jacobs, compte tenu du travail dangereux sur les oléoducs.

Jacobs a apprécié l'environnement encourageant trouvé en Tunisie, mais seuls deux candidats ont été identifiés en novembre 2012. Même pour une grande entreprise comme Jacobs, le coût de voyage de deux membres RH et d'un manager AQ en Tunisie pour seulement deux candidats n'est pas un retour sur investissement positif. Des entretiens avec Jacobs ont signalé que l'entreprise continuerait les recrutements internationaux, mais les dirigeants ne sont pas encore convaincus des bénéfices de recrutement en Tunisie.

### ***Opportunités et Considérations Stratégiques Clés pour le Manitoba***

Le gouvernement manitobain a une approche non interventionniste dans le domaine de l'immigration. Il travaille en étroite collaboration avec les communautés locales et les entreprises PME pour attirer des immigrants, et surtout, pour s'assurer qu'ils demeurent au Manitoba. Le modèle manitobain du PCM est considéré comme une pratique exemplaire, avec 85 % des candidats provinciaux retenus accédant à un emploi après trois mois, et l'un des taux de chômage les plus bas au Canada pour les nouveaux arrivants. Les défis démographiques ont poussé le gouvernement à donner la priorité à l'implantation et la rétention des nouveaux arrivants. Ceci complète également un marché du travail provincial qui se compose principalement de PME. Tout comme les sociétés de plus grande envergure, ces petites entreprises ne peuvent pas se permettre un taux de renouvellement élevé de TET étant donné qu'elles ont besoin de travailleurs qui resteront à long terme.

Les discussions avec les responsables du gouvernement manitobain ont révélé de quelle façon l'accord de recrutement avec l'Ukraine a été mis en place. Tout d'abord, la diaspora ukrainienne a approché le gouvernement manitobain, ensuite, tous deux ont travaillé ensemble en vue d'identifier les acteurs locaux étant prêts à participer à une mission de recrutement à Kiev. Cinq PME du Manitoba ont participé aux recrutements, avec l'assistance des représentants des communautés de la diaspora Ukrainienne. Plus de 250 candidats pré-identifiés ont été interviewés, parmi lesquels plus de 200 candidats ont été invités à présenter une demande officielle au PCM.

Des accords de recrutement similaires ont été signés avec les Philippines et l'Islande. Un certain nombre de pays européens, parmi lesquels la Grèce et l'Espagne, s'intéressent désormais également à l'immigration au Manitoba.

Lorsqu'il a été informé du partenariat Destination Canada (DC) avec la Tunisie, le gouvernement du Manitoba a invité des représentants tunisiens à entamer des discussions sur un accord de recrutement de type similaire. Lorsqu'ils ont appris que le nombre de Tunisiens immigrés au Canada depuis 2009 via DC était d'environ 150 personnes, les responsables manitobains ont réagi avec enthousiasme parce que:

- i) cela a démontré l'historique et l'expérience antérieurs du côté Tunisien à faire venir des travailleurs au Canada ;
- ii) L'échantillon de 150-200 était un point de départ idéal (Cela permet aux parties respectives de commencer avec une petite population cible, puis d'augmenter progressivement l'apport).

L'ANETI et L'ATCT devraient commencer dès maintenant, avec l'aide de l'ambassade du Canada, à encourager les autorités provinciales du Manitoba à participer à des événements DC à Tunis, en novembre 2013. Un des aspects négatifs de la migration tunisienne est qu'elle ne s'est pas constituée en diaspora, tel que l'ont fait les communautés philippines et ukrainiennes dans la province du Manitoba. Mais les CMF locales pourraient jouer un rôle de rapprochement fort, en servant de facto de diaspora pour les nouveaux travailleurs tunisiens. Ces CMF devraient également être encouragés à participer à l'événement DC à venir à Tunis.

La Manitoba Trucking Association (MTA) a signalé que leur secteur est confronté à une grave pénurie de conducteurs. La Tunisie souffre d'un problème majeur de passage de frontière, étant donné que le commerce canadien et la plupart des voies de transport doivent traverser la frontière. Les Tunisiens qui cherchent à être des conducteurs au Canada devront, en même temps qu'ils demandent un permis de travail pour le Canada, demander un visa B1 à l'ambassade américaine à Tunis. Le manque d'expérience constitue un autre défi direct pour les travailleurs tunisiens. En effet, les recruteurs en Tunisie ont découvert que de nombreux candidats étaient en fait des chauffeurs de bus et non pas des conducteurs de camions long courrier, ce qui constitue une spécialité très différente.

L'ANETI et L'ATCT devraient approcher les ambassades canadiennes et américaines à Tunis pour explorer les processus de VISA complémentaires pour les conducteurs de camions tunisiens qui ont déjà été retenus pour travailler au Canada. La MTA a indiqué que même si les qualifications de formation des Tunisiens ne répondent pas aux normes manitobaines, ils offrent de partager les manuels de formation développés en interne.

### ***Opportunités et Considérations Stratégiques Clés pour la Saskatchewan***

La Saskatchewan est un participant important aux recrutements Destination Canada en Tunisie. Les responsables provinciaux se sont rendus à Tunis en novembre 2012 et y sont retournés à nouveau en mars 2013, accompagnés de huit à dix PME. Les CMF en Saskatchewan sont actives en matière d'immigration et de recrutements internationaux. M. Ronald Labrecque de l'ACF a participé à DC et continue d'assurer la liaison avec les homologues de l'ANETI. La majorité des employeurs de la Province sont des PME, par conséquent ils ont fréquemment recours aux divisions RH tierces pour les recrutements. Prudhomme International Inc., une petite entreprise RH à Regina, a participé à DC et continue à revenir en Tunisie pour mener des recrutements de métiers spécialisés pour le compte de plusieurs PME.

L'industrie Saskatchewan continuera de dépendre des travailleurs étrangers compte tenu des prévisions de croissance économique combinée à une pénurie de travailleurs dans la province. Les PME en Saskatchewan tendent à chercher et à conserver leur main-d'œuvre. Un taux de roulement élevé du personnel n'est pas une stratégie commerciale prudente et est financièrement intenable sur le long terme pour les PME. Il ressort clairement des entretiens que l'industrie Saskatchewan cherche une main-d'œuvre à flux tendu (JIT) et il apparaît que des mesures nécessaires ont commencé à être prises pour atteindre cet objectif, en collaboration avec les agences gouvernementales. Les associations industrielles et les PME de Saskatchewan ont identifié trois principaux problèmes qui ont dû être résolus pour recruter des travailleurs étrangers en provenance d'un pays donné:

- i. Combien de temps faut-il pour recruter et traiter les permis de travail (surtout si une PME a besoin de travailleurs rapidement, dépendamment du projet);
- ii. Comment les PME peuvent-elles réduire l'incertitude quant aux niveaux de compétences et les références d'un travailleur (les TET connaissent-ils les outils, les matériaux de construction) ;
- iii. Quel niveau de soutien pour les nouveaux arrivants (et les PME qui les embauchent) est disponible afin de s'assurer que les travailleurs ont des transitions en douceur (aide à l'installation, la formation linguistique).

Les entretiens ont révélé des coûts approximatifs entre 5 000 et 8 000 pour recruter et faire venir un travailleur étranger. C'est un coût important, surtout pour une PME, et ils ne peuvent donc accepter ce coût qu'à moins d'être certain que le travailleur retenu ne soit contributif positivement à l'entreprise. Au niveau des normes internationales, beaucoup d'incertitude planent encore en ce qui concerne les PME. Un exemple a été fourni d'un travailleur qui détenait un certificat reconnu de soudage, mais qui mit plus de trois heures pour effectuer une soudure de base qui aurait dû prendre vingt minutes.

#### *Conceptualisation et mise en œuvre de "Marque Tunisie"*

Les employeurs de Saskatchewan et les représentants gouvernementaux sont devenus beaucoup plus familiers avec la Tunisie et l'agence de l'emploi ANETI, notamment en raison de leur participation active à Destination Canada. Pour sa part, le GoT, à travers l'ANETI et l'ATCT, devrait augmenter sa connaissance du marché de Saskatchewan afin de maximiser les opportunités pour les travailleurs Tunisiens:

- ❖ La période hivernale (décembre-mars) est la période d'embauche principale ;
- ❖ Une connaissance minimale de l'anglais est requise, surtout pour des questions de sécurité ;
- ❖ Chaque TET est considéré comme un ambassadeur par son employeur. Par conséquent, son intégration dans la société et la communauté joue un rôle clé dans tout nouveau recrutement du pays de ce TET;
- ❖ Les PME cherchent à embaucher les travailleurs avec une expérience préalable du secteur et,
- ❖ Les PME de Saskatchewan doivent recevoir des CV de candidats tunisiens au moins deux semaines avant le départ afin de procéder à une présélection des candidats.

Références  
Annexes

## Références

- Alberta Council of Turnaround Industry Maintenance Stakeholders (ACTIMS)*  
2013 *Renseignements généraux sur ACTIMS de www.actims.ca, March 25, 2013. Edmonton*
- Alberta Hotel and Lodging Association (AHLA)*  
2012 *Les résultats de l'enquête de marché de l'AHLA, 2011. Edmonton.*
- Alberta Apprenticeship and Industry Training Board (AIT)*  
2012 *2011-2012 Rapport Annuel. Edmonton.*
- Le Ministère de l'Economie, de la Démographie et des Finances Publiques de l'Alberta*  
2011a. *Estimation de la Population: 2012-2041. Edmonton.*  
2012b. *Rapport Trimestriel sur la population: Deuxième trimestre 2012. Edmonton.*
- Ministère de l'Emploi de l'Alberta*  
2008a. *Stratégie de la Main d'Oeuvre pour l'Industrie Manufacturière de l'Alberta. Edmonton.*  
2008b. *Stratégie de la Main d'Oeuvre pour le secteur énergétique de l'Alberta. Edmonton.*  
2008c. *Stratégie de la Main d'Oeuvre pour l'Industrie de la Construction. Edmonton.*  
2008d. *Stratégie de la Main d'Oeuvre pour le secteur du Tourisme et de l'Hébergement. Edmonton.*  
2012e. *La Revue Annuelle du Marché de l'Emploi Albertain 2011. Edmonton.*
- Ministère des Finances et de l'entreprise de l'Alberta*  
2009a. *Migration Internationale en Alberta: Changements Démographiques. Edmonton.*  
2012b. *Embaucher et Retenir les Travailleurs Etrangers: Information pour l'employeur Albertain. Edmonton.*  
2012c. *Le Programmes des Candidats de l'Alberta (PCA): Construire une Main d'œuvre Albertaine Permanente. Edmonton.*  
2012d. *Guide des Meilleures Pratiques: le Recrutement de Travailleurs Internationaux Qualifiés. Edmonton.*  
2012e. *Travailler en Alberta: Information pour les Travailleurs Etrangers. Edmonton.*
- Le Ministère de l'Entreprise et de l'Enseignement Supérieure de l'Alberta.*  
2012a *Les Grandes Lignes de l'Economie Albertaine, 2012. Edmonton.*  
2012b. *Profile du Secteur: Industrie Manufacturière. Edmonton.*  
2012c. *Profile du Secteur: Secteur Agricole. Edmonton.*  
2012d. *Profile du Secteur: Industrie d'Exploitation minière, pétrolière et gazière. Edmonton.*  
2012e. *Profile du Secteur: Hébergement et Restauration. Edmonton.*
- Alexander, C et al.*  
2012 *Estimation des besoins Futurs du Canada en immigration: Observation. TD Economie. Toronto.*
- Alexander, C. et al.*

- 2012 *Abattre les Barrières Confrontées aux Nouveaux Immigrants au Canada: Ajuster les Pièces Ensemble. TD Economie. Toronto.*  
 Budhia, N et al.
- 2012 *Les Grandes Lignes de l'Economie Manitobaine. Analyse Economique et Fiscale. Winnipeg.*
- Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC)*
- 2010a. *Enquête sur le Marché du Travail dans le Secteur Manufacturier en Saskatchewan Regina.*
- 2012b. *le Marché du Travail dans le Secteur Manufacturier au Canada: Evaluation de la Réalité pour les Secteurs d'activité et le Gouvernement. Ottawa.*
- Canadian Trucking Alliance (CTA)/ L'Alliance des Camionneurs du Canada*
- 2012 *Rapport du Groupe de Travail des Experts de la CTA sur les Pénuries de Conducteurs dans le Secteur. Ottawa*
- Chaubin, W.*
- 2013 *Les Recruteurs Saskatchewan Se Dirigent vers l'Irlande et l'Angleterre. The Leader Post. Regina.*
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)*
- 2006a. *Plan Stratégique pour favoriser l'Immigration vers les Communautés de Minorités francophones (CMF).Ottawa.*
- 2008b. *Manuel des Meilleures Pratiques sur l'Immigration Francophone au Canada. Ottawa.*
- 2012c. *Canada: Aperçu des Faits et des Chiffres de l'Immigration; Résidents Permanents et Temporaires, 2011. Ottawa.*
- 2012d. *Le Rapport Annuel au Parlement sur l'Immigration, 2012. Ottawa.*
- Construction Industrial Stakeholders Association of Alberta (CISAA)/L'Association des Intervenants dans le Secteur de la Construction Industrielle de l'Alberta*
- 2013 *renseignements Généraux sur la CISAA de www.cisa-ab.ca, March 25, 2013. Edmonton.*
- Conseil du Secteur de la Construction du Canada*
- 2012a. *Construire l'avenir: 2012-2020 Les Points Forts, Saskatchewan. Ottawa.*
- 2012b. *Construire l'avenir: 2012-2020 Les Points Forts, Alberta. Ottawa.*
- de Haas, H.*
- 2010 *Migration et Développent: une Perspective Théorique. Revue de la Migration Internationale, 44(1):1-38.*
- DeParle, J.*
- 2010 *Défiant les Tendances, le Canada Séduit plus de Migrants. New York Times. New York.*
- Département du Patrimoine Canadien.*
- 2010 *Abrégé de Recherche Actuelle sur l'Immigration Francophone au Canada. Montreal.*
- La Fondation Européenne de formation (ETF).*
2011. *La Femme et le Travail en Tunisie: Tourisme et Secteurs TIC: un Cas d'Etude. Italy.*
- Ferley, P. et al.*
- 2012a. *Perspectives Provinciales. Royal Bank of Canada Economics. Toronto.*
- 2013b. *Perspectives Provinciales. Royal Bank of Canada Economics. Toronto.*

- La Communauté Francophone de l'Alberta*  
2009 *Profil de la Communauté Francophone de l'Alberta. Edmonton.*
- HKAA Enterprises Inc.  
2013 *profils d'emploi des Soudeurs par Pression sur www.hkaa.com, March 6, 2013. Edmonton*
- Hodgson, G.  
2010 *Le Marché de l'Emploi Futur du Canada: Les Immigrants à la Rescousse? Policy Options Juillet-Août, 2010. Ottawa, p. 54-57.*
- Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)  
2013a *Bulletin du Marché du Travail pour Saskatchewan. Ottawa.*  
2013b. *Bulletin du Marché du Travail pour Manitoba. Ottawa.*  
2013c. *Bulletin du Marché du Travail pour l'Alberta. Ottawa.*
- Coopération Internationale de Finance (IFC)  
2011 *Education pour l'Emploi: Réaliser le Potentiel de la Jeunesse Arabe. (IFC). Washington.*
- Organization Internationale du travail (OIT).  
2011 *Tunisie: Un Nouveau Contrat Social pour une Croissance Juste et Equitable. OIT, Geneva.*
- Organization Internationale de la Migration (OIM)  
2008a. *Rapport sur la Migration Mondiale: La Mobilité de la Main d'œuvre dans l'Economie Mondiale en Développement. OIM, Genève.*  
2012b. *Développer une Feuille de Route pour impliquer les Diasporas dans le Développement: UN Manuel aux Décideurs Politiques et Praticiens dans les Pays d'Origine et d'Accueil. OIM, Genève.*  
2013c. *Politiques et Pratiques Migratoires. Volume 2(6):1-18. OIM, Genève.*
- Kharas, H.  
2006 *At Home and Away: les possibilités du marché du travail pour les îles du Pacifique. Banque Mondiale. Washington.*
- Langston, P.  
2013 *Pénurie Imminente dans la Main d'Œuvre dans le Secteur de la Construction : des Prix Plus Chers dans le Pays. The Ottawa Citizen.*
- Manitoba Bureau of Statistics  
2012 *Dernières Estimation de la Population: Passé, Présent et Future. Winnipeg.*
- L'Association de la Construction Lourde, Manitoba (MHCA)  
2011a. *Rapport Annuel de la MHCA 2011. Winnipeg.*  
2012b. *Groundbreaker (Précurseur): La Publication Officielle de la MHCA. Semestre 4, 2012. Winnipeg*  
2013c. *Groundbreaker (Précurseur): La Publication Officielle de la MHCA. Semestre 1, 2013. Winnipeg*
- Main d'Œuvre et Immigration, Manitoba  
2007a. *Séries des Origines Ethniques: Un Portrait Démographique de Manitoba. Winnipeg.*  
2011b. *2011 Rapport Statistique: Réalité de l'Immigration au Manitoba. Winnipeg.*  
2012c. *2012 Rapport Annuel au Parlement pour le Département de l'Immigration. Winnipeg.*

- Ministère de l'Entrepreneuriat du Manitoba, Formation et Métiers  
2012 *Briefing de Secteurs d'Activités: Transport et Commerce, Centre Port Canada.* Winnipeg.
- McNeill, M.  
2013 *Manufacture dans la Province Jusqu'à la Fin 2012.* The Free Press. Winnipeg.
- Murray, E et al.  
2012 *Note de Stratégie Intérimaire pour la République de la Tunisie pour l'Année Fiscale 2013-14.* Banque Mondiale. Tunis.
- Obayashi, N. (Ed.)  
2012 *Tunisie: Défis Economiques et Sociaux après la Révolution.* Banque Africaine de Développement. Tunisie.
- Conseil des Ressources Humaine dans le Secteur Pétrolier du Canada  
2011a. *Estimations et Analyser du Marché du Travail pour l'Industrie Pétrolière et gazière du Saskatchewan en 2020.* Ottawa.
- 2012b. *Perspectives du Marché du Travail dans le Secteur Pétrolier et Gazier du Canada en 2015.* Ottawa.
- 2012c. *Un Aperçu des Questions de la Main d'Oeuvre Actuelle et sur le Court Terme et des Tendances du Secteur Pétrolier et Gazier du Canada.* Ottawa.
- 2012d. *La Décennie à Venir: Perspectives du Marché du Travail du Secteur des Sables Bitumeux en2021.* Ottawa.
- Pitts, G.  
2012 *Art De Fehr: Immigration Activist not an Armchair CEO.*Globe And Mail. Toronto.
- L'Institut Saskatchewan des Sciences Appliquées et de la Technologie (SIAST)  
2008 *Le Programme "Passeport de Compétences": Un Aperçu.* Regina.
- La Commission Saskatchewan du Marché du Travail  
2009 *Les gens qu'il faut, au bon endroit, au bon moment: Stratégie Saskatchewan du Marché du Travail.* Regina.
- Ministère Saskatchewan de l'Enseignement Supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration  
2011 *Rapport Annuel au Parlement 2011-12.* Regina.
- Ministère Saskatchewan de l'Economie  
2013 *Rapport Mensuel Saskatchewan d'Indicateurs pour Février.* Regina.
- Ministère Saskatchewan de la Santé  
2012 *Le Plan RH du Secteur de la Santé: Document Principal et Annexe 2011-12.* Regina.
- Saskatchewan Trends Monitor  
2013 *Indicateurs Economiques Clés.QED Information Systems Review, 30(1):1-12.* Regina.
- Summach, S.  
2012a *Ministère Saskatchewan de l'Economie : Aperçu de l'Industrie Agricole.* Regina.
- 2012b. *Ministère Saskatchewan de l'Economie: Aperçu des Industries Manufacturières.* Regina.
- Vijay, G and A. Macdonald

2013 Comprendre les Pénuries en Conducteurs de Camions et ses Implications sur l'Economie Canadienne. Conference Board du Canada. Ottawa.

Woo-Paw, T.

2011 *L'Impact du Programme des Travailleurs Etrangers Temporaires (PTET) sur le Marché du Travail en Alberta.* Soumission au Ministère de l'Emploi. Edmonton.

Wright, C. et al.

2013 *Perspectives du Marché Economique et Financier.* Royal Bank of Canada Economics. Toronto.

## ANNEXES

### Tableau des contacts

#### Alberta

	<b>Organisation</b>	<b>Nom et titre</b>	<b>Détails du contact</b>	<b>Email Contact</b>
<b>1</b>	<b>Petroleum Human Resources Council of Canada - Calgary Office</b>	Jane Malimban, Labour Market Specialist	Tel: 403.516.8117; 5055-11 Street NE, Calgary.	<a href="mailto:jane.malimban@petrohrsc.ca">jane.malimban@petrohrsc.ca</a>
<b>2</b>	<b>HKAA Enterprises</b>	1. Buzz Cleveland, Director of Operations/Technical Sales	Tel: 800.825.5452 x 245; 201-17628 103 Ave., Edmonton	<a href="mailto:bcleveland@hkaa.com">bcleveland@hkaa.com</a>
		2. James Tucker, Canadian Ops Manager	Tel: 403.803.6380; 201-17628 103 Ave., Edmonton	<a href="mailto:leo@hkaa.com">leo@hkaa.com</a>
<b>3</b>	<b>Tim Hortons, TDL Group</b>	Chris Thomas, International Recruiter	Tel: 403.203.7450; 7460-51st Street SE, Calgary	<a href="mailto:thomas_chris@timhortons.com">thomas_chris@timhortons.com</a>
<b>4</b>	<b>Alberta Government</b>	1. Serhiy Kostyuk, Manager of Settlement	Tel: 780.427.0004; 6th Floor, 10808-99 Ave., Edmonton	<a href="mailto:serhiy.kostyuk@gov.ab.ca">serhiy.kostyuk@gov.ab.ca</a>
		2. Brad Trefan, Managing Director, Alberta Immigrant Nominee Program		<a href="mailto:Brad.Trefan@gov.ab.ca">Brad.Trefan@gov.ab.ca</a>
<b>5</b>	<b>Alberta Apprenticeship and Industry Training (AIT)</b>	Mr. Roland Caragin, Policy Analyst	Tel: 780.415.5805. Edmonton	Not Known at this time
<b>6</b>	<b>Alberta Hotel and Lodging Association</b>	Dave Kaiser, President and CEO	Tel: 780.436.6112 x 240; 2707 Ellwood Drive SW, Edmonton	<a href="mailto:dkaiser@ahla.ca">dkaiser@ahla.ca</a>
<b>7</b>	<b>Alberta Road Builders and Heavy Construction Association</b>	Gene Syvenky, Director	Tel: 780.436.9860; 201, 9333-45 Avenue. Edmonton.	<a href="mailto:gene@arhca.ab.ca">gene@arhca.ab.ca</a>
<b>8</b>	<b>ACTIMS/CIS AA</b>	Shabbir Hakim, Executive Director	Tel: 403.263.9888; 201-251 Midpark Court Boulevard SE, Edmonton.	<a href="mailto:hakim@cms-ab.ca">hakim@cms-ab.ca</a>
<b>9</b>	<b>Jacobs Engineering</b>	1. Bill Butlin, QA Manager, HR	Tel: 403.692.1275; based in Calgary	<a href="mailto:Bill.Butlin@Jacobs.com">Bill.Butlin@Jacobs.com</a>

	<b>Group</b>	division		
		2. Pedro Centeno, Recruitment Manager	Tel: 780.863.4159; based in Edmonton	<a href="mailto:Pedro.Centeno@jacobs.com">Pedro.Centeno@jacobs.com</a>
<b>10</b>	<b>Alberta Construction Association</b>	Ken Gibson, Executive Director	Tel: 780.455.1122; 18004-107 Avenue. Edmonton.	<a href="mailto:ken.gibson@albertaconstruction.net">ken.gibson@albertaconstruction.net</a>

## Manitoba

	<b>Organisation</b>	<b>Nom et titre</b>	<b>Détails du contact</b>	<b>Email Contact</b>
<b>1</b>	<b>Immigration Manitoba</b>	1. Benjamin Amoyow, Policy Analyst	Tel: 204.945.6290; Floor 9-213 Notre Dame Ave, Winnipeg	<a href="mailto:Benjamin.Amoyaw@gov.mb.ca">Benjamin.Amoyaw@gov.mb.ca</a>
		2. Ms. Fanny Levy, Director of Provincial Nominee Program	Tel: 204.945.5935; Floor 9-213 Notre Dame Ave, Winnipeg	<a href="mailto:Fanny.levy@gov.mb.ca">Fanny.levy@gov.mb.ca</a>
		3.Ms. Lei Wang, A/Manager Employment Support Unit	Tel: 204.945.4083; Floor 9-213 Notre Dame Ave, Winnipeg	<a href="mailto:Lei.wang@gov.mb.ca">Lei.wang@gov.mb.ca</a>
<b>2</b>	<b>Manitoba Heavy Construction Association (MHCA)</b>	1. Chris Lorenc, President	Tel: 204.947.1379; Unit 3 - 1680 Ellice Ave, Winnipeg	<a href="mailto:clorenc@mhca.mb.ca">clorenc@mhca.mb.ca</a>
		2. Glen Black, Director of Education	Tel: 204.594.9051; Unit 3 - 1680 Ellice Ave, Winnipeg	<a href="mailto:glen@mhca.mb.ca">glen@mhca.mb.ca</a>
<b>3</b>	<b>Manitoba Trucking Association (MTA)</b>	Terry Shaw, General Manager	Tel: 204.632.6600; 25 Bunting Street, Winnipeg	<a href="mailto:tshaw@trucking.mb.ca">tshaw@trucking.mb.ca</a>
<b>4</b>	<b>Conseil de Developpment economique des municipalites bilingues du Manitoba (CDEM)</b>	1. Louis Allain, Director General	Tel: 204.925.2322; #200- 614 rue Des Meurons St, Saint-Boniface	<a href="mailto:lallain@cdem.com">lallain@cdem.com</a>
		2. Mohamed Doumbia, Business Immigration Officer	Tel: 204.925.8825; #200- 614 rue Des Meurons St, Saint-Boniface	<a href="mailto:mdoumbia@cdem.com">mdoumbia@cdem.com</a>

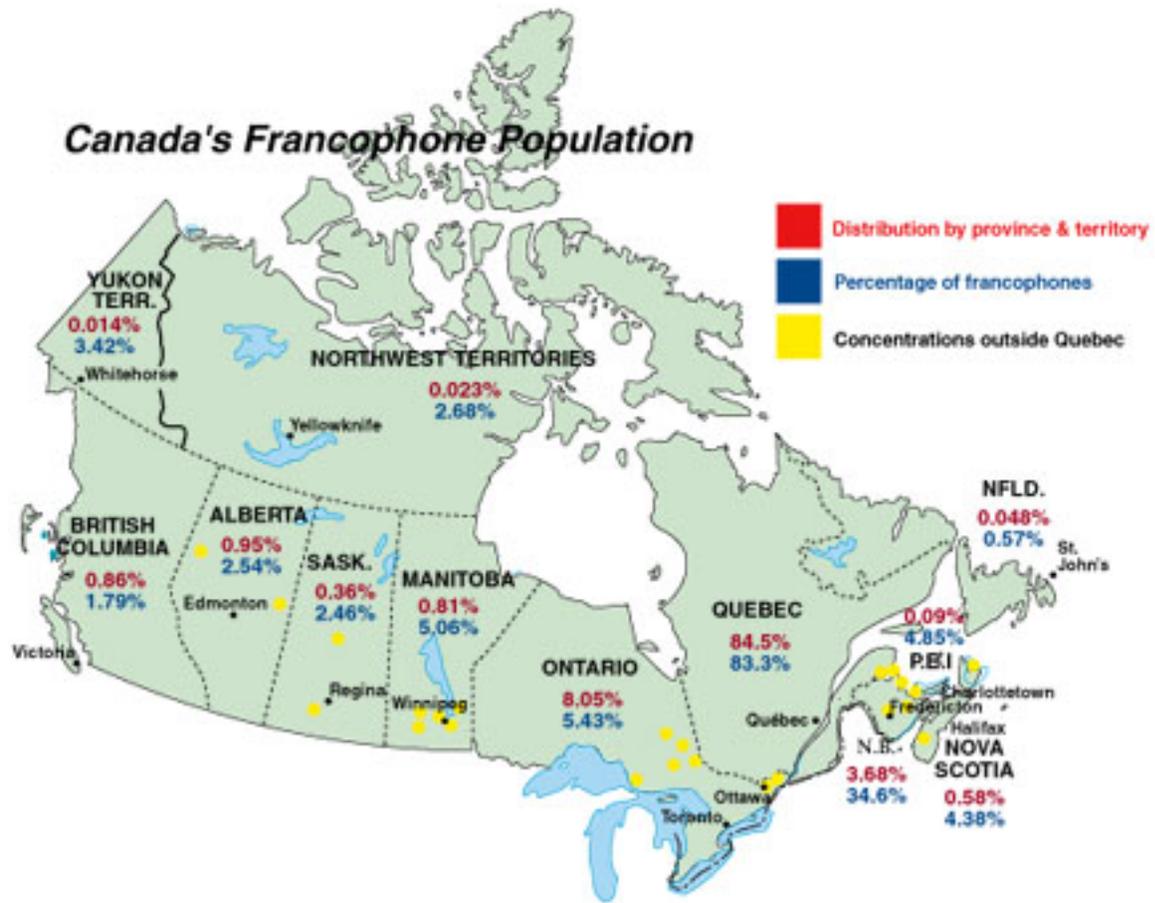
5	<b>Winnipeg Technical College</b>	1. Ellen Brownstone, VP International	Tel: 204.989.6536; 130 Henlow Bay, Winnipeg.	<a href="mailto:ellbro@wtc.mb.ca">ellbro@wtc.mb.ca</a>
		2. Larry Panagapko, Welding Instructor	Tel: 204.989.6544; 130 Henlow Bay, Winnipeg	<a href="mailto:larpan@wtc.mb.ca">larpan@wtc.mb.ca</a>
6	<b>Business Council of Manitoba</b>	Jim Carr, CEO	Tel: 204.942.3637; Unit 900 - 01 Lombard Place, Winnipeg	<a href="mailto:jgcarr@businesscouncil.mb.ca">jgcarr@businesscouncil.mb.ca</a>
7	<b>Tundra Oil and Gas</b>	Kim Mowatt, HR Manager in Calgary	Tel: 204.934.5850; 1700 - 01 Lombard Place, Winnipeg	Kim's Mobile: 403.261.1876
8	<b>Palliser Furniture</b>	Art DeFehr, CEO and President	Tel. 204.988.5600; 70 Lexington Park, Winnipeg	<a href="mailto:adefehr@palliser.ca">adefehr@palliser.ca</a>
9	<b>Winnipeg Construction Association</b>	Mitch Calvert, Communications	Tel: 204.775.8664; 1447 Waverley St. Winnipeg	<a href="mailto:mcalvert@winnipegconstruction.ca">mcalvert@winnipegconstruction.ca</a>

## Saskatchewan

	<b>Organisation</b>	<b>Nom et titre</b>	<b>Détails du contact</b>	<b>Email Contact</b>
1	<b>Saskatchewan Ministry of the Economy</b>	1. Alastair MacFadden, Executive Director, Labour Market Development	Tel:306.798.3105; Floor 8, 1945 Hamilton St, Regina	<a href="mailto:alastair.macfadden@gov.sk.ca">alastair.macfadden@gov.sk.ca</a>
		2. Anna Ditablan, A/Manager Employer Unit	Tel: 306.933.8311; Floor 7, 1945 Hamilton St, Regina	<a href="mailto:anna.ditablan@gov.sk.ca">anna.ditablan@gov.sk.ca</a>
		3. Richelle Bourgoin, Director of Mission Planning and Employer Engagement	Tel: 306.787.8153; Floor 7, 1945 Hamilton St, Regina	<a href="mailto:richelle.bourgoin@gov.sk.ca">richelle.bourgoin@gov.sk.ca</a>
2	<b>Saskatchewan Apprenticeship and Trade Commission</b>	Melody Burminski, Trade Assessment Officer.	Tel: 306.787-5996; 2140 Hamilton Street, Regina.	<a href="mailto:meolody.burzminski@gov.sk.ca">meolody.burzminski@gov.sk.ca</a>

3	<b>Saskatchewan Ministry of Health</b>	Andy Churko, Director of Planning and Recruitment Projects	Tel: 306.787.3072; 3474 Albert Street, Regina.	<a href="mailto:achurko@health.gov.sk.ca">achurko@health.gov.sk.ca</a>
4	<b>Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology</b>	Angela Wojcichowsky, Director of International Projects	Tel: 306.361.4105; 55- 33rd St East; Saskatoon	<a href="mailto:wojcichowskya@SIAST.SK.CA">wojcichowskya@SIAST.SK.CA</a>
5	<b>Assemblée Communautaire Fransaskoise (ACF)</b>	Ronald Labreque, Deputy Director	Tel: 306.924.8542; 2445 13th Avenue, Suite 101, Regina.	<a href="mailto:finadmin.acf@sasktel.net">finadmin.acf@sasktel.net</a>
6	<b>Regina Regional Opportunities Commission</b>	Meka Okochi, Vice President	Tel: 306.791.4700; 1925 Rose Street, Regina.	<a href="mailto:mokochi@reginaroc.com">mokochi@reginaroc.com</a>
7	<b>Regina District Chamber of Commerce</b>	John Hopkins, CEO	Tel 306.757.4641; 2145 Albert St, Regina.	<a href="mailto:jhopkins@reginachamber.com">jhopkins@reginachamber.com</a>
8	<b>Saskatchewan Construction Association (SCA)</b>	Doug Folk, Acting President	Tel: 306.525.0171; 320 Gardiner Park Court, Regina.	<a href="mailto:doug@scaonline.ca">doug@scaonline.ca</a>
9	<b>Coram Construction</b>	Iam Knibbs, District Manager	Tel: 306.525.1644; 845 Broad Street, Regina.	<a href="mailto:iknibbs@coram.ca">iknibbs@coram.ca</a>
10	<b>Tourism Saskatchewan</b>	Ken Dueck, Executive Director	Tel: 306.787.3016; 189-1621 Albert Street, Regina.	<a href="mailto:ken.dueck@sasktourism.com">ken.dueck@sasktourism.com</a>
11	<b>Prudhomme HR Inc.</b>	1. Denis Prudhomme, President	Tel: 306.347.2547; 2505 11th Avenue, Regina.	<a href="mailto:denis@prudhommeinternationalinc.com">denis@prudhommeinternationalinc.com</a>
		2. Rozalia Kasleder, International Recruiter	Tel: 306.347.2547; 2505 - 11th Avenue, Regina	<a href="mailto:rozalia@prudhommeinternationalinc.com">rozalia@prudhommeinternationalinc.com</a>
12	<b>Brandt Enterprises</b>	Stephanie Yang, Senior Legal Counsel/HR	Tel: 306.791.8944; Highway #1 East; Regina	<a href="mailto:syang@brandt.ca">syang@brandt.ca</a>
13	<b>Merridian Manufacturing</b>	Ashley Outerbridge, HR Manager	Tel: 306.564.5927; 2800 Pasqua St. North, Regina	<a href="mailto:aouterbridge@meridianmfg.com">aouterbridge@meridianmfg.com</a>

ANNEXE I



Source : Canadian Geographic (<http://www.canadiangeographic.ca/magazine/ja94/alacarte.asp>)

ANNEXE II: Méthodologie de Recherche

a. Enquête des Parties Prenantes Gouvernementales

Thématiques	Questions y afférant
<p>i. Canada/données sur l'immigration provinciale /politique</p>	<p>-Identifier et expliquer les PE (Protocoles d'Entente) en place entre les gouvernements (par exemple, Québec- Canada) vis-a-vis de l'accès au marché du travail.</p> <p>-Quelles fonctions de la liste CNP, sont très demandées pour les 5 prochaines années?</p> <p>-Quelles sont les catégories de visa économique pour votre Province? c.à.d., PCP.</p> <p>-Les cibles PCP pour 2013? Quel a été le taux de croissance sur les 5 dernières années?</p> <p>-Quel sont les nombres moyens de RP admis sur une base annuelle?</p> <p>-De quelle manière la catégorie de visa d'Expérience Canada influe-t-elle sur les nombres d'immigrants dans votre province? Quels sont les chiffres de cette année ? De 2014?</p> <p>-Combien de TET y a t-il dans la Province? Aujourd'hui? Les 5 prochaines années?</p> <p>-Durée du visa TET? Qu'arrive-t-il quand il expire ?</p> <p>- Quel impact les nouvelles catégories de visas ont-elles sur votre Province, notamment les nouveaux:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Visa des métiers spécialisés ;</li> <li>2) Entrepreneuriat + visa start-up (de démarrage).</li> </ol> <p>-Quel est le profil de l'immigration du Maghreb/spécificités Tunisiennes?</p> <p>-Quelle est la répartition de la population non-immigrante dans votre Province? Dans quelle région vivent-ils?</p> <p>-Quels sont les programmes spécifiques fournis aux immigrants/employeurs qui embauchent?</p> <p>-Programmes pour soutenir les familles/ époux d'immigrants?</p>
<p>ii. Marché du Travail</p>	<p>-Identifier les pénuries de main d'œuvre/les secteurs qui embauchent les travailleurs étrangers ?</p> <p>-Quelles sont les secteurs et fonctions clés où on trouve les immigrants/TET?</p> <p>-Y a t-il des industries/secteurs qui ont plus de succès dans l'immigration économique – quelle en est la raison?</p> <p>-AMT – comment cela fonctionne-t-il dans votre Province?</p> <p>-Des statistiques sur l'emploi à temps plein et celui à temps partiel ?</p> <p>-Profil de données sur les salaires par secteur et fonction?</p> <p>-Profil des secteurs d'activités de la Province – c.à.d. emplois dans la ville ou hors de la ville ?</p> <p>-Lois sur la sécurité en milieu de travail – où un nouvel arrivant /immigrant trouve-t-il l'information</p>

	dont il a besoin pour effectuer sa transition?
iii. Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Quelles sont les compétences clés très demandées /Province?</li> <li>-Identifier les programmes de formation parrainés par le gouvernement pour les nouveaux travailleurs/nouveaux migrants ?</li> <li>-Quels sont les liens entre le collège/université et les compétences recrutées?</li> <li>-Y a-t-il des liens officiels entre les collèges de formation professionnelle et le secteur d'activité local?</li> <li>-Tendances des étudiants internationaux transitant vers l'économie Canadienne ?</li> </ul>
iv. Spécificités du recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Votre Province assiste-t-elle son industrie avec des recrutements internationaux?</li> <li>-Quels sont les secteurs qui ont besoin de travailleurs étrangers?</li> <li>-Quels secteurs participent aux recrutements internationaux ?</li> <li>-Quelles industries participent aux recrutements internationaux ?</li> <li>-En tant que participant à DC ?</li> <li>-Implication de recruteurs tiers, agents d'immigration? Lois pour protéger les immigrants ?</li> </ul>
v. Langues	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Besoin de bilinguisme: quelle langue est la plus dominante, le français ou l'anglais est-il plus dominant ?</li> <li>-Identifier un soutien linguistique /une formation offerte?</li> </ul>
vi. Installation/soutien à l'intégration	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Programmes de soutien disponibles – quelle durée?</li> <li>-Liens avec les associations communautaires des diasporas?</li> <li>-Liens avec les associations communautaires Francophones (hors du Québec) ?</li> </ul>
vii. Renforcements des capacités/prochaines étapes	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Avez-vous noté les meilleures pratiques de la diaspora vis-à-vis de l'immigration économique et des recrutements?</li> <li>-Comment les ambassades et les consulats peuvent-ils jouer un rôle plus fort?</li> </ul>

## b. Enquête auprès des Intervenants des Secteurs d'Activités

Thématiques	Questions y Afférant
i. Secteurs d'activité / Co profile	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nom de l'entreprise et historique bref.</li> <li>-Type d'activité, projections de croissance dans le secteur- aujourd'hui et dans les 5 prochaines années.</li> <li>-Quels sont les services/produits?</li> <li>-Matériel nécessaire pour la production?</li> <li>-Liens avec d'autres partenaires ou fournisseurs majeurs?</li> <li>-Y a-t-il un bureau/membre du personnel chargé de l'embauche de la main d'œuvre étrangère ?</li> <li>-Liens avec des programmes d'immigration parrainés par le gouvernement par exemple, Destination Canada, programme provincial de subvention de salaires.</li> </ul>
ii. Main d'Oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Taille de la main d'œuvre – nombre d'employés, est-ce global, régional ou national?</li> <li>-Identifier les fonctions clés pour lesquelles ils embauchent.</li> <li>-Moyenne des salaires annuelles pour ces fonctions?</li> <li>-Emploi à temps plein ou à temps partiel?</li> <li>-Dépendant de la main d'œuvre étrangère? PTET ou une autre catégorie de VISA?</li> <li>-Quel est le ratio de la main d'œuvre locale par rapport à celle étrangère?</li> <li>-Quelle est la relation avec les syndicats?</li> </ul>
iii. Formation/Compétences+références	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Quelles sont les compétences clés demandées pour chaque fonction – par exemple, pour un travailleur débutant? Travailleur à mi-carrière?</li> <li>-Accès aux programmes de formation aux nouveaux travailleurs, aux immigrants?</li> <li>- Comment un travailleur améliore-t-il ses compétences dans ce secteur?</li> <li>- Quels sont les liens de votre entreprise avec les programmes d'apprentissage des collèges/universités?</li> <li>- Liens avec l'industrie locale ou régionale ?</li> <li>- Tendances des étudiants internationaux rejoignant votre main d'œuvre ?</li> </ul>
iv. Spécificités du Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Les pays étrangers où vous avez effectué des recrutements?</li> <li>-Pourquoi cette région du monde? Pourquoi ce pays?</li> <li>-Répartition des embauches par recrutement d'un pays étranger ?</li> <li>-Comment sont évaluées les compétences des travailleurs étrangers ?</li> <li>-Quels tests sont effectués, sont-ils basés sur les normes Canadiennes (par exemple, le code ASME IX pour les soudeurs par pression).</li> <li>-Avec quels organismes réglementaires l'entreprise travaille-t-elle?</li> <li>-Combien de travailleurs ont été embauchés via le programme DC (hors du Québec)?</li> <li>-Est-ce que l'entreprise est impliquée des recruteurs tiers, des agents de l'immigration?</li> </ul>
v. Langues	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Quelle est la langue de travail de votre entreprise: le français, l'anglais ?</li> <li>-Un travailleur peut-il réussir sans maîtriser la langue?</li> </ul>

## ANNEXE III

### Les Catégories d'Immigration Canadiennes établies par CIC et le système<sup>10</sup> de la CNP

**(i) Le programme Fédéral des Travailleurs Qualifiés (FSW):** Principal objectif: les travailleurs qualifiés sélectionnés qui peuvent réussir dans l'économie canadienne basée sur des critères qui ont été expliqués pour aider à s'adapter à LM et à la société Canadienne. Les travailleurs fédéraux qualifiés comprennent des Métiers / Techniciens (plombiers, soudeurs, charpentiers, cuisiniers, tuyauteurs), les Gestionnaires (dans le secteur manufacturier et les services publics, les ventes, le marketing, le transport, la construction, la santé) et les Professionnels (médecins, mathématiciens, scientifiques appliqués, ingénieurs, enseignants et instructeurs).

- La fourchette prévue pour 2013: 53 500 à 55 300.  
Profil FSW en 2011: 84 % de gestionnaires et professionnels, 16 % compétents et technique, 46 % ont un diplôme universitaire, 4,3 % un doctorat.  
L'âge de la majorité: 30-39 ans.  
Principaux pays d'origine: Inde (21,5 %), Philippines (11,5 %) et Chine (11,3 %).
- Le changement majeur résulte de preuves qui montrent que les jeunes immigrants s'intègrent plus rapidement dans LM et contribuent plus aux programmes d'économie sociale du Canada. L'expérience et l'éducation étrangère étaient sous-estimées sur le marché du travail canadien et un faible indicateur de la réussite économique. Par conséquent, CIC prévoit de diminuer au maximum les points attribués à l'expérience étrangère, donnant des points supplémentaires disponibles à la maîtrise de la langue et à l'âge.

Système de cotation actuel	
Connaissances en français et anglais	25
Education	25
Expérience de travail	21
Age	10
Offre d'emploi déjà fournie	10
Capacité d'adaptation	10
<b>Total</b>	<b>100</b>

(Note de passage actuelle: 67)

**(ii) Programme des entrepreneurs:** En vertu du programme actuel des Immigrants Entrepreneurs, les entrepreneurs ayant au moins deux ans d'expérience et une valeur nette minimale de 300 K de dollars pourraient entrer au Canada. Cependant, la recherche du GoC a indiqué que le programme n'a pas contribué à améliorer la situation économique et a imposé un moratoire sur toutes les candidatures.

**(iii) VISA Start-Up/de démarrage: pour les Entrepreneurs Immigrants:** Doit être mis en œuvre en tant que programme pilote de 5 ans. Visant à mieux appuyer les priorités économiques liées à l'innovation et la productivité. Le visa Start-Up est nouveau et conçu pour cibler de façon proactive un nouveau type d'entrepreneur immigrant avec la possibilité de construire des entreprises innovantes qui peuvent concurrencer à l'échelle mondiale et créer des emplois. Dans cette catégorie, un entrepreneur étranger devrait avoir un partenaire du secteur privé au Canada avant de demander le visa.

<sup>10</sup> L'information est tirée de communications et documents reçus des responsables de CIC en Février 2013.

**(iv) Programme d'Immigrants Investisseurs (PII):** Pour les investisseurs qui peuvent démontrer une expérience dans le milieu des affaires, qui ont une valeur nette minimale de 1,6 M de dollars \$ et qui peuvent faire un investissement de 800 000 dollars. Cependant, une pause temporaire sur les nouvelles candidatures a été imposée jusqu'à nouvel ordre.

**(v) Expression d'Intérêt (EOI):** Le gouvernement met actuellement la touche finale à la catégorie VISA EOI (2013). Le concept est d'attirer les travailleurs étrangers qualifiés à remplir un formulaire en ligne et de rejoindre ainsi dans un vivier de main d'œuvre où ils peuvent être classés, triés et recherchés par les entreprises canadiennes qui inviteront ensuite les candidats retenus à faire leurs demandes d'emploi. Le gouvernement du Canada considère cela comme une façon de donner à son industrie un moyen plus directe pour accéder aux travailleurs qualifié pour faciliter l'accès à des compétences en demande et de réduire les délais des procédures.

**(vi) Programme Fédéral des Métiers Spécialisés -** Lancé en janvier 2013, ce nouveau programme aidera à sélectionner des travailleurs qualifiés dans les métiers qui répondent aux besoins économiques actuels et futurs du Canada. Le programme vise à combler les lacunes du marché du travail en métiers spécialisés; reconnaître le processus provincial, différentiel de certification; placer des garanties sur la qualité du candidat; un plafond de 3000 candidatures ainsi que des sous-plafonds sont en place pour gérer l'apport.

<b>Critères requis (Acceptation du dossier si ces quatre critères sont remplis)</b>	
<b>Offre d'emploi déjà fournie OU Certificat de qualification P/T:</b> afin de s'assurer que les candidats aient un emploi dès leur arrivée	<b>V</b>
<b>Connaissance de la langue:</b> afin de s'assurer que les normes sanitaires et sécuritaires soient respectées et afin d'assurer une intégration socio-économique optimale	<b>V</b>
<b>Expérience de travail:</b> 2 ans (au moins 5) pour les travailleurs qualifiés afin de s'assurer que le candidats a une expérience récente et appropriée	<b>V</b>
<b>Education/compétence:</b> répondre aux critères de recrutement de la classification nationale des professions (CNP) afin de s'assurer que le candidat sache exécuter les tâches principales	<b>V</b>

**(vii) Catégorie de l'Expérience Canadienne (CEC):** Ouverte aux candidats (TET et étudiants internationaux) qui ont prouvé leur réussite au Canada dans un métier spécialisé, y compris les étudiants étrangers qui sont autorisés à travailler un nombre fixe d'heures au cours de leurs études.

- Le Canada a accueilli plus de 20 000 RP à via la catégorie CEC. Les modifications apportées au programme comprennent la fusion de deux flux d'étudiants étrangers diplômés et des TET.
- Le GoC a également réduit l'expérience de travail minimale requise de 24 à 12 mois au cours des 36 mois précédents. Le seuil de connaissance de la langue a augmenté pour atteindre des niveaux plus élevés pour tous les candidats CNP O, A et B, en vertu de cette catégorie.
- La fourchette prévue d'admission pour l'année 2013: 9 600 à 10 000 personnes; les principaux pays d'origine sont la Chine, l'Inde, les USA. Le résultat de la CCE pour 2011 était de 3 722 TET et 3 193 étudiants admis.

**(viii) Le Programme des Candidats des Provinces (PCP):** Les immigrants sont désignés par un gouvernement provincial ou territorial en fonction des besoins régionaux avec des évaluations qui mettent particulièrement l'accent sur la capacité d'un individu à s'installer économiquement. Le GoC prend la décision finale de sélection. La province de Québec est légèrement différente des autres provinces : elle a un accord spécial avec le GoC qui lui confère plus de pouvoirs de sélection. CIC s'engage à travailler, en 2013, avec les provinces pour améliorer le PCP, en mettant l'accent sur l'intégration économique afin de répondre aux demandes régionales de LM.

- La fourchette prévue pour 2013: 42 000 à 45 000;
- Principales provinces de destination en 2011: le Manitoba, l'Alberta et la Saskatchewan;
- Plus de 90 % des immigrants PCP ont déclaré des revenus d'emploi après un an au Canada, le revenu moyen se situait entre 35K dollars et 45K dollars après 3 ans.

#### Le Programme des Candidats de l'Alberta (PCA)

En vertu du PCA, il ya deux grands courants d'entrée. Dans le cadre de l'employeur, un employeur albertain offre au travailleur étranger un emploi à temps plein. Ensemble, l'employeur et le travailleur étranger déterminent dans quelle catégorie du PCA déposer la candidature: soit comme travailleur qualifié ou semi-qualifié ou comme étudiant international. L'employeur Albertain et le candidat remplissent tous les formulaires nécessaires sur le site Web du PCA (Ministère des Finances et de l'Entreprise de l'Alberta, 2012b).

Le deuxième cadre est celui du recrutement stratégique au cours duquel le candidat revoit les critères d'admissibilité et détermine la catégorie appropriée. Ces catégories sont basées sur les normes de soutenues par les secteurs d'activité, comme les métiers obligatoires et facultatifs ou les professions de l'ingénierie. Le candidat remplit alors tous les formulaires et rassemble les pièces justificatives requises. Pour les 37 métiers à certification obligatoire en Alberta, la documentation doit comprendre un certificat de qualification de l'Agence d'Apprentissage et de la Formation de l'Alberta (AIT).

Le PCA examine ensuite la candidature. Si le candidat répond à toutes les exigences d'admissibilité, il reçoit sa nomination pour le PCA. Le PCA envoie la confirmation au candidat pour soumettre sa candidature au plus proche bureau de CIC. Les candidats PCA qui réussissent sont également autorisés à amener leur conjoint et leur famille avec eux en Alberta (Ministère des Finances et de l'Entreprise, 2012d).

Les services d'implantation de l'Alberta sont fournis par le Programme des services intégrés Canada-Alberta. Il existe actuellement 17 organismes de services aux immigrants dans 9 communautés de l'Alberta. Toutefois, ces programmes ne sont que pour les TET en Alberta, à l'exception des TET des Philippines participant au programme canado-Philippin pour les résidents et leurs familles. La majorité de ces services sont offerts dans les grandes villes de Calgary et d'Edmonton mais certains sont aussi offerts dans les communautés rurales. Les cours de langues reçoivent la majorité du budget (4,1 millions de dollars en 2012), mais d'autres services comprennent la préparation à l'emploi, les conseils de soutien, la collaboration ethnoculturelle et la sensibilisation des nouveaux arrivants.

#### Programme des Candidats du Manitoba (PCM)

Les responsables du gouvernement provincial ont émis le désir d'assurer leur modèle d'attraction et de rétention des immigrants par un suivi de «continuum de services». Le Ministère considère l'immigration à travers un

processus en quatre étapes: 1) Sélection: révision des objectifs communs, compréhension des professions en demande, compréhension de Manitoba et évaluation des ressources disponibles; 2) Avant l'arrivée: coordonner l'orientation pré-départ avec les associations internationales telle que le Programme Canadien d'intégration des Immigrants; 3) Désignation: approbation avant l'arrivée, ou dans les 6 mois suivant l'arrivée, effectuer des évaluations, recevoir de la documentation sur l'orientation et 4) A l'arrivée: renvoi à des programmes de soutien de l'emploi, la formation linguistique, et s'assurer que chaque candidat est entré en registre central (intitulé Manitoba Start).

Le Manitoba Star est une initiative du Ministère de l'immigration qui met à disposition un guichet unique aux immigrants à l'arrivée et qui offre l'orientation, la préparation à l'emploi et des services de jumelage emploi-travailleur, aux candidats destinés au Manitoba. Manitoba Entry est le programme d'orientation des nouveaux arrivants : il propose des évaluations de compétences, d'orientation de l'emploi, des services de jumelage emploi-travailleur et une assistance linguistique. En 2011, le programme a aidé 595 immigrants qualifiés avec les coûts des évaluations et des frais d'examen, des cours et du matériel pour obtenir l'agrément et des subventions salariales pour le placement de neuf travailleurs étrangers dans leurs domaines de compétence respectifs (Ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, 2012c) .

Un nouveau venu potentiel au Manitoba dépose d'abord une demande en ligne, cette demande sera évaluée selon cinq critères clés liés aux liens du candidat avec la Province:

1. Travaille actuellement au Manitoba en tant que TET ou étudiant international;
2. Invité à déposer une candidature après avoir été interviewé lors d'une mission de recrutement ou d'une visite exploratoire;
3. Avoir un plan d'installation pris en charge par un proche parent établi au Manitoba et répondant à des critères minimaux (comme étant une forte possibilité pour l'emploi);
4. Avoir un plan d'installation pris en charge par un ami ou un parent établi au Manitoba et être évalué à au moins 55 sur la grille<sup>11</sup> de points;
5. Avoir une expérience passée de travail au Manitoba et être évalué à au moins 55 sur la grille de points (<http://www.immigratemanitoba.com/how-to-immigrate/eligibility/>).

Le Ministère envoie alors une lettre d'approbation au candidat retenu. Si cette demande est approuvée, le candidat reçoit un dossier de candidature et un certificat officiel sera envoyé à l'ambassade Canadienne la plus proche de l'endroit où le candidat réside.

Le candidat sollicite un visa de résidence permanente auprès de l'ambassade ou le consulat et soumet une demande de visa, les frais de traitement et la lettre originale de nomination du PCM. Les décisions finales sur la résidence permanente sont prises par le département de CIC qui effectue des contrôles supplémentaires de sécurité, de vérification des antécédents médicaux et autres.

Les demandes de RP peuvent être accélérées de l'une de ces deux façons. Si le candidat a déjà reçu une offre d'emploi d'un employeur au Manitoba, le PCM émettra alors une lettre de soutien supplémentaire pour une demande de travail. Pour le TET déjà présent dans la province, Immigration Manitoba leur conseille de

---

<sup>11</sup> Les points sont calculés sur la base d'un outil d'auto-évaluation qui classe les candidats en fonction de l'expérience professionnelle, l'âge, la capacité de la langue, de l'adaptabilité et des compétences.

communiquer avec leur département au moins deux mois avant la date d'expiration de leur permis de travail car cela permettra au TET de demander le renouvellement du permis de travail en attendant la fin des procédures.

En 2012, Immigration Manitoba a intensifié son soutien à la croissance grâce à la Stratégie de l'Immigration, afin de soutenir l'intégration des immigrants au Manitoba dans des domaines tels que l'emploi et la formation, la coordination des installations, les enfants et les jeunes à risque et les quartiers et les communautés. En outre, le Ministère administre le programme d'Intégration des Immigrants au Manitoba (PMII), qui a fourni 30 millions de dollars à plus de 105 prestataires de services pour fournir des installations pré et post-arrivée, une orientation quant aux marchés du travail, une préparation à l'emploi, et une formation en langue anglaise.

### Le Programme Saskatchewan des candidats Immigrants (PCIS)

Le PCIS est un accord formel avec le gouvernement fédéral pour un certain nombre de places réservées pour les nouveaux immigrants en fonction de critères spécifiquement développés par la Saskatchewan. La Saskatchewan a fait des demandes annuelles d'augmentation ses effectifs prévus, mais ce nombre est généralement restée d'environ 4000 en dépit du fait d'avoir trois fois plus de candidats sur une base annuelle.

Pour accéder au programme un candidat à l'immigration dépose sa candidature pour voir s'il est admissible. Si le PCIS le juge admissible, une lettre de mise en candidature est émise pour confirmer qu'il a été sélectionné. Après que le candidat ait reçu sa lettre de nomination, il doit soumettre sa demande et la lettre de mise en candidature au bureau centralisé d'admission CIC le plus proche qui travaille avec les ambassades Canadiennes du monde entier. CIC achève les évaluations de santé, de criminalité et de sécurité, et la décision finale de délivrer un visa est alors prise.

Bien que la Saskatchewan choisisse, c'est Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) qui prend la décision finale. Les responsables du gouvernement Saskatchewan ont reconnu des retards récents dans le traitement des demandes, probablement en raison du programme de modernisation du gouvernement fédéral; les centres de traitement des VISAS ont soit été fermés, soit leur effectif réduit.

Dans le cadre du programme PCIS, une sous-catégorie appelée «Groupe des Employeurs" offre aux PME un accès accéléré aux travailleurs étrangers hautement qualifiés. Le département offre aussi des fonds à des groupes communautaires afin de coordonner le soutien à l'installation et aux programmes de formation en langue anglaise.

### **Le Système de Classification Nationale des Professions (CNP)**

La CNP fournit un langage standardisé pour décrire le travail effectué par les Canadiens sur le marché du travail. Il classifie les professions en utilisant un code à quatre chiffres selon le type de compétences et le niveau (source: [www.hrsdc.gc.ca / competence / CNP](http://www.hrsdc.gc.ca/competence/CNP)).

(i) Catégories des secteurs d'activités et des métiers sont classés par:

- 0 Fonctions de gestion
- 1 Entreprise, fonction financières et administratives
- 2 Sciences naturelles et appliquées et professions y afférant
- 3 Secteur de la santé
- 4 Éducation, droit, services gouvernementaux et communautaires

- 5 Art, culture, loisirs, secteur sportif
- 6 Ventes et prestation de services
- 7 Métiers, transport, opérateur de machinerie et professions y afférant
- 8 Ressources naturelles, agriculture et professions y afférant
- 9 Manufacture et services publiques

(ii) Critères de niveau de compétence:

**Niveau de compétence A:** Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat)

**Niveau de compétence B:** 2-3 ans d'enseignement postsecondaire, 2-5 ans de formation en apprentissage

**Niveau de compétence C:** Diplôme d'études secondaires ou 2 ans de formation professionnelle.

**Niveau de compétence D:** Aucune éducation formelle n'est nécessaire. Certaines exigences pour la formation professionnelle

(iii) **Exemption CNP pour les travailleurs immigrants francophones:** Conformément à la LIPR section 3 (1) (b) d'enrichir et de renforcer le tissu social et culturel et contribuer au caractère bilingue et multiculturel du Canada et en vertu de l'alinéa 3 (1) (b) de la LIPR pour soutenir et aider le développement des langues officielles en situation minoritaire - un travailleur hautement qualifié (CNP A + B) destiné à des provinces autres que le Québec, avec une maîtrise démontrée de la langue française, peut bénéficier de certaines exonérations ; notamment une procédure accélérée dans le traitement des permis de travail et un écartement du processus AMT pour les employeurs canadiens qui recrutent . L'offre d'emploi n'a pas à exiger la maîtrise de la langue française. Ceci est principalement destiné aux recrues par Destination Canada.





République Tunisienne  
Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

