



L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

La Solution Immigrée

Les conseils sectoriels vont de l'avant



Financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada

Canada

A large, light green, stylized graphic of a person with their arms raised, set against a white background. The figure is composed of simple, rounded shapes. The text is centered over the figure.

***La
Solution
Immigrée***

L'Alliance des conseils sectoriels

Table des matières

Le contexte	1
Les défis	2
Abattre les obstacles à l'intégration	2
Complexité des enjeux, acteurs et champs de compétence	2
Faciliter la reconnaissance des titres de compétences étrangers	2
Passons à l'action	3
Groupe de travail de l'Alliance sur l'immigration et la RTCÉ	3
Qui fait quoi en RTCÉ?	3
Les composantes de base de la RTCÉ : Ateliers avec les conseils sectoriels ..	3
Passerelle de l'Alliance	11
Création de ressources à l'intention des employeurs pour embaucher et garder des travailleurs formés à l'étranger.	11
Activités des conseils sectoriels	11
L'avenir	12

LE CONTEXTE

Au Canada, l'intégration dans la population active des travailleurs formés à l'étranger est une question aujourd'hui d'extrême urgence. Comme cela est le cas dans d'autres pays industrialisés, l'économie du Canada est confrontée aux problèmes que soulèvent les pénuries de main d'œuvre, aux plus grands besoins de travailleurs qualifiés, à la mondialisation des marchés du travail, ainsi qu'à de rapides changements démographiques. La situation est donc urgente.

En effet, d'ici la fin de cette décennie, étant donné les tendances démographiques actuelles, toute croissance de la population active du Canada viendra de l'immigration. Les conseils sectoriels se rendent bien compte que le recrutement et le maintien en poste d'immigrants et d'autres travailleurs formés à l'étranger constituent un moyen qui permettra à l'économie canadienne de relever les défis auxquels fait face la main d'œuvre. Les conseils sectoriels et leur alliance – qui a pour nom l'Alliance des conseils sectoriels (ci après l'Alliance) – n'ont pas ménagé leurs efforts pour aider les industries canadiennes à utiliser efficacement les compétences et l'expérience des travailleurs formés à l'étranger.

DES RESSOURCES HUMAINES PRÉCIEUSES QUI S'EN VONT...

On estime que le Canada perd actuellement environ 30 % des nouveaux immigrants fort qualifiés qui arrivent au pays, du fait qu'ils ne sont pas en mesure de s'intégrer dans l'économie et les collectivités. En 2006, le taux de chômage national des immigrants était de 11,5 %, soit plus du double du taux de 4,9 % des Canadiens de naissance. Certes, les immigrants se trouvent du travail, mais 42 % seulement dans leur profession.



LES DÉFIS

De nombreux défis se dressent sur la voie de l'intégration dans la population active canadienne des travailleurs formés à l'étranger.

Abattre les obstacles à l'intégration

Parmi les obstacles clés qui se dressent devant les travailleurs formés à l'étranger, lorsqu'ils se cherchent un travail qui correspond à leurs besoins, on recense notamment la mauvaise préparation avant l'immigration, le faible niveau de connaissance de la langue de travail, les exigences d'antécédents professionnels canadiens, la non reconnaissance de l'expérience et des qualifications précédentes, et l'absence d'aide sociale et de réseaux pertinents pour avoir accès à un emploi. Pour abattre tous ces obstacles, il faut nécessairement une meilleure coordination entre les nombreux et différents intervenants que ce soit au niveau local, provincial, territorial ou national.

« Nous devons regarder la main d'œuvre professionnelle immigrante non pas comme un fardeau, mais plutôt comme un formidable atout pour notre économie. »

— EMPLOYEUR/CONFÉRENCIER À L'ATELIER DE L'ALLIANCE SUR LA RTCÉ

Complexité des enjeux, acteurs et champs de compétence

Ceci dit, il semble que l'intégration dans la population active canadienne des travailleurs formés à l'étranger concerne 13 champs de compétence, 55 ministères, une cinquantaine de professions réglementées, plus de 400 organismes de réglementation, cinq agences d'évaluation, 240 établissements

d'enseignement postsecondaire, des centaines de milliers d'employeurs, et quelque 250 organismes d'aide qui se spécialisent dans l'intégration des immigrations! Les premières étapes à franchir pour que réussisse l'intégration dans la population active canadienne des travailleurs formés à l'étranger, passent par la détermination des acteurs et autres initiatives clés, et par la bonne compréhension de leurs interactions.

Faciliter la reconnaissance des titres de compétences étrangers

La reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCÉ) est le processus qui consiste à vérifier les études et la formation suivies dans un autre pays, et à les comparer aux normes fixées pour les travailleurs canadiens. Le sigle « RTCÉ » englobe souvent l'évaluation des compétences et de l'expérience de travail acquises à l'étranger. Lorsqu'ils envisagent d'examiner la candidature de personnes formées à l'étranger, les employeurs veulent savoir où se situent les titres et diplômes étrangers par rapport aux normes canadiennes. Toutefois, il leur faut aussi savoir si un employé potentiel peut ou non faire le travail, soit si le candidat possède les compétences requises (aptitudes, connaissances et comportements) pour bien réussir au travail. Ainsi, la bonne reconnaissance des titres et diplômes étrangers est indispensable à l'intégration dans la population active canadienne des travailleurs formés à l'étranger.

Au Canada, la RTCÉ des professions réglementées est une responsabilité qui relève des provinces, et qui a été déléguée, en vertu de la loi, à des organismes de réglementation. Pour ce qui est des professions non réglementées (lesquelles représentent environ 85 % du marché du travail), il n'existe pas d'autorité désignée pour la reconnaissance des diplômes, c'est pourquoi il incombe au bout du compte à l'employeur d'évaluer les études, la formation et l'expérience acquises à l'extérieur du Canada par les personnes formées à l'étranger. Il existe donc un besoin vital de ressources et d'outils pour aider les employeurs à y parvenir efficacement.

PASSONS À L'ACTION...

Les conseils sectoriels et l'Alliance prennent des mesures pratiques pour relever les défis auxquels font face les travailleurs formés à l'étranger pour entrer sur le marché du travail canadien.

Groupe de travail de l'Alliance sur l'immigration et la RTCÉ

Les membres de l'Alliance intéressés à travailler sur les questions touchant l'intégration dans le marché du travail canadien des travailleurs formés à l'étranger, ont mis sur pied un groupe de travail qui se réunit périodiquement pour partager toutes sortes de renseignements, discuter de domaines où des travaux pourraient être entrepris, et entreprendre et réviser des projets connexes de l'Alliance.

Qui fait quoi en RTCÉ?

L'Alliance vient de produire le guide canadien le plus à jour à l'intention des intervenants sur des initiatives essentielles dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCÉ). Ce document donne un aperçu très précis du domaine un peu partout au pays, y compris aux niveaux fédéral, provincial/territorial/régional et municipal, pour pouvoir circonscrire où des mesures peuvent être prises et où une collaboration est possible. Ce guide aborde également l'évaluation des compétences obtenues à l'étranger grâce à des mécanismes tels que l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA).

Les composantes de base de la RTCÉ : Ateliers avec les conseils sectoriels

En 2006 et 2007, l'Alliance a organisé une série de cinq ateliers dans le but de bâtir la base de connaissances des conseils sectoriels pour qu'ils puissent aborder comme il se doit les problèmes liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, critiques dans un certain nombre de secteurs clés de l'économie. Ces ateliers ont examiné la vaste gamme d'enjeux liés à la RTCÉ et au recrutement, ainsi qu'au maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger.

LES COMPOSANTES DE BASE DE LA RTCÉ : ATELIERS AVEC LES CONSEILS SECTORIELS

- 1^{er} déc. 2006 Notions élémentaires pour les conseils sectoriels
- 22 fév. 2007 Reconnaissance des titres de compétences étrangers – comment votre industrie peut le faire
- 11 sept. 2007 Aider les employeurs à recruter et garder des travailleurs formés à l'étranger
- 23 oct. 2007 Le passage au Canada – Le rôle des conseils sectoriels
- 15 nov. 2007 Éléments essentiels de la RTCÉ pour les conseils sectoriels

En tout, 139 individus représentant 71 organismes différents (conseils sectoriels, autres organisations commerciales, agences sans but lucratif ou d'aide aux immigrants, et gouvernement) ont pris part aux ateliers, soit en tout, pour les cinq ateliers, près de 200 personnes.

Cette série d'ateliers a été extrêmement réussie, pour différentes raisons :

MEILLEURE COMPRÉHENSION DES QUESTIONS TOUCHANT LA RTCÉ

Si l'on en croit les commentaires des participants et leurs réactions aux ateliers, ces derniers leur ont permis de mieux comprendre les questions de la RTCÉ auxquelles sont confrontés les conseils sectoriels.

« Pour moi, le fait saillant a été lorsqu'un conférencier a déclaré que dans certains cas les diplômés et titres de compétences étrangers sont meilleurs voire supérieurs aux diplômés et titres canadiens... »

PARTICIPANT À L'ATELIER DE L'ALLIANCE SUR LA RTCÉ

Avec l'aide de son Groupe de travail sur l'immigration et la RTCÉ, l'Alliance a préparé un programme reposant sur un cadre conceptuel cohérent, qui donnait aux conseils sectoriels une véritable perspective du domaine complexe de la RTCÉ, et de ses nombreux enjeux interconnectés, ainsi que de ses intervenants, intérêts et champs de compétence.

Les ateliers ont insisté sur le partage des connaissances et de l'expérience pratique. Dans la mesure du possible, les conseils sectoriels ayant une certaine expérience des questions touchant la RTCÉ ont été invités à faire part de leur connaissance et de leur expérience en la matière, et leurs représentants ont pris part aux ateliers en tant que conférenciers et facilitateurs. Parmi les conférenciers aux ateliers, se trouvaient des fonctionnaires gouvernementaux, des spécialistes en la matière, des représentants de l'industrie et d'organismes communautaires, ainsi que des personnes formées à l'étranger. Tous les efforts ont été faits pour présenter des points de vue de différentes régions du Canada, et se pencher particulièrement sur les questions de compétences touchant la RTCÉ.

PARTAGER LES CONNAISSANCES DES CONSEILS SECTORIELS

L'accent mis lors des ateliers sur l'expérience des conseils sectoriels en matière de RTCÉ, a donné aux participants la possibilité de prendre connaissance des travaux entrepris par les conseils en la matière. Les conseils sectoriels ont ainsi pu entendre les idées et connaître les autres expériences de leurs pairs; d'autres organisations ont pu avoir quant à elles un aperçu de la façon dont les conseils sectoriels travaillent et circonscrivent des domaines possibles de collaboration.

RÉSEAUTAGE ET CRÉATION DE RELATIONS

Les ateliers ont permis à des conseils sectoriels de rencontrer une vaste gamme d'intervenants concernés par la RTCÉ. Des possibilités de réseautage ainsi que des discussions en petits groupes ont été volontairement incluses dans les ateliers pour faciliter la création de relations, parmi les conseils sectoriels et aussi parmi tous les intervenants de la RTCÉ. Les évaluations des ateliers ont révélé que, dans l'ensemble, les participants – conseils sectoriels ainsi que tous les autres groupes d'intervenants – avaient apprécié la possibilité de prendre des contacts, d'apprendre les uns les autres et de circonscrire des moyens éventuels de travailler ensemble.

IDÉES POUR D'AUTRES TRAVAUX SUR LA RTCÉ

Les discussions aux ateliers ont examiné diverses idées sur des mesures que les conseils sectoriels pourraient prendre pour aborder les questions liées à la RTCÉ. Ces discussions ont insisté sur les partenariats et la collaboration entre les conseils sectoriels, ainsi qu'avec d'autres groupes d'intervenants. Les

participants aux ateliers ont également avancé diverses idées sur la façon dont l'Alliance peut continuer de faciliter et d'appuyer les initiatives des conseils sectoriels sur la RTCÉ.

QUEL EST LE RENSEIGNEMENT LE PLUS IMPORTANT QUE VOUS AVEZ OBTENU À L'ATELIER?

EXEMPLES DE RÉPONSES DE PARTICIPANTS :

- Possibilités de contacts; nouvelles orientations stratégiques à prendre en considération pour embaucher des travailleurs formés à l'étranger.
- Renseignements excellents sur les initiatives locales et nationales, et des idées pour des possibilités de partenariats.
- Possibilités de connexions/contacts avec des représentants de fournisseurs de services/conseils sectoriels.
- Possibilités de réseautage et partage d'idées et... de solutions pour aller de l'avant.
- Réseautage et sensibilisation parmi les conseils sectoriels.
- Liens avec des organismes d'aide aux immigrants et connaissance de leurs besoins constants, et des avantages qu'ils apportent sur le marché du travail (p. ex., combler les pénuries de main d'œuvre).



Notions élémentaires pour les conseils sectoriels

Ottawa, 1^{er} décembre 2006

Aperçu du domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCÉ) et de son importance pour relever les défis auxquels est confronté le marché du travail au Canada.

Les diverses séances de cet atelier comportaient des présentations et discussions sur l'immigration, les travailleurs formés à l'étranger et le marché du travail canadien, les intervenants clés et leur rôle dans la RTCÉ, et le passage des immigrants au Canada. Par ailleurs, cet atelier a fait le point sur l'engagement du gouvernement fédéral à financer une agence sur la RTCÉ. Il comportait aussi une séance de réflexion sur la signification à donner aux transformations que subit la main d'œuvre canadienne. Les participants ont également eu la possibilité d'avoir des discussions privées avec les conseils sectoriels qui ont entrepris des travaux sur la RTCÉ, d'apprendre ce que ses conseils sectoriels font, et d'échanger des idées sur ce que d'autres conseils peuvent faire.

Les principaux thèmes résultant de cet atelier étaient les suivants :

- La RTCÉ est une partie fondamentale du processus d'intégration des immigrants et des travailleurs formés à l'étranger, dans la population active, pour aborder les problèmes liés au marché du travail. Selon les tendances actuelles, d'ici à 2011 l'intégralité de la croissance du marché du travail au Canada viendra de l'immigration, et pourtant à la date d'aujourd'hui des immigrants qualifiés et d'expérience ne peuvent se trouver un emploi alors qu'un grand nombre de secteurs sont confrontés à des pénuries de main d'œuvre. Le débat a changé : il y a une vingtaine d'années, la RTCÉ concernait l'aide à apporter aux immigrants dans leur nouveau pays, mais aujourd'hui il s'agit des employeurs et de l'économie canadienne.

« Je ne suis pas venu ici pour toucher des prestations, mais plutôt pour produire. »

— UN RÉCENT IMMIGRANT AU CANADA

- Le gouvernement fédéral connaît bien l'importance de la RTCÉ au niveau national. Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) a financé une soixantaine de projets sur la RTCÉ au cours des six dernières années, y compris de récentes initiatives novatrices telles que le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII) (mis en œuvre par l'Association des collègues communautaires du Canada (ACCC), qui a pour but d'aider les immigrants à se préparer dans leur pays d'origine), et des programmes de transition en ingénierie et construction. Le gouvernement a également lancé un portail Internet, *Se rendre au Canada*.
- L'actuel système de sélection des immigrants au Canada accorde des points à des facteurs liés à l'intégration réussie, par exemple les études, les capacités relativement aux langues officielles, l'expérience, l'adaptation, et l'emploi protégé. Au système de sélection des travailleurs qualifiés viennent s'ajouter d'autres programmes tels que le Programme provincial de candidats (PPC), le Programme des travailleurs étrangers temporaires et d'autres destinés aux étudiants internationaux). Citoyenneté et Immigration Canada a également des programmes qui appuient l'intégration, tels que l'Initiative des cours de langue de niveau avancé (CLNV).
- La RTCÉ est un domaine complexe où évoluent de nombreux acteurs et où ont lieu un grand nombre d'interventions relevant de différents champs de compétence.
- Les conseils sectoriels jouent un rôle particulier dans la RTCÉ, en ce sens qu'ils offrent des solutions aux problèmes du marché du travail, sous l'impulsion de l'industrie, en regroupant des employeurs, employés, éducateurs, gouvernements et autres acteurs pertinents. Ils peuvent jouer ce rôle dans le cadre de leurs travaux sur les normes professionnelles, pour aider les employeurs à régler les pénuries de main d'œuvre, sensibiliser les employeurs à cette question, et aborder les obstacles à l'embauche des immigrants.



- Des agences d'évaluation des titres et diplômes fournissent des services qui peuvent s'avérer précieux aux employeurs, ces services les aidant à avoir accès à un plus large bassin d'employés potentiels, à réduire les risques d'embauche, à augmenter la capacité des employeurs à embaucher, rémunérer et promouvoir équitablement les employés, et à faciliter l'embauche et le maintien en poste d'une main d'œuvre davantage divers.
- Les établissements d'enseignement et autres centres de formation sont également des intervenants clés dans la RTCÉ. Par exemple, les collèges communautaires canadiens fournissent divers services, comme l'évaluation avant le départ, des conseils et cours de formation, l'évaluation des diplômes (par l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) et par l'intermédiaire d'organismes d'évaluation des titres et diplômes), de même que des programmes d'insertion professionnelle, des programmes d'aide de pairs, et une formation linguistique spécifique aux professions.
- Les organisations communautaires et autres initiatives à ce niveau jouent également un rôle primordial. Le Conseil pour l'accès à l'emploi pour les immigrants de Toronto (TRIEC) est par exemple une initiative qui tient compte des perspectives locales et régionales, du leadership des citoyens, et de la coordination ainsi que de la collaboration de plusieurs intervenants. Cet organisme TRIEC a lancé des programmes de partenariat en matière de stages et de mentorat à l'intention des immigrants, et créé un site Web pour changer la culture de l'embauche (<http://hireimmigrants.ca>). Le comité des relations intergouvernementales de TRIEC collabore avec le gouvernement à des dossiers connexes.
- Les compétences et connaissances sont également importantes pour toutes les professions, et non pas seulement celles qui sont « spécialisées ». Les mécanismes d'ÉRA permettent d'évaluer les compétences, les connaissances et l'expérience qui ne sont pas nécessairement liées à des études formelles. L'évaluation des compétences essentielles en milieu de travail peut aussi faciliter le placement et l'intégration d'immigrants dans des milieux de travail non réglementés. Il est nécessaire d'avoir une définition plus claire des compétences liées à la pratique et à la culture des milieux de travail canadiens.
- Il est indispensable que le gouvernement fédéral travaille de façon plus étroite avec les provinces et territoires, et respecte leurs champs de compétences en ce qui a trait à l'évaluation des titres et diplômes et à la réglementation. Une agence de la RTCÉ, financée par le gouvernement fédéral, pourrait cibler certaines lacunes critiques en diffusant de l'information sur le marché du travail, en fournissant des services d'orientation et d'aiguillage, et renforçant le système de RTCÉ (en permettant l'établissement de niveaux identiques de capacité d'évaluation un peu partout au Canada, et en faisant connaître les pratiques exemplaires). Une telle agence s'occuperait de l'expérience professionnelle formelle et informelle, ainsi que de toutes les professions, qu'elles soient réglementées ou non.
- Le principal élément manquant dans les programmes au service des immigrants, est le lien entre les nouveaux arrivants et les possibilités d'emploi.

« Que veut dire l'intégration si l'on n'a pas d'emploi? »

— UN REPRÉSENTANT D'UN ORGANISME

- Le Canada se doit d'offrir de meilleurs services de conseils (y compris des données sur l'emploi et le processus d'intégration) aux professionnels formés à l'étranger avant qu'ils ne quittent leur pays d'origine. Il faudrait aussi qu'il y ait un meilleur processus d'accueil des immigrants, et que l'ensemble du processus d'intégration soit amélioré.
- Les employeurs devraient avoir accès à une formation interculturelle et sur les ressources humaines, laquelle est indispensable pour bien comprendre le processus d'intégration et être mieux à même de recruter de nouveaux immigrants. Cette formation doit aussi être donnée aux immigrants sur les lieux de travail, et chercher à enseigner les compétences essentielles. Il faut aussi davantage de soutien aux programmes sectoriels de préparation à l'emploi.
- Il faudrait mieux faire connaître les normes canadiennes en matière de connaissances linguistiques, et la nécessité d'une formation linguistique en milieu de travail. Davantage d'outils linguistiques spécifiques au secteur devraient être créés.
- Les Canadiens doivent comprendre l'expérience des immigrants.
- Les politiques et procédures actuellement en vigueur ne sont pas efficaces pour permettre aux immigrants de se trouver un emploi rémunéré. Il faut donc de meilleurs liens et partenariats entre les employeurs, les organismes au service des immigrants et le gouvernement. Toutes les parties devraient chercher à circonscrire les lacunes et à les combler, à tous les niveaux. Les intervenants devraient coordonner leurs efforts pour cerner et diffuser les pratiques exemplaires, les ressources et l'expertise.



Reconnaître les titres de compétences étrangers – Comment votre industrie peut s'y prendre

Ottawa, 22 février 2007

Comment pourrait on utiliser le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour évaluer et reconnaître les titres de compétences et de scolarité obtenus à l'étranger?

Les séances de cet atelier ont donné un aperçu de l'ÉRA, examiner les leçons apprises, et ce qui pourrait être fait en plus, ainsi que souligner divers programmes d'emploi offerts aux nouveaux arrivants. Une discussion a par ailleurs porté sur les prochaines étapes que les conseils sectoriels pourraient prendre pour utiliser l'ÉRA afin d'évaluer et de reconnaître les titres de scolarité et de compétences obtenus à l'étranger.

Les principaux thèmes découlant de cet atelier étaient les suivants :

- L'ÉRA est un mécanisme d'évaluation important, pouvant grandement aider les conseils sectoriels. Les éléments clés du modèle d'ÉRA comprennent le transfert de crédits, une approche de la compétence, la mobilité de l'apprenant et de la main d'œuvre, et l'apprentissage continu.
- Les compétences reposent sur les connaissances, les capacités et aptitudes, ainsi que sur les attributs personnels obtenus dans le cadre d'un apprentissage formel, informel et extra scolaire. L'ÉRA mesure les acquis et les compétences actuelles d'après des résultats d'apprentissage et des normes professionnelles très précis. Les conseils sectoriels ont un rôle à jouer au niveau de la facilitation de l'ÉRA, en définissant des normes professionnelles sous une forme qui peut être utilisée par les organismes d'agrément et les établissements d'enseignement, les employeurs, les organisations professionnelles et les apprenants.
- Des processus d'ÉRA sont en place un peu partout au Canada, mais ne sont toutefois pas cohérents parmi les institutions ou entre les champs de compétence. Bien que l'ÉRA permette de reconnaître les acquis, elle permet aussi à l'individu concerné de se sentir responsable de son propre destin et de faire reconnaître ses capacités. Les avantages de l'ÉRA sont évidents, mais sa mise en application souffre d'un manque de promotion et de ressources, et d'une « participation » insuffisante.
- Il faudrait donc élaborer une analyse de rentabilité de l'ÉRA, cibler les individus, universités et collèges, ainsi que d'autres intervenants, et plus particulièrement les employeurs. Des efforts devraient être déployés pour mieux faire connaître l'ÉRA chez les employeurs, et concevoir des outils d'ÉRA pour eux. L'ÉRA devrait être mise en application pour les travailleurs ayant une diversité de niveaux de compétences, y compris ceux qui ne nécessitent pas des études postsecondaires. Un langage commun de l'ÉRA devrait être conçu pour les spécialistes, l'industrie et d'autres intervenants.
- Il faudrait davantage s'intéresser à la façon dont les conseils sectoriels peuvent travailler avec les organismes concernés par l'ÉRA, les agences d'aide aux immigrants et les groupes de remue méninges. Davantage de fonds devraient être débloqués pour les placements de personnes possédant des diplômes et compétences obtenus à l'étranger. Les solutions aux problèmes de l'intégration sur le marché du travail ne devraient pas être entreprises pour les individus ayant suivi des études à l'étranger, mais plutôt avec eux.



Comment aider les employeurs à recruter et garder des travailleurs formés à l'étranger

Ottawa, 11 septembre 2007

Comment les conseils sectoriels peuvent ils aider les employeurs de leurs industries à recruter et garder des travailleurs formés à l'étranger?

Les séances de cet atelier ont cherché les raisons pour lesquelles les employeurs devraient recruter et garder des travailleurs formés à l'étranger, et comment ils peuvent s'y prendre pour y parvenir. En outre, cet atelier a été le théâtre d'une présentation de la perspective d'une agence au service des immigrants, ainsi que de discussions sur ce que les conseils sectoriels peuvent faire pour aider les employeurs.

Les principaux thèmes découlant de cet atelier étaient les suivants :

- Les employeurs peuvent tirer profit du recrutement et du maintien en poste de travailleurs étrangers. En agissant ainsi, les employeurs pourraient répondre à leurs besoins de personnel et augmenter leur productivité, en profitant de la perspective, de l'expérience, de l'éthique professionnelle, des diverses séries de compétences et des connexions internationales des travailleurs formés à l'étranger. Dans l'ensemble, c'est la société qui en tirerait profit, lorsque des employeurs recrutent et gardent des travailleurs formés à l'étranger.
- Pour recruter avec succès et garder en poste des travailleurs formés à l'étranger, il faut être sensibilisé à la question, être déterminé, faire preuve de leadership et prendre des mesures bien spécifiques. L'intégration des travailleurs étrangers sur le marché du travail est confrontée à des obstacles généraux (compétences linguistiques, reconnaissance de l'expérience et des diplômes des travailleurs étrangers, et expérience professionnelle canadienne), ainsi que par des obstacles spécifiques dans chaque profession ou industrie. Ainsi, des mesures bien précises devraient être conçues pour surmonter chacun de ces obstacles.
- Les programmes du gouvernement devraient être suffisamment souples pour pouvoir être modifiés en fonction des besoins des employeurs en matière de recrutement et de maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.
- Il existe de nombreux programmes, mécanismes et autres méthodes déjà mis à l'essai qui peuvent aider les employeurs à recruter et garder des travailleurs formés à l'étranger. Ils tiennent compte de l'importance de fournir de l'information, de bien faire connaître la situation, d'offrir des possibilités de transition au monde du travail, ainsi que de mentorat.
- Les partenariats sont indispensables à la réussite de programmes pour promouvoir le recrutement et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger. Des partenariats devraient être créés de sorte que tout le monde puisse y participer, soit employeurs, nouveaux arrivants, agences d'aide aux immigrants, organismes de réglementation, établissements d'enseignements, et gouvernement.



Passage au Canada – Le rôle des conseils sectoriels

Ottawa, 23 octobre 2007

Que peuvent faire les conseils sectoriels pour faciliter l'intégration sur le marché du travail canadien des travailleurs formés à l'étranger?

Les diverses séances de cet atelier ont examiné les difficultés auxquelles sont confrontés les immigrants lors de leur passage au Canada, ainsi que les programmes et autres mécanismes efficaces qui répondent aux besoins des immigrants sur le marché du travail.

Les principaux thèmes découlant de cet atelier étaient les suivants :

- Trouver un emploi est indispensable à l'intégration des immigrants. Les immigrants sont tenaces et fermement décidés à surmonter les obstacles à leur passage au Canada. Ils se rendent compte que pour se trouver un emploi, il leur faut améliorer leurs compétences linguistiques et obtenir une expérience canadienne, et donc être proactifs.
- Les organismes d'aide aux immigrants offrent des programmes précieux qui aident les immigrants dans leur recherche d'un emploi. Certains programmes ciblent des besoins généraux (ateliers sur la rédaction d'un curriculum vitae et le comportement lors d'une entrevue), alors que d'autres se concentrent sur des besoins spécifiques (p. ex. pour les enseignants ou médecins). Afin de servir efficacement leurs clients, certaines agences créent des liens avec des employeurs.
- Il existe divers programmes et mécanismes qui répondent aux besoins des immigrants sur le marché du travail à chaque étape de leur passage au Canada, notamment des services d'information et de pré évaluation dans le pays d'origine (à l'image de ceux offerts par le Projet canadien d'intégration des immigrants de l'Association des collèges communautaires du Canada), des services d'emploi et de formation axés sur la collaboration, offerts par des partenariats ou coalitions (p. ex, le Consortium d'agences aux services des personnes formées à l'étranger), ainsi que des programmes qui font la promotion de communautés accueillantes (tels que le Safe Harbour Program de la Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of B.C.).
- Des outils, programmes et autres ressources destinés à attirer, recruter et garder des immigrants dans chaque secteur, devraient reposer sur l'étude des obstacles et opportunités dans chacun des secteurs.
- Les conseils sectoriels devraient collaborer étroitement avec les agences d'aide aux immigrants. Ils pourraient organiser des forums nationaux ou provinciaux à l'intention des agences, dans le but de partager les pratiques exemplaires et autres expériences, et contacter des employeurs de l'industrie et des intervenants, planifier des salons de l'emploi spécifiques à des secteurs, et fournir des services d'orientation vers chaque secteur.
- Les conseils sectoriels devraient donner l'exemple au secteur qu'ils représentent en embauchant parmi leur propre personnel de nouveaux immigrants.



Les éléments essentiels de la RTCÉ pour les conseils sectoriels

Toronto, 15 novembre 2007

De quelles manières les questions touchant la RTCÉ touchent elles les industries et quelles mesures pratiques les conseils sectoriels peuvent ils prendre?

Les diverses séances de cet atelier ont cherché à savoir pour quelles raisons et comment la RTCÉ est importante pour les conseils sectoriels, et de quelle manière les travailleurs formés à l'étranger peuvent être efficacement intégrés au marché du travail. Une mise à jour des programmes gouvernementaux a également été donnée, après quoi des discussions en petits groupes ont porté sur les mesures que les conseils sectoriels peuvent prendre. Supply Chain Management Inc. a offert les locaux pour la tenue de cet événement, et organisé une visite de son centre de distribution.

Les principaux thèmes découlant de cet atelier étaient les suivants :

- La main d'œuvre née au Canada diminue alors que la demande de main d'œuvre augmente. Le Canada est en concurrence avec d'autres pays pour attirer et garder une main d'œuvre talentueuse et qualifiée, et parallèlement les compétences et talents des immigrants peuvent augmenter la compétitivité des entreprises canadiennes. Les industries doivent aborder la question du recrutement de façon stratégique, et rechercher des candidats, un peu partout dans le monde, pour les séries de compétences indispensables aux secteurs.
- Les conseils sectoriels devraient sensibiliser davantage les employeurs aux programmes de perfectionnement communautaire destinés aux personnes formées à l'étranger, et minimiser les risques que les employeurs perçoivent lors du recrutement et du maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger. Les conseils sectoriels quant à eux devraient élaborer une « boîte d'outils » de ressources, destinée aux employeurs, leur permettant de recruter et de garder des personnes formées à l'étranger. Une solution unique doit être offerte aux employeurs, particulièrement aux petites et moyennes entreprises (PME), pour leur faciliter le recrutement de personnes formées à l'étranger.
- Il faut également une approche coordonnée pour avoir accès aux ressources des nombreuses agences d'aide aux immigrants qui travaillent au niveau communautaire. Des partenariats tels que le Conseil pour l'accès à l'emploi pour les immigrants de Toronto (TRIEC) permet de regrouper différents intervenants tout en maintenant des liens étroits avec des organisations sur le terrain.
- Divers programmes gouvernementaux, tels que le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers et le Programme des travailleurs étrangers temporaires, de même que des initiatives de gouvernements provinciaux comme la Labour Market Strategy Initiative du Manitoba, peuvent promouvoir le recrutement et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger, dans la population active canadienne.
- Les conseils sectoriels peuvent agir comme « intermédiaires » entre les employeurs et les prestataires de services communautaires pour promouvoir le recrutement de travailleurs formés à l'étranger. Un « salon de l'emploi » pourrait permettre aux parties de se connaître.
- Les conseils sectoriels devraient chercher à concevoir et promouvoir des outils et ressources spécifiques à des secteurs, destinés aux immigrants, employeurs et organismes au service des immigrants.
- L'Alliance peut jouer un rôle dans la promotion de la diffusion de l'information et la collaboration entre et avec les conseils sectoriels sur les questions touchant la RTCÉ.



Potentiel de l'Alliance

L'Alliance vient de lancer un portail Web (www.conseils.org/potentiel) qui mène vers des ressources sur le recrutement et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger, dans la population active canadienne. Ce portail dirigera les visiteurs vers davantage de renseignements et de documents utiles, ainsi que des liens menant à d'autres sites pertinents sur divers thèmes, notamment les suivants :

- embaucher des travailleurs étrangers temporaires et des travailleurs formés à l'étranger pour répondre aux pénuries de main d'œuvre,
- aider les nouveaux arrivants et immigrants à s'intégrer sur le marché du travail,
- promouvoir les milieux de travail et faire connaître la culture du milieu de travail,
- évaluer et reconnaître les diplômes et titres de compétences obtenus à l'étranger, et
- évaluer et reconnaître les acquis.

Création de ressources à l'intention des employeurs pour embaucher et garder des travailleurs formés à l'étranger

En 2007, l'Alliance a été contactée par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, à Citoyenneté et Immigration Canada, pour collaborer avec des intervenants clés à la création de ressources destinées à guider et aider les employeurs des petites et moyennes entreprises à recruter et garder des travailleurs formés à l'étranger. L'Alliance a donc regroupé des représentants des secteurs, d'autres grandes organisations commerciales représentant des employeurs, des organismes d'aide aux immigrants, ainsi que d'autres intervenants, pour obtenir leurs points de vue et conseils sur le type de ressources qui devraient être créées, et sur les moyens les plus efficaces de les communiquer. À partir de l'analyse environnementale des ressources des employeurs et des points de vue avancés par les intervenants, l'Alliance prépare une carte routière de l'employeur sur l'embauche et le maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger.

Activités des conseils sectoriels

Un grand nombre de conseils sectoriels ont entrepris des travaux au sein de leurs industries respectives pour intégrer à la population active des travailleurs formés à l'étranger.

Les conseils sectoriels ont ainsi pris part au comité directeur pour le *Dialogue pancanadien entre les conseils sectoriels et les immigrants : Obstacles à l'intégration sur le marché du travail canadien des immigrants de professions non réglementées*, projet dirigé par la Coalition canadienne des organismes communautaires de développement de l'employabilité (CCOCDE). Ce projet cerne les enjeux et autres obstacles spécifiques à l'intégration des immigrants et réfugiés de professions non réglementées, sur le marché du travail canadien, et a organisé un événement national intitulé « Le dialogue » entre des conseils sectoriels et agences d'aide aux immigrants, dans le but de promouvoir le réseautage, la diffusion de l'information et le partenariat. Plusieurs conseils sectoriels ont également pris part à des activités de recherche et à des conférences dans le cadre de ce projet.

Un certain nombre de conseils participent au *Projet pilote canadien d'intégration des immigrants* (PCII), mis en œuvre par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC). Ce projet a pour but d'aider les immigrants au Canada à se préparer à un emploi dans ce pays, tout en remplissant les dernières formalités en matière d'immigration dans leur pays d'origine. BioTalent, le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et le Conseil des technologies de l'information et des communications, font partie de ceux qui collaborent avec l'ACCC à ce projet.

Plusieurs conseils sectoriels, à titre individuel, procèdent également à des recherches et ont mis au point des stratégies pour faciliter la RTCÉ et l'intégration, dans leurs industries, de travailleurs formés à l'étranger. On trouvera sur le site *Potentiel* (www.conseils.org/potentiel) de l'Alliance, une liste des conseils sectoriels qui sont actifs dans le domaine de la RTCÉ. Ce portail mène vers des ressources sur le recrutement et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.



L'AVENIR...

Que ce soit à titre individuel ou par l'intermédiaire de l'Alliance, les conseils sectoriels ont joué un rôle déterminant depuis 2003 dans les domaines de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de l'intégration des travailleurs formés à l'étranger. Ils travaillent en effet dans leurs secteurs respectifs dans le but d'élaborer des normes professionnelles et des cours de formation, de coordonner des stratégies de gestion des ressources humaines dans les industries, et d'aider les employeurs à recruter et garder des nouveaux arrivants. Ils facilitent en outre la reconnaissance des compétences et élaborent des interventions spécifiques à des secteurs dans des domaines tels que les programmes de transition au monde du travail, de formation linguistique et de perfectionnement des compétences.

En collaboration avec les conseils sectoriels, l'Alliance a facilité la coordination nationale et a joué un rôle de chef de file en matière de RTCÉ, dans le cadre de plusieurs mesures : création d'un comité de travail de l'Alliance sur l'immigration et la RTCÉ; élaboration du guide *Qui fait quoi en RTCÉ*; organisation de cinq ateliers en 2006-2007 : *Les composantes de base de la RTCÉ : Ateliers avec les conseils sectoriels*; préparation d'une *carte routière des employeurs pour embaucher et garder des travailleurs formés à l'étranger* et lancement d'un portail de l'Alliance sur les ressources sur le recrutement et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger. Ces initiatives sont de véritables composantes de base pour des améliorations constantes du processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers, et aussi pour une intégration plus efficace des immigrants sur le marché du travail.

L'Alliance et les conseils sectoriels ont entrepris des travaux sur les dossiers suivants :

- meilleure évaluation des professions non réglementées, par des liens plus étroits entre les conseils sectoriels et les agences d'évaluation des titres de compétences;
- outils d'ÉRA et évaluation des compétences acquises en milieu de travail;
- placement dans des conseils sectoriels de travailleurs formés à l'étranger;
- recherche en collaboration pour évaluer les obstacles et possibilités spécifiques à des secteurs auxquels font face les immigrants;
- recherche comparative sur d'autres pays qui accueillent des immigrants;

- recherche sur les nouveaux arrivants qui ne reçoivent pas une évaluation adéquate, pour connaître la perte à l'économie et aux individus;
- utilisation de la nouvelle technologie de l'information pour faciliter l'évaluation;
- travaux en vue d'en arriver à une plus grande mobilité un peu partout au Canada des évaluations des titres de compétences par le transfert inter et intra provincial des évaluations des titres de compétences;
- recherche sur l'efficacité des programmes d'insertion professionnelle et d'autres programmes semblables;
- aide à l'élaboration de politiques sur la RTCÉ;
- collaboration et coordination avec plusieurs intervenants pour aborder les lacunes circonscrites, et
- renforcement de la capacité des conseils sectoriels.

Le travail effectué jusqu'à présent par les conseils sectoriels et l'Alliance a porté ses fruits, et permis d'avoir une perspective plus claire de la question et de ses répercussions sur les conseils sectoriels, d'établir des liens avec des partenaires potentiels, et de cerner les secteurs où d'autres travaux de conseils sectoriels pourraient faciliter l'intégration des travailleurs formés à l'étranger. De toute évidence, il s'agit d'une question liée aux ressources humaines que les conseils sectoriels peuvent et doivent examiner, afin que les industries canadiennes soient davantage productives et efficaces dans l'économie d'aujourd'hui.

Les conseils sectoriels collaboreront avec les intervenants clés et les uns les autres pour aborder la question de l'intégration des travailleurs formés à l'étranger, dans le cadre de leurs travaux, dans leurs secteurs respectifs, visant à développer et partager l'information sur le marché du travail, pour concevoir des normes professionnelles et des cours de formation, pour coordonner des stratégies de gestion des ressources humaines dans les industries, et pour aider les employeurs à recruter et garder les travailleurs. En particulier, les conseils sectoriels s'intéresseront au besoin de recevoir une information plus vaste et à la compréhension du problème; regrouperont les employeurs et agences d'aide aux immigrants pour, ensemble, répondre à leurs besoins mutuels; faciliteront la reconnaissance des compétences, et concevront des interventions spécifiques à des secteurs dans des domaines tels que les programmes d'insertion professionnelle, la formation linguistique et le perfectionnement des compétences.