STRATÉGIES AXÉES SUR LES EMPLOYEURS POUR SOUTENIR L'EMPLOI DES NOUVEAUX ARRIVANTS

INTRODUCTION

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a décrit le Canada comme ayant « le système de migration de la main-d'œuvre qualifiée le plus élaboré et ancien » (OCDE, 2019). Le Canada est bien connu pour ses efforts visant à attirer des immigrants hautement qualifiés. Malheureusement, cette ambition ne s'accompagne pas d'un succès dans la valorisation des compétences de ces immigrants après leur arrivée. Par rapport à leurs homologues nés au Canada, les immigrants ayant fait des études universitaires sont deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi qui n'exige pas plus qu'un diplôme d'études secondaires, et près de trois fois plus susceptibles de connaître une surqualification persistante au fil du temps (Statistique Canada, 2020). Et malgré la politique d'immigration accueillante du Canada, le sous-emploi est plus répandu chez les immigrants récents de ce pays que chez leurs pairs américains (42 % contre 29 %) (Lu & Hou, 2019).

Parallèlement, les entreprises canadiennes déclarent que l'incapacité à trouver et à retenir les bons talents constitue l'un des principaux obstacles à leur croissance (KPMG, 2020). L'inadéquation entre le niveau d'éducation et les résultats en matière d'emploi suggère que davantage d'efforts doivent être déployés dans le cadre du processus d'établissement afin de garantir que toutes les parties prenantes bénéficient de l'immigration.

Le sous-emploi et la « déqualification » des immigrants ne sont pas un problème nouveau. Une multitude d'obstacles empêchent les immigrants d'obtenir un emploi significatif, tel que le manque de reconnaissance de l'éducation et de l'expérience internationales ainsi que la discrimination ouverte (Feenan et Madhany, 2021 ; Desjardins et Cornelson, 2011). Alors que les employeurs continuent de se plaindre des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ils sont souvent réticents à embaucher de nouveaux arrivants (Fang *et al.*, 2021). Comme l'a montré une étude, les candidats à l'emploi dont le nom de famille avait une « consonance étrangère » avaient 30 % moins de chances d'être rappelés pour des entretiens dans les grandes organisations, et encore moins fréquemment de chance d'être rappelés par les petites et moyennes entreprises (PME), où se trouve la majorité des emplois du secteur privé (Banerjee *et al.*, 2017). Les obstacles systémiques comprennent également le fait que la plupart des nouveaux arrivants ne disposent pas de contacts sociaux et professionnels (ou « liens faibles ») qui contribuent à faciliter les possibilités d'emploi (Ryan, 2011 ; Statistique Canada, 2011). Les recherches montrent que l'un des facteurs les plus importants qui améliore les chances des nouveaux arrivants sur le marché du travail est le fait d'avoir une expérience professionnelle canadienne (Statistique Canada, 2019a). Pourtant, il est notoirement difficile d'obtenir cette expérience initiale, car l'exigence d'une expérience professionnelle canadienne sert souvent de condition préalable à l'admissibilité, éliminant ainsi de nombreuses demandes d'immigration (Rudenko, 2021 ; Sakamoto et coll., 2010).

L'interaction de ces obstacles entraîne des résultats médiocres sur le marché du travail pour les immigrants (Ng & Gagnon, 2020). La situation est particulièrement prononcée pour

les femmes immigrantes et les groupes racisés. De tous les groupes d'immigrants, les immigrants nés en Afrique ont le taux d'emploi le plus faible, tandis que ceux originaires des Philippines et d'Europe connaissent les niveaux d'emploi les plus élevés (Yssaad & Fields, 2018). Les femmes immigrantes s'en sortent moins bien que les hommes immigrants et sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel involontaire par rapport à leurs homologues nées au Canada (Ng & Gagnon, 2020 ; Hira-Friesen, 2017). La pandémie a exacerbé les problèmes et les risques existants, accentuant les disparités à long terme (Feenan & Madhany, 2021). Le moment est venu de faire le point sur les politiques et pratiques actuelles et d'envisager la mise en œuvre d'approches alternatives qui pourraient être plus efficaces pour soutenir la transition des nouveaux arrivants vers le marché du travail. En même temps, il est prouvé qu'une fois que les employeurs ont acquis une expérience en matière d'embauche d'immigrants, ils sont très susceptibles de continuer à les embaucher (Fang *et al.*, 2021).

SERVICES D'EMPLOI SOUTENANT LES NOUVEAUX ARRIVANTS

De multiples études montrent que la question de l'emploi est généralement la première priorité des nouveaux arrivants (Murphy, 2010). Non seulement il offre une voie vers l'indépendance économique, mais l'emploi est lié au sentiment d'estime de soi et d'appartenance. Il a été démontré que le chômage et le sous-emploi, ainsi que la discrimination, sapent la santé mentale et physique des immigrants (Dean et Wilson, 2009 ; Szaflarski et Bauldry, 2019). Selon une évaluation des services d'établissement, les programmes liés à l'emploi ont l'impact positif le plus répandu sur les nouveaux arrivants, contribuant à plusieurs résultats qui vont au-delà de l'acquisition de connaissances sur l'environnement de travail canadien, tels que l'acquisition et l'utilisation accrues de compétences linguistiques, ainsi que le soutien à l'intégration globale dans la société canadienne grâce à une meilleure compréhension de la vie et de la culture canadiennes (IRCC, 2017).

Les priorités et le financement du gouvernement ayant changé, les organismes d'établissement et les organisations communautaires ont fait évoluer leurs services pour soutenir l'orientation professionnelle, la formation et les programmes liés à l'emploi. Cependant, l'impact de ces services est inégal. Non seulement il est prouvé que de nombreux nouveaux arrivants ne se prévalent pas de ces services (IRCC, 2017), mais les recherches suggèrent également que plus les nouveaux arrivants sont instruits, moins ils sont satisfaits des services fournis. Par exemple, une étude explorant les expériences des immigrants dans la région de Peel a révélé que seulement 25 % des immigrants très instruits étaient satisfaits des services gouvernementaux liés à l'emploi, contre 34 % des immigrants ayant un diplôme d'études secondaires ou moins (Diversity Institute & Region of Peel, 2009). Les nouveaux arrivants instruits trouvent que les curricula sont dépassés et ne sont pas pertinents pour leur profession et, par conséquent, ne sont pas équipés pour répondre à leurs besoins spécialisés. Les établissements postsecondaires, en particulier les collèges, offrent également de nombreux programmes destinés aux nouveaux arrivants, notamment des programmes de transition pour les professions réglementées et non réglementées, mais les résultats de ces programmes sont également inégaux (Sattler *et al.*, 2015 ; Hathiyani, 2017).

Les perspectives des employeurs sur les services disponibles sont également mitigées. Par exemple, une étude menée par l'Immigrant Employer Council of BC (IECBC) (2012) a révélé que si les employeurs comprenaient l'intérêt d'embaucher des immigrants, ils étaient frustrés par les processus et la fragmentation des services et des prestataires de services, faisant état de confusion et d'un faible niveau de sensibilisation. Les PME en particulier ont des ressources et une patience limitées pour explorer le système à la recherche d'informations et de services pertinents, ainsi que pour travailler avec de multiples prestataires de services (IECBC, 2012). Des recherches plus récentes ont également indiqué que beaucoup sont frustrés par les processus visant à obtenir les talents dont ils ont besoin en raison des priorités et des politiques d'immigration. Par exemple, alors que les métiers spécialisés sont en pénurie, le système de points ne leur donne pas la priorité (RBC, 2021).

Cependant, certains programmes ont donné des résultats encourageants. De nombreux intervenants au Canada considèrent que les programmes de formation relais sont très efficaces pour faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail (Gouvernement du Canada, 2015 ; Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, 2017). Un rapport du vérificateur général de l'Ontario de l'époque (2017) a identifié les programmes de formation relais comme l'un des services les plus fructueux pour les nouveaux arrivants, soulignant que 71 % des participants ayant terminé ces programmes ont obtenu un emploi dans leur domaine ou dans un domaine connexe. Plusieurs programmes de formation relais sont disponibles à travers le Canada et couvrent un éventail de professions, comme la Qualification en pharmacie offerte par l'Université de Montréal, le programme de formation relais pour les professionnels de la comptabilité formés à l'étranger offert dans le cadre d'un partenariat entre le CPAC, l'Université Ryerson et le Collège Seneca, ainsi que Chartered Professional Accounts Ontario, le Engineering and Technology Upgrading Program offert par la Calgary Catholic Immigration Society, et bien d'autres.

PRATIQUES PROMETTEUSES

De nouveaux intermédiaires et plateformes axés sur les employeurs ont vu le jour afin de créer des parcours d'emploi

significatifs pour les nouveaux arrivants. Certaines grandes entreprises du secteur privé ont investi dans des programmes ciblés pour recruter, intégrer et retenir les talents immigrés (Kukushkin & Watt, 2009). Il existe des organisations telles que Magnet qui proposent des solutions technologiques pour favoriser la diversité dans l'embauche en s'associant à des organisations d'aide aux immigrants et à des employeurs. Et de nombreux organismes tels que les conseils régionaux pour l'emploi des immigrants (IEC), entre autres, ont été créés au cours des deux dernières décennies pour soutenir les nouveaux arrivants par le biais d'une approche centrée sur l'employeur.

Le premier IEC (le Toronto Region Immigrant Employment Council ou TRIEC) a été fondé en 2003 en tant qu'initiative régionale et multisectorielle chargée de résoudre le problème du sous-emploi des immigrants. En raison de ses résultats impressionnants, des initiatives similaires ont depuis été établies à travers le pays, à Vancouver, Ottawa, Calgary, London, Niagara, Edmonton et Halifax. Travaillant ensemble, ces conseils offrent une gamme de services comprenant des évaluations avant l'arrivée, des formations axées sur l'emploi, des salons de l'emploi, des hackathons et des services de placement. Chaque conseil pour l'emploi des immigrés (IEC) est unique et dispose de l'autonomie nécessaire pour déterminer le modèle qui convient à la ville qu'il dessert. Ainsi, les employeurs occupent des rôles différents selon l'IEC. Certains IEC traitent les employeurs comme des clients, d'autres les engagent comme des partenaires dans la conception et la mise en œuvre des programmes, tandis que d'autres encore les impliquent comme des participants actifs (par exemple, en servant de mentors).

Dans les lignes qui suivent, nous examinerons plusieurs pratiques prometteuses qui impliquent les employeurs à divers degrés. En particulier, nous examinons comment les employeurs ont été mis à contribution pour créer des ressources plus efficaces en matière de développement des compétences, leur engagement dans des programmes d'apprentissage intégré au travail et de mentorat, ainsi que le rôle des plateformes novatrices de jumelage d'emplois avec les employeurs pour faciliter l'emploi des nouveaux arrivants.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les programmes de formation professionnelle dans le secteur de l'établissement ont traditionnellement été axés sur l'offre (au service des demandeurs d'emploi) et préoccupés par le renforcement des capacités des nouveaux arrivants à réintégrer le marché du travail canadien, avec un engagement limité des experts de l'industrie. Par conséquent, de nombreux programmes n'ont qu'une valeur limitée dans la préparation des nouveaux arrivants aux besoins du marché du travail et de nombreux programmes n'ont pas l'évaluation rigoureuse nécessaire pour comprendre ce qui fonctionne pour qui. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les nouveaux arrivants les plus scolarisés sont moins satisfaits du soutien qu'ils reçoivent. Depuis quelques années, on comprend de mieux en mieux que les programmes visant à soutenir les transitions vers l'emploi doivent commencer par une mise en exergue des besoins des employeurs. Cela implique de comprendre la demande et les professions ou secteurs spécifiques aux compétences, de cultiver des relations avec les employeurs et les experts en ressources humaines, ainsi que de concevoir et d'offrir un programme d'études qui réponde aux besoins exprimés. En même temps, cependant, il est reconnu que les employeurs doivent s'attaquer aux préjugés qui sont souvent ancrés dans la manière dont ils définissent les besoins et, en particulier, les qualifications et l'expérience requises.

Il existe de nombreux exemples de programmes innovants axés sur les employeurs. En voici quelques-uns :

PROGRAMME ASCEND (*APPLIED SKILLS CURRICULUM TO EMPLOYER NEWCOMER DEVELOPMENT*)

Développé par l'Immigrant Employment Council of British Columbia (IECBC) en collaboration avec des employeurs canadiens, le programme ASCEND est un programme de préparation à l'emploi axé sur la demande, qui offre une formation essentielle aux compétences non techniques par le biais de modules interactifs en ligne ainsi que d'ateliers virtuels et en personne. Depuis son lancement, le programme ASCEND a déjà été offert à 155 nouveaux arrivants qualifiés dans 17 cohortes dans les provinces de la Colombie-Britannique et de l'Ontario et devrait bientôt être étendu à l'Alberta et à la Saskatchewan avec des résultats prometteurs.

> « L'apprentissage interactif d'ASCEND m'a permis d'acquérir d'immenses connaissances, notamment sur les attentes des responsables du recrutement. Il m'a également aidé à affiner la façon dont je me présente dans un nouveau pays et à comprendre la culture d'entreprise. Le programme m'a donné confiance en moi. »
> – Participant au programme ASCEND (ASCEND, 2020)

LE PROGRAMME FAST (FACILITATING ACCESS TO SKILLS)

Le programme FAST est une approche de développement des compétences à double objectif, qui vise à mieux préparer les immigrants à entrer sur le marché du travail tout en aidant les employeurs canadiens à trouver des talents qualifiés. Le programme FAST offre une évaluation des compétences propres à chaque profession et une formation pour combler les lacunes afin de doter les nouveaux immigrants et les immigrants admis de compétences culturelles et techniques conformes aux normes de l'industrie. La clé du succès du programme réside dans les connaissances sectorielles fournies par des partenaires industriels tels que BioTalent Canada et

le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).

Le programme a pris de l'ampleur depuis son lancement au début de 2019 en raison des premiers résultats impressionnants : deux tiers des clients ont trouvé un emploi dans leur domaine dans le premier mois de leur arrivée au Canada, et le programme a reçu un taux de satisfaction de 90 % de la part des participants (Future Skills Centre, 2021). Au départ, FAST a servi des clients dans 68 professions dans les secteurs des métiers spécialisés, de la biotechnologie, des sciences de la vie et des technologies de l'information, mais il s'est depuis étendu aux secteurs de la comptabilité, du tourisme, de l'hôtellerie et des soins de santé. Bien que FAST soit dirigé par l'IECBC, les programmes offerts dépassent les frontières de la Colombie-Britannique grâce à des partenariats avec d'autres organismes d'aide aux immigrants tels que l'Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS), ACCES Employment Ontario, Success Skills Centre Manitoba et le Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC).

PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE INTÉGRÉ AU TRAVAIL (AIT)

L'apprentissage intégré au travail est de plus en plus reconnu comme étant une pratique pédagogique clé pour améliorer les résultats d'apprentissage et l'employabilité des étudiants et diplômés universitaires. En fusionnant les études universitaires et l'expérience réelle sur le lieu de travail, l'AIT offre la possibilité de combiner théorie et pratique, ce qui permet d'approfondir les connaissances des apprenants et de développer leurs compétences professionnelles. L'AIT présente également de nombreux avantages pour les employeurs, puisqu'il leur permet de recruter des employés enthousiastes qui apportent des perspectives nouvelles sur le lieu de travail, tout en offrant aux employés existants la possibilité de développer des compétences critiques en matière de mentorat et de gestion. En s'orientant vers l'AIT et en s'éloignant de la formation traditionnelle en classe, les immigrants peuvent acquérir l'expérience de travail canadienne qui constitue souvent une condition préalable à l'emploi. L'expansion des modèles d'AIT pour les nouveaux arrivants (y compris ceux qui ont déjà obtenu des diplômes internationaux) a donné des résultats encourageants.

PROGRAMME FÉDÉRAL DE STAGES POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS (PFSNA)

Le programme PFSNA a été lancé par IRCC en 2010 pour offrir des possibilités d'AIT aux nouveaux arrivants. Il offre aux nouveaux arrivants admissibles, la possibilité d'acquérir une précieuse expérience de travail temporaire et des possibilités de formation auprès d'organismes fédéraux, provinciaux et municipaux canadiens. Offert en partenariat avec des organismes d'aide aux immigrants, le programme PFSNA couvre un éventail de disciplines et de domaines, notamment l'administration, le soutien et la gestion de projets, la politique et la recherche, et l'informatique. Il est conçu pour améliorer la compréhension qu'ont les nouveaux arrivants des processus d'embauche et de la culture du milieu de travail canadien, ainsi que pour leur donner l'occasion d'élargir leurs réseaux professionnels (Gouvernement du Canada, 2021).

Le programme est passé de 71 à 830 stagiaires dans 50 ministères. La majorité des gestionnaires d'embauche (89 %) ont eu une expérience positive du programme et étaient favorables à la réembauche des participants. De nombreux gestionnaires (65 %) ont constaté que les stagiaires nouveaux arrivants amélioraient la productivité et la créativité en milieu de travail (Embauche immigrants Ottawa, s.d.). Bien que d'autres obstacles empêchent les non-citoyens de se joindre à la fonction publique fédérale, ce programme leur a permis d'acquérir une expérience qui permet à certains d'entre eux de faire la transition vers des emplois dans le secteur public et à d'autres d'obtenir un emploi ailleurs après avoir acquis une expérience canadienne.

PROGRAMME DE CERTIFICATION *ADVANCED DIGITAL AND PROFESSIONAL TRAINING (ADAPT)-PEGASYSTEMS*

Le programme *Advanced Digital and Professional Training* (ADaPT) vise à combler le déficit d'emploi des diplômés récents. Le programme a été développé par le Diversity Institute de l'Université Ryerson en 2014 et est exécuté en partenariat avec TECHNATION avec le soutien du Future Skills Centre. ADaPT offre aux participants plus de 70 heures de formation intensive sur les compétences les plus demandées ainsi que des placements professionnels pour mettre les apprenants en relation avec des opportunités d'emploi rémunéré. Environ 80 % des participants appartiennent à un ou plusieurs groupes en quête d'équité. Depuis 2014, ADaPT a contribué à la transition de plus de 900 diplômés de l'enseignement postsecondaire vers des carrières intéressantes, tout en fournissant aux employeurs des talents pour répondre à la demande aiguë de compétences. Le succès du modèle est évident dans le taux de placement moyen d'ADaPT : plus de 90 % des participants ont été placés depuis l'existence du programme (Diversity Institute, 2021).

S'inspirant du modèle d'ADaPT, le programme de certification Pegasystems a été créé pour préparer les travailleurs formés à l'étranger à devenir des architectes de systèmes certifiés Pega, dotant ainsi les nouveaux immigrants d'une certification canadienne reconnue et de compétences commercialisables recherchées par les employeurs. Les discussions initiales ont porté sur la possibilité d'intégrer la formation Pega au programme d'informatique officiel de l'Université Ryerson, mais de nombreux obstacles ont empêché que cela se fasse à court terme – les révisions de programmes d'études ont de longs délais d'approbation. En collaboration avec Pegasystems Inc. et Cognizant, un important intégrateur de systèmes

informatiques, le Diversity Institute a facilité la mise en place d'un programme intensif de quatre semaines, sans frais, pour une cohorte de 16 nouveaux arrivants ayant des qualifications en technologie et qui avaient des difficultés à transférer leurs compétences sur le marché du travail canadien. Ceux qui ont réussi l'examen de certification ont été mis directement en contact avec des partenaires d'embauche potentiels. Sur les 14 participants qui ont réussi l'examen, 12 ont reçu une offre d'emploi (2 sont retournés aux études) (Diversity Institute, 2021). L'engagement précoce des employeurs a été déterminant pour le succès du programme : les participants ont été sélectionnés et approuvés par des partenaires d'embauche potentiels avant d'être admis au programme.

PROGRAMMES DE MENTORAT

Le mentorat est une intervention peu coûteuse qui fonctionne. La recherche montre que les programmes de mentorat peuvent augmenter la représentation des minorités au niveau de la direction de 9 à 24 % (contre -2 % à 18 % avec d'autres interventions en matière de diversité) et améliorer les taux de promotion et de rétention des groupes marginalisés de 15 à 38 % (par rapport aux employés non mentorés) (Conby & Kelly, 2016). L'intégration des nouveaux arrivants dans une communauté et une organisation nécessite un investissement en temps, des encouragements, une assistance, des conseils et des retours d'information – tout ce que peut fournir un programme de mentorat bien conçu. En travaillant avec les employeurs, les organisations d'aide aux immigrants peuvent tirer parti de la bonne expertise pour servir de mentors. Les mentors ont également l'occasion d'améliorer leurs compétences en matière de leadership et d'encadrement, de développer des compétences en communication interculturelle et de mieux comprendre les compétences et l'expérience des immigrants.

PARTENARIAT DE MENTORAT AVEC LE TORONTO REGION IMMIGRANT EMPLOYMENT COUNCIL (TRIEC)

Le programme de partenariat de mentorat est l'un des programmes les plus anciens et les plus établis du TRIEC qui met en relation des immigrants récents avec des professionnels établis qui travaillent dans leur domaine dans la région du Grand Toronto (GTA).

Depuis son lancement en 2004, le programme a facilité plus de 22 000 jumelages de mentorat et a établi des partenariats avec plus de 40 organisations communautaires et employeurs tels que Accenture, Banque de Montréal, Starbucks, TELUS, Manulife, et bien d'autres couvrant différents secteurs. Une évaluation récente du programme (TRIEC, 2020) montre des résultats impressionnants pour les nouveaux arrivants :

- Les participants au programme ont 2,45 fois plus de chances de trouver un emploi de bonne qualité ;
- 85 % des personnes employées après le programme occupent un emploi permanent et à temps plein ;
- Les participants au programme sont 4 fois plus susceptibles d'élargir leurs réseaux ; et
- Plus de 80 % des participants ont déclaré s'être mieux préparés aux processus de candidature et d'entretien.

Les employeurs ont également bénéficié du programme. Plus de 80 % des mentors ont amélioré leur capacité à communiquer avec des collègues de cultures différentes et près de 70 % ont eu davantage confiance dans leur capacité à encadrer et à guider les autres. En plus de les aider à remplir leurs objectifs de responsabilité sociale, les programmes de mentorat sont considérés par les employeurs comme une opportunité d'attirer des talents divers.

PLATEFORMES DE JUMELAGE D'EMPLOIS

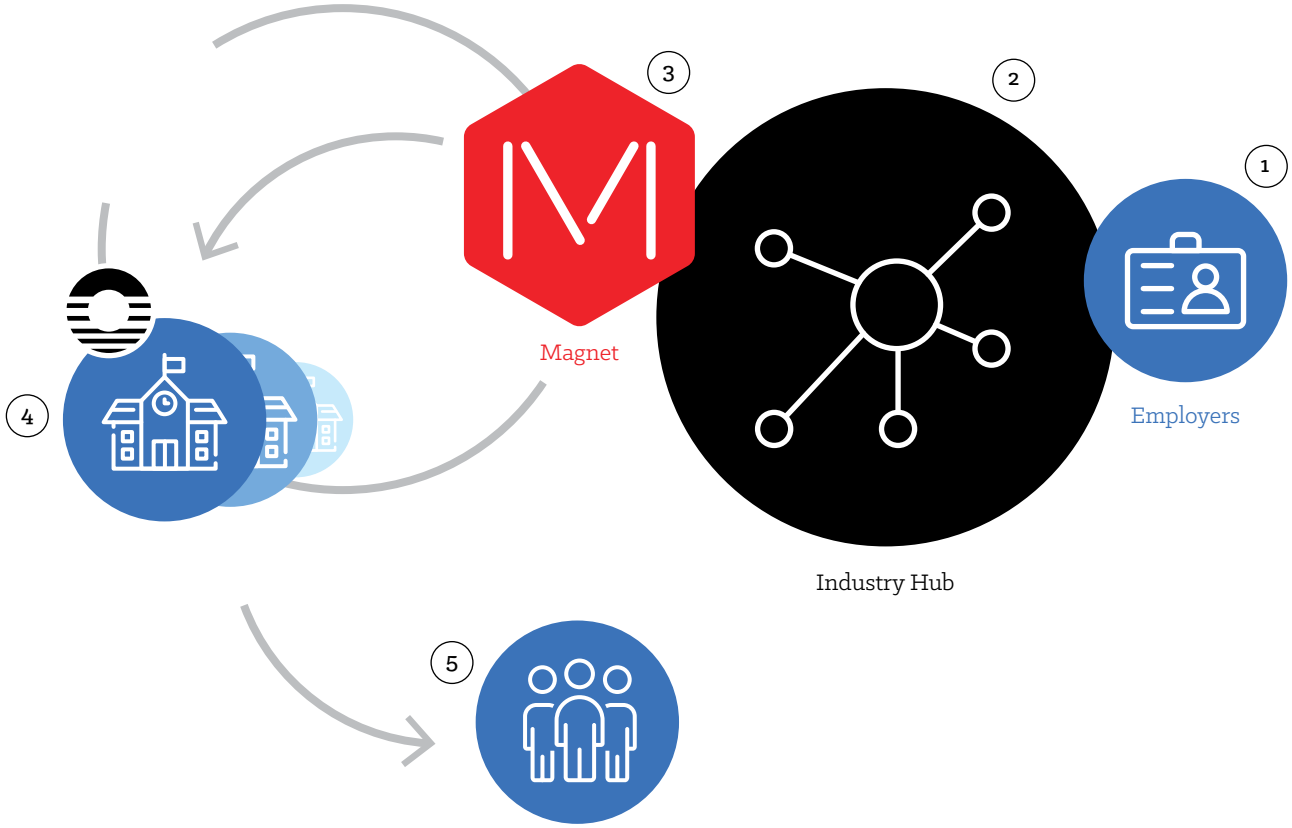
Ces dernières années, un certain nombre de plateformes visant à mettre en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs ont vu le jour – Glassdoor, LinkedIn et Switch sont des exemples de telles applications. Bien que ces plateformes puissent signaler aux demandeurs d'emploi les opportunités qui correspondent à leurs compétences et à leur expérience, les demandeurs d'emploi doivent toujours passer par des processus de recrutement généralement traditionnels où ils seront soumis à des préjugés implicites qui désavantagent les groupes marginalisés et sous-représentés. Heureusement, de nouvelles plateformes ont été créées, qui exploitent la technologie de rapprochement intelligent, les données et les analyses pour soutenir des stratégies de recrutement sans préjugés.

MAGNET

Magnet a été co-fondé en 2014 par l'Université Ryerson et la Chambre de commerce de l'Ontario. Il offre une capacité de jumelage à 383 organisations partenaires, dont 57 chambres de commerce, ainsi qu'à 32 000 autres employeurs, 170 000 demandeurs d'emploi et plus d'un million d'étudiants postsecondaires. Alimenté par l'intelligence artificielle, Magnet permet un ciblage précis en fonction des compétences, et ses fonctions de suivi de la diversité permettent aux employeurs de cibler des groupes sous-représentés spécifiques, une priorité croissante pour beaucoup. En outre, Magnet peut être une « marque blanche « pour les fournisseurs locaux, ce qui leur permet de bénéficier à la fois d'avantages d'échelle et d'un contrôle décentralisé et local. Une nouvelle plateforme, par exemple, est créée spécifiquement pour faciliter l'emploi

des 40 000 réfugiés afghans qui devraient arriver dans les prochaines années. Magnet est l'hôte de HireImmigrants.ca, développé en collaboration avec le Global Diversity Exchange en 2016 en tant que programme du Diversity Institute offrant une série d'outils pour soutenir l'amélioration des opportunités pour les nouveaux arrivants, dont beaucoup sont racisés.

FIGURE 1.



CONCLUSION

Il est essentiel, pour la réussite économique du pays, d'offrir des voies plus efficaces pour l'intégration de la main-d'œuvre immigrée. La question est de savoir comment concevoir et mettre en œuvre des programmes plus axés sur la demande et sur les employeurs, qui maximisent les avantages pour toutes les parties prenantes.

Malheureusement, l'efficacité des programmes d'établissement est entravée par le manque d'appropriation du secteur et d'engagement des employeurs. S'il est louable que les IECs aient mis en place des organes consultatifs d'employeurs pour informer la conception et l'exécution des programmes, dans de nombreux cas, l'engagement des employeurs ne va pas assez loin. Dans de nombreux programmes, les employeurs sont visiblement absents lorsqu'il s'agit de la co-certification des programmes, de la co-délivrance et de la prise d'engagements tangibles et concrets pour obtenir des résultats (comme accepter d'embaucher un certain pourcentage de diplômés de la cohorte).

Un engagement plus actif des employeurs dans le processus d'intégration n'est pas seulement bénéfique pour les nouveaux arrivants, mais les employeurs ont un intérêt substantiel à embaucher et à valoriser les travailleurs immigrés. En mettant en valeur certains exemples innovants qui existent déjà, nous espérons inspirer une plus grande adaptation de ces pratiques qui ont un impact.

REFERENCES

Applied Skills Curriculum to Employer Newcomer Development (ASCEND). (2020). ASCEND Participant feedback. Immigrant Employment Council of British Columbia. https://ascendemployment.com/news/ascend-participant-feedback/

Auditor General of Ontario. (2017). Annual report 2017: Section 3.13: Settlement and integration services for newcomers. The Government of Ontario. https://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arbyyear/ar2017.html

Banerjee, R., Reitz, J., & Oreopoulos, P. (2017). Do large employers treat racialized minorities more fairly? A new analysis of Canadian field experimental data. https://munkschool.utoronto.ca/wp-content/uploads/2017/01/Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-2017.pdf

Conboy, K. & Kelly, C. (2016). What evidence is there that mentoring works to retain and promote employees, especially diverse employees, within a single company? Cornell University. https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74541

Dean, J. A. & Wilson, K. (2009). "Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed.": Exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada. Ethnicity & Health, 14(2), 185–204. https://doi.org/10.1080/13557850802227049

Desjardins, D. & Cornelson, K. (2011). Immigrant labour market outcomes in Canada: The benefits of addressing wage and employment gaps. RBC Economics. http://www.rbc.com/newsroom/pdf/1219-2011-immigration.pdf

Diversity Institute & Region of Peel. (2009). Peel immigration labour market survey. https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/PeelReport_2010.pdf

Diversity Institute. (2021). ADaPT Aggregate Report [Unpublished work]. Diversity Institute.

Fang, T., Zhu, J. & Wells, A.D. Employer attitudes toward hiring newcomers and international students in the Atlantic provinces. Memorial University. https://www.mun.ca/harriscentre/ACOA_Immigration_Fang.pdf

Feenan, K. & Madhany, S. (2021). Immigration and the success of Canada's post-pandemic economy. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/immigration-and-the-success-of-canada-s-post-pandemic-economy/

Future Skills Centre. (2021). FAST: Facilitating Access to Skilled Talent. Future Skilled Centre. https://fsc-ccf.ca/projects/facilitating-access-to-skilled-talent-fast/

Government of Canada. (2015). Survival to success: Transforming immigrant outcomes. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition/consultations.html

Government of Canada. (2021). Federal Internship for Newcomers Program: About the program. Government of Canada. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/new-immigrants/prepare-life-canada/prepare-work/federal-internship.html

Hathiyani, A. (2017). A bridge to where?: An Analysis of the Effectiveness of the Bridging Programs for Internationally Trained Professionals in Toronto. University of Toronto TSpace Repository. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/78986

Hira-Friesen, P. (2017). The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work, 2006–2012. Canadian Journal of Urban Research, 26(1), 1–15.

Hire Immigrants Ottawa. (n.d.). The Federal Internship for Newcomers (FIN) program: Opening doors for newcomers in the public sector. Hire Immigrants. http://www.hireimmigrantsottawa.ca/employer_spotlight/federal-internship-for-newcomers/

Immigrant Employment Council of BC. (2012). BC employer consultation report: Recruiting and retaining immigrant talent. https://iecbc.ca/wp-content/uploads/2016/10/2012-BC-Employer-Consultation-Report.pdf

Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC). (2017). Evaluation of the settlement program. Evaluation Division. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/evaluations/settlement-program.html

Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC). (2021). Settlement Outcomes. https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/corporate/publications-manuals/settlement-outcomes-highlights-report-2021.pdf

V. & Watt, D. (2009). Effective practices for attracting, integrating, and retaining immigrants in Canadian workplaces. Conference Board of Canada. https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=3278

KPMG. (2020). KPMG CEO outlook. https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ca/pdf/2020/09/ceo-outlook-2020-en.pdf

Lu, Y. & Hou, F. (2019). Over-education among university-educated immigrants in Canada and the United States. Statistics Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019022-eng.htm

Murphy, J. (2010). The settlement and integration needs of immigrants: A literature review. The Ottawa Local. Immigration Partnership. http://olip-plio.ca/knowledge-base/wp-content/uploads/2013/03/Olip-Review-of-Literature-Final-EN.pdf

Ng, E. S., & Gagnon, S. (2020). Employment gaps and underemployment for racialized groups and immigrants in Canada: Current findings and future directions. https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN-Feb7.pdf

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants. (2017). What are bridging programs for internationally-trained professionals and tradespeople? https://settlement.org/ontario/employment/plan-my-career/job-skills-training/what-are-bridging-programs-for-internationally-trained-professionals-and-tradespeople/

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). Recruiting immigrant workers: Canada 2019. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://doi.org/10.1787/4abab00d-en

Royal Bank of Canada (RBC). (2021). Powering up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy. Royal Bank of Canada. https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy/

Rudenko, M. (2021). Canadian experience' and other barriers to immigrants' labour market integration: Qualitative evidence of newcomers from the former Soviet Union.

Ryan, L. (2011). Migrant's social networks and weak ties: Accessing resources and constructing relationships post-migration. The Sociological Review (Keele), 59(4), 707–724. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2011.02030.x

Sakamoto, I., Chin, M. & Young, M. (2010). "Canadian experience," employment challenges, and skilled immigrants: A close look through "tacit knowledge." Canadian Social Work, 12, 145–51.