



MOBILISATION DES EMPLOYEURS RAPPORT SOMMAIRE

Résumé

Le PVLIP a invité des employeurs locaux à discuter de l'impact de l'immigration dans leur milieu de travail. Le présent rapport contribuera à déterminer les prochaines étapes en vue de favoriser des milieux de travail plus accueillants et plus inclusifs pour les nouveaux arrivants dans toute la vallée de la Pembina.

Remerciements

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont le fruit d'une collaboration de partenariats et d'efforts individuels :

CPHR Manitoba – promotion de l'activité et inscription

Regional Connections – hôte de l'activité

Chambres de commerce – Morden, Winkler et Altona pour la promotion dans leur bulletin d'information

LJS Consulting – compilation du sommaire

Député du PLC – liaison avec le CPHR et le PVLIP aux fins de collaboration

Animateurs – consignation des commentaires et résumé des réflexions

Nous tenons à remercier tout particulièrement tous les participants qui ont pris le temps, malgré leur emploi du temps chargé, de contribuer à cette conversation essentielle. Nous reconnaissons que leurs contributions témoignent du souhait des employeurs locaux de créer des milieux de travail accueillants et inclusifs et de susciter un plus grand sentiment d'appartenance chez les nouveaux arrivants qu'ils emploient.

Merci à chacun d'entre vous pour votre passion et votre participation.

~ Elaine Burton Saindon, coordonnatrice, PVLIP

Alors que nous nous efforçons collectivement de comprendre le lien historique et continu qui existe entre la colonisation et la terre sur laquelle nous nous trouvons, le PVLIP reconnaît respectueusement que la terre où ce document a été créé et où notre travail se déroule est située dans le territoire du Traité n° 1, les terres ancestrales des peuples anishinabeks, cris, oji-cris, dakotas et dénés, et le territoire de la Nation des Métis.

Nous tenons à remercier Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour la subvention de cette activité.



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada





Table des matières

Remerciements.....	2
Sommaire.....	4
Contexte.....	5
Méthodologie.....	6
Questions pour les tables rondes :	6
Résumé des résultats	7
Conclusion	11
Annexe A - Notes du groupe de réflexion des employeurs	13
Annexe B – Ressources pour les employeurs	22

*« Nous devrions cultiver nos racines d’immigrants et
reconnaître que les nouveaux arrivants dans notre pays
ne font pas partie du problème;
ils font partie de la solution. »*

~ Roger Mahony



Sommaire

Le Partenariat local en matière d'immigration de la vallée de la Pembina (PVLIP) cherche à comprendre l'impact de l'immigration sur les communautés et les divers secteurs qui collaborent avec les nouveaux arrivants.

La compréhension de cet impact par les personnes les plus directement touchées permettra d'améliorer les programmes et les services et d'ainsi poursuivre les efforts visant à créer des communautés accueillantes et inclusives, ce qui favorisera à son tour, l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants à l'échelle de la région.

Il était particulièrement intéressant d'entendre le point de vue des employeurs concernant l'impact de l'immigration sur le marché du travail. En février 2020, le PVLIP a organisé un groupe de réflexion pour faire appel aux employeurs locaux qui ont enregistré un taux de croissance élevé, en raison en partie de la hausse du nombre d'employés qui sont de nouveaux arrivants, laquelle est attribuable en partie à l'augmentation des taux d'immigration dans le cadre des programmes de recrutement locaux.

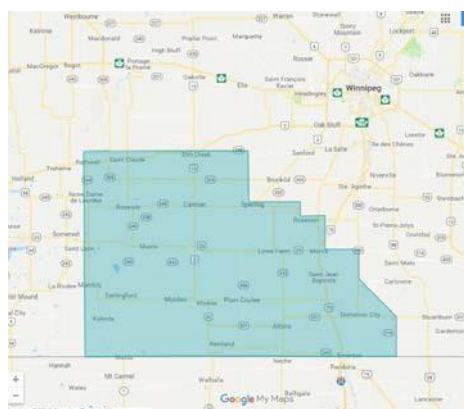
Le groupe de réflexion avait comme objectif global de faire état des ressources dont les employeurs ont besoin pour favoriser la diversité croissante en milieu de travail, mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les employeurs en raison de cette diversité accrue et apprendre quels sont, selon les employeurs, les obstacles à la réussite des nouveaux arrivants.

Nous espérons que les recommandations formulées dans le présent rapport donneront lieu à des programmes et des services destinés à appuyer les employeurs et, d'une manière générale, à améliorer la situation des nouveaux arrivants grâce à un milieu de travail accueillant et inclusif.

Contexte

Les partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) ont été mis en place pour la première fois en Ontario en 2008, dans le cadre d'un partenariat entre Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), aujourd'hui appelé Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), et l'organisme d'accueil. En 2012, les premiers PLI voyaient le jour en dehors de l'Ontario. (Une liste des PLI et des communautés où ils sont établis à l'échelle du Canada se trouve sur le site Voies vers la prospérité, à : <http://p2pcanada.ca/lip/>).

L'organisme Regional Connections a reçu des fonds pour créer un PLI en 2017. Il s'agissait de mettre au point un mécanisme pour officialiser les partenariats communautaires et d'ainsi améliorer les résultats de l'établissement et de l'intégration des nouveaux arrivants dans la vallée de la Pembina. À titre de PLI multicommunautaire situé en zone rurale, le PVLIP est l'un des rares PLI régionaux du Canada.



La vallée de la Pembina représente une superficie combinée de 9 791 km² et compte 60 656 habitants au total (recensement de 2011).

Le PVLIP tient des rencontres trimestrielles avec le Conseil du partenariat local, qui représente sept municipalités et compte 18 membres issus de divers secteurs, notamment le développement économique, l'enseignement, la police, les chambres de commerce, les ressources humaines, les soins de santé, l'emploi, l'établissement et les services linguistiques, de même que des représentants des gouvernements fédéral et provincial. Ces membres représentent les décideurs de chaque communauté et contribuent à la mise en œuvre des mesures prévues dans le plan stratégique.

Des tables consultatives d'immigrants se réunissent également tous les trimestres, à l'échelon tant régional que local, pour représenter les expériences vécues par les nouveaux arrivants dans la vallée de la Pembina. Ces discussions permettent de cerner et de mettre en œuvre les mesures à prendre ainsi que de collaborer avec le Conseil du partenariat local en vue d'améliorer les résultats obtenus en matière d'établissement et d'intégration des nouveaux arrivants.

Le groupe de réflexion sur l'engagement des employeurs se veut une conversation importante pour mieux comprendre le rôle que le PVLIP peut jouer afin de faire le pont entre les besoins des dirigeants locaux et ceux des nouveaux arrivants. L'information recueillie permettra aussi au PVLIP de trouver des solutions qui conduiront à un sentiment d'appartenance accru chez les nouveaux arrivants ainsi que des ressources pour les employeurs qui s'adaptent à la diversité croissante en milieu de travail.

Méthodologie

Le groupe de réflexion des employeurs a été créé par la coordonnatrice du PVLIP en partenariat avec CPHR Manitoba, l'organisme d'agrément exclusif du Manitoba pour l'accréditation à titre de conseiller en ressources humaines agréé (CRHA), reconnu à l'échelle nationale; il s'agit de la norme la plus élevée pour les spécialistes des ressources humaines au Canada.

Un membre du Conseil du PVLIP, également membre de CPHR Manitoba, a aidé à faire la prise de contact avec le PVLIP. Le PVLIP a organisé le groupe de réflexion tandis que CPHR Manitoba a recueilli les inscriptions et diffusé l'information au sujet de l'activité.

Les personnes qui ont pris part au groupe de réflexion ont reçu à l'avance les questions à débattre aux tables; elles ont ainsi pu connaître le contenu et se préparer à participer pleinement à l'activité. Cette façon de procéder s'est avérée utile et a facilité le dialogue, ce qui a permis de tenir une discussion active et ciblée dans un court laps de temps.

Il y a eu au total 27 participants provenant d'une vingtaine d'organismes des secteurs suivants : fabrication, enseignement, services bancaires, services d'emploi, ressources humaines, propriétaires d'entreprises, employeurs, accueil, agriculture, services linguistiques, services d'établissement, immigration, administrations municipales et gouvernement provincial.

Les participants ont été répartis en cinq groupes et un animateur chargé de prendre des notes a été affecté à chacun des groupes formés. Le groupe de réflexion disposait d'une heure pour la discussion.

Voici les questions préparées pour les tables rondes.

Questions pour les tables rondes :

1. En tant qu'employeur qui embauche des immigrants, comment décririez-vous votre expérience à cet égard en milieu de travail? Quels sont les points forts et les bons coups? Quels sont les besoins et les défis?
2. Quels défis avez-vous à relever pour trouver de nouveaux employés et les maintenir en poste?
3. D'après votre expérience, quelles difficultés les immigrants éprouvent-ils pour trouver un emploi et réussir sur le marché du travail?
4. Que vous ont dit vos employés nouvellement arrivés à propos des défis qu'ils doivent relever en matière d'établissement?

5. Quels sont certains des éléments qui, selon vous, font d'un lieu de travail une « communauté accueillante »? Votre lieu de travail a-t-il besoin d'aide pour devenir plus accueillant?

6. Quels sont certains des éléments qui, selon vous, font de la société canadienne un meilleur endroit pour les immigrants? En tant qu'employeur d'immigrants, pouvez-vous donner des conseils aux administrations municipales et aux gouvernements provincial et fédéral?

Résumé des résultats

En tant qu'employeur qui embauche des immigrants, comment décririez-vous votre expérience à cet égard en milieu de travail?

La plupart des participants ont déclaré que l'embauche d'immigrants avait été une expérience surtout positive. À la lumière de l'évolution démographique de la région, il faut embaucher des immigrants en raison de la diversité de la clientèle. Les immigrants enrichissent le milieu de travail grâce à leurs compétences supplémentaires, leurs langues, leur culture, leur scolarité élevée, leur solide éthique de travail et leur attitude positive.

Quels sont les points forts et les bons coups?

Les pénuries de main-d'œuvre sont comblées et les postes qualifiés sont pourvus. Les immigrants ont une bonne attitude et sont motivés à apprendre. L'augmentation des connaissances, des compétences et de la diversité en milieu de travail a pour effet de créer de nouvelles idées et de nouveaux points de vue. L'attitude positive des autres employeurs à l'égard de l'accueil des nouveaux arrivants.

Quels sont les besoins et les défis?

Il subsiste des besoins et des défis, par exemple la nécessité de rehausser les niveaux d'anglais, les différences culturelles et les styles de communication, le cloisonnement des groupes culturels, la hausse du coût de la formation personnalisée, l'intégration et l'apprentissage, la vérification des références. Les garderies pour les travailleurs de quarts, la pénurie de logements, les problèmes de transport et les enjeux liés à la discrimination sont autant d'éléments qui influent sur le milieu de travail.

Quels défis avez-vous à relever pour trouver de nouveaux employés et les maintenir en poste?

Il est difficile de trouver des travailleurs qualifiés pour des postes spécialisés, y compris ceux qui exigent des compétences technologiques. Il est difficile de trouver des

travailleurs saisonniers d'expérience pour les emplois en agriculture. Il y a beaucoup de débouchés dans le secteur de la fabrication, si bien que le taux de roulement est élevé. Les restaurants ont du mal à embaucher des personnes non qualifiées au salaire minimum parce qu'elles peuvent trouver des emplois dans le secteur de la fabrication où le salaire de départ est beaucoup plus élevé.

D'après votre expérience, quelles difficultés les immigrants éprouvent-ils pour trouver un emploi?

Le faible niveau de compétences en anglais pose des défis sur le plan des communications, de la sécurité en milieu de travail et du coût de la formation. Le manque de moyens de transport abordables nuit aux employés immigrants. Le transport et le logement ont une incidence sur leur capacité à accepter une offre d'emploi, à se rendre au travail (pouvoir se présenter tout simplement, arriver à l'heure ou se déplacer d'une localité à l'autre). Écarts de compétences, expérience professionnelle pertinente au Canada, manque de connaissance des techniques d'entrevue, attentes professionnelles ou compétences non techniques. Manque de places en garderie pour les travailleurs de quarts.

D'après votre expérience, quelles difficultés les immigrants éprouvent-ils pour réussir sur le marché du travail?

Parmi les défis, citons les compétences linguistiques et les compétences non techniques pour la communication (empathie, langage corporel), les différences culturelles entre les autres employés ou les gestionnaires, la formation offerte par l'employeur (formation sur la diversité, sensibilisation) et la mobilité pour aller travailler là où un emploi correspond à leurs compétences et à leur formation.

Que vous ont dit vos employés nouvellement arrivés à propos des défis qu'ils doivent relever en matière d'établissement?

Le plus grand défi en matière d'établissement est le transport, lequel empêche certains d'entre eux de trouver un emploi. Manque de logements abordables et sécuritaires, manque de services de garde d'enfants abordables et flexibles pour les travailleurs de quarts, avoir à suivre des cours de langue tout en travaillant, se familiariser avec la culture, les règles, les lois et les systèmes canadiens, et l'hiver.

Quels sont certains des éléments qui, selon vous, font d'un lieu de travail une « communauté accueillante »?

Mise en place d'un bon processus d'orientation ou d'intégration. La volonté des employeurs d'offrir des programmes d'aide à l'interne, par exemple un système de jumelage ou d'encadrement par une personne issue d'un milieu semblable, ou autres programmes du genre. Milieu de travail convivial, inclusif sur le plan de la culture, activités

sociales organisées par l'employeur et adaptées aux familles afin de favoriser une communauté accueillante et inclusive en milieu de travail.

Votre lieu de travail a-t-il besoin de services de soutien pour en faire un milieu plus accueillant?

Une formation sur les compétences culturelles pour les employeurs et les employés, davantage de partenariats entre les programmes locaux et les employeurs, élaboration d'un programme d'intégration, services d'interprétation et possibilités de réseautage pour les employeurs afin qu'ils puissent transmettre leurs idées.

Quels sont certains des éléments qui, selon vous, font de la société canadienne un meilleur endroit pour les immigrants?

Un milieu pacifique, accueillant et tolérant, la liberté, de bons systèmes d'éducation et de soins de santé, des occasions pour une diversité de gens, des possibilités d'emploi variées, de bonnes relations avec les autres pays.

En tant qu'employeur d'immigrants, pouvez-vous donner des conseils aux administrations municipales et aux gouvernements provincial et fédéral?

- i) Administrations municipales – travailler à la prestation de solutions ou de modes de transport de rechange au sein des communautés et de la région. Liberté de décision pour les entreprises, comme l'ouverture des magasins le dimanche. Ressources et agréments pour les nouveaux arrivants.
- ii) Gouvernement provincial – réduire le délai d'arrivée des immigrants, continuer d'améliorer le processus de présentation des demandes et les échéanciers, travailler à la prestation de modes de transport, aux services de garderie, aux systèmes d'éducation et aux services linguistiques.
- iii) Gouvernement fédéral – plus de souplesse dans le processus et les exigences, meilleure formation sur les possibilités de candidature auprès des employeurs, les zones rurales et le Nord sont un bon début, soutien plus rapide et plus réactif, et meilleur accès aux bases de données d'équivalence pour l'éducation et l'expérience de l'étranger (p. ex., les programmes d'apprentissage et la reconnaissance des titres de compétences).

Du temps était prévu à la fin des discussions pour que les participants puissent formuler d'autres commentaires et préoccupations. En voici un résumé.

Transport – Chaque groupe a relevé le transport comme étant le problème le plus important pour les familles d'immigrants, l'emploi, et les liens sociaux et communautaires. Le manque de moyens de transport abordables empêche les nouveaux arrivants de se rendre au travail et d'avoir la liberté de s'intégrer au sein de leur nouvelle communauté.

Langue – Chaque groupe a relevé la langue comme étant le deuxième problème le plus



important auquel sont confrontés les nouveaux arrivants et les employeurs. Il faut fournir des services d'interprétation et avoir la volonté d'offrir un plus grand nombre de possibilités d'enseignement postsecondaire pour suivre une formation linguistique approfondie.

Services de garde d'enfants – Il n'y a pas assez de possibilités pour aider les travailleurs de quarts.

Milieu de travail accueillant – Il faut donner une formation sur la diversité pour rendre le milieu de travail plus accueillant et plus inclusif.

Réseautage et communication – Nous devons cesser de travailler en vase clos et établir des liens pour que les employeurs soient mieux informés des programmes et trouvent de l'information pertinente. Il serait utile d'offrir une possibilité de réseautage telle qu'un salon de l'emploi à l'intention des entreprises et des nouveaux arrivants.

Conclusion

Le PVLIP a organisé le groupe de réflexion d'employeurs pour leur donner l'occasion de discuter des points forts, des besoins et des défis liés à l'embauche d'immigrants, et de cerner les ressources dont ils ont besoin pour appuyer la diversité croissante en milieu de travail. Ce rapport a révélé que les employeurs de la vallée de la Pembina souhaitent vivement discuter de l'impact que les immigrants ont eu sur leur lieu de travail. Les employeurs, parmi d'autres secteurs, continuent de faire face à des défis dans leurs rapports avec les immigrants, et les immigrants font aussi face à des défis en milieu de travail, lesquels ont un impact sur leur bien-être et leur sentiment d'appartenance en général.

Dans l'ensemble, les participants se sont empressés de contribuer au processus, ils ont exprimé leur désir de voir s'améliorer la situation pour les immigrants et ils ont également reconnu qu'ils ne disposaient pas des ressources ou du personnel nécessaires pour procéder à des ajustements ou pour consacrer le temps nécessaire à l'attention supplémentaire dont les immigrants ont besoin. De nombreux employeurs essaient tout simplement de composer avec les situations qui se présentent.

Comme le révèlent les réponses fournies, les employeurs estiment que l'embauche d'immigrants est une expérience généralement positive, mais ils ont également soulevé des sujets de préoccupation qui méritent d'être abordés. Ils reconnaissent que des partenariats permanents sont nécessaires pour travailler ensemble à la recherche de solutions concertées afin d'améliorer la diversité en milieu de travail, les résultats pour les nouveaux arrivants et le maintien en poste des employés pour les employeurs.

Cette séance de réflexion a révélé que les principaux objectifs et buts du PVLIP sont tout à fait nécessaires pour cette région, afin de renforcer la collaboration et la coordination à l'échelon communautaire dans divers secteurs, de favoriser la création de communautés plus accueillantes et inclusives et de tenir des activités ultérieures pour les tables sectorielles.

Voici les recommandations qui en sont ressorties :

- Inciter les administrations locales à collaborer pour trouver une solution en matière de transport.
- Accroître la formation sur la diversité et la formation interculturelle en milieu de travail.
- Offrir des possibilités de formation sur la discrimination et de sensibilisation au racisme.
- Accroître les exigences en matière de niveau de langue. Les immigrants doivent posséder un niveau de langue plus élevé avant leur arrivée pour éviter d'être recrutés dans des postes de débutant pour lesquels ils sont surqualifiés. Des compétences linguistiques supérieures faciliteraient la communication en milieu de travail avec les collègues ou les supérieurs, et leur permettraient de mieux comprendre les normes de sécurité.

- Offrir davantage de services de garde d'enfants pour les travailleurs de quarts.
- Fournir des possibilités de réseautage aux employeurs et aux immigrants.

En conclusion, les employeurs sont à la recherche d'initiatives pour attirer les immigrants et les maintenir en poste afin de répondre aux besoins de leur marché du travail, et ils souhaitent fournir les services et les ressources nécessaires à la réussite des immigrants, dans le but de créer un milieu de travail accueillant et inclusif.



Annexe A - Notes du groupe de réflexion des employeurs



Dîner de mobilisation des employeurs

Mercredi 5 février 2020

De 11 h 30 à 13 h 30

EMPLACEMENT : Services d'immigration de Regional Connections, 295, rue Perry, Winkler – pièces 2A et 2B

ANIMATEURS : Trevor Siemens, Karina Bueckert, Rhoda Keck, Steve Reynolds, Johanna Hildebrand

COORDONNATRICE DU PVLIP : Elaine Burton Saindon

Participants : 27

Secteurs représentés :

Administrations municipales	Établissement	Enseignement	Respect de l'environnement
Fabrication	Ressources humaines	Finances	Affaires
Services de restauration	Emploi	Droit	Aide sociale
Accueil	Agriculture	Langue	

RÉSUMÉ des tables rondes :

1.0 En tant qu'employeur qui embauche des immigrants, comment décririez-vous cette expérience en milieu de travail?

- Généralement positive, bons travailleurs, diligents
- Positive; un grand nombre de personnes ont été recommandées par des amis
- Plutôt positive
- Travailleurs bien instruits
- Apporter des compétences linguistiques supplémentaires pour communiquer avec les clients
- Il est presque nécessaire d'embaucher de nouveaux arrivants en raison de la diversité de la clientèle
- Réaction positive, enthousiasme, reconnaissants lorsqu'on leur donne un emploi
- Ajoute de la profondeur et de l'intérêt à l'entreprise



- Histoire d'une réussite : Un nouvel arrivant est passé de secrétaire à gestionnaire au sein d'un cabinet d'avocats
- Processus laborieux
- Bonne
- Succès mitigés
- Processus normalisé; j'accueille des immigrants depuis des années
- L'expérience est unique pour chaque type de nouvel arrivant (réfugié, travailleur étranger temporaire, résident permanent)

1.1 Quels sont les points forts et les bons coups?

- Appuyer les familles dans la communauté
- Intégration et contribution à la communauté
- Compter sur les immigrants pour atteindre les objectifs de l'entreprise
- La rétroaction positive au sein de notre communauté est transmise
- Ajoute des compétences linguistiques; deux ou trois langues
- Niveau de scolarité élevé
- Motivation à travailler et à apprendre
- Bonnes compétences
- Les pénuries de main-d'œuvre sont comblées
- Les postes qualifiés sont pourvus
- Il est bon qu'un grand nombre de personnes arrivent régulièrement
- Un grand nombre de personnes sont recommandées par des membres de la famille, de sorte qu'un poste se transforme en plusieurs postes
- Ils cherchent à créer des liens, et le personnel apprécie l'attitude et le positivisme
- Interprétation
- Attitudes positives
- Attitude, volonté de travailler, peut être culturelle, générationnelle
- Ambition; vouloir bien faire et réussir
- Diversité des idées et des points de vue
- Diversité et connaissances accrues
- Ensembles de compétences
- Nouvelles compétences
- Culture communautaire
- Se rapprocher de la communauté
- Services d'interprétation offerts pendant la formation, interne ou externe
- Augmentation de la diversité de la main-d'œuvre
- Diversité des connaissances et des compétences
- Attitude positive des autres employés, accueil des nouveaux venus
- Culture communautaire forte
- Pratiques des employeurs en place pour relier les nouveaux arrivants à la communauté

1.2 Quels sont les besoins et les défis?

- Barrières linguistiques; on ne peut pas supposer qu'ils comprennent
- Langue
- Anglais
- Différence de l'anglais britannique
- Langue, en particulier pour les niveaux professionnels ou le jargon spécialisé
- Le niveau de scolarité et d'anglais est trop bas pour la formation professionnelle
- Niveau de scolarité élevé, mais faible niveau de connaissance de l'anglais (niveau d'entrée)
 - o Certains apprennent l'anglais et progressent ou passent à autre chose
 - o Certains n'apprennent pas l'anglais et restent au niveau d'entrée
- Supposer qu'ils ont de l'expertise et qu'ils ne sont peut-être pas conscients des différences
- Culture et communication
- Groupes culturels en vase clos au travail
 - o Conflit interpersonnel
 - o Manque de travail d'équipe
 - o Malentendus
 - o Laisser les gens de côté
- Intégration, formation, apprentissage
- Il faut plus de temps pour adapter ou personnaliser la formation à chaque nouvel arrivant
- Soutien pour expliquer les différences culturelles
- Établir des contacts locaux pour s'assurer qu'ils restent au lieu de s'installer dans une ville plus grande
- Transport – abordable
- Transport – absence de transports publics, un véhicule par famille
- Transport – il n'est pas facile de transférer le permis de conduire depuis le pays d'origine, long délai d'attente pour passer l'examen de conduite, besoin d'interprètes pour passer l'examen de conduite en raison des compétences linguistiques
- Transport
- Possibilités d'études postsecondaires
- Services de garderie, en particulier pour les travailleurs de quarts
- Échéancier pour la présentation d'une demande d'AMT (sans garantie)
- Vérification des références pour les nouveaux immigrants
- Discrimination raciale
- Formation personnalisée pour les nouveaux arrivants (réfugiés, travailleurs étrangers temporaires)
- Créer des espaces sûrs pour que les nouveaux arrivants puissent faire part à l'employeur de leurs expériences (discrimination, etc.)
- Logements sécuritaires et abordables

2.0 Quels défis avez-vous à relever pour *trouver de nouveaux employés*?

- Perception de l'emploi (prestige)/influence de la famille
- Trouver des travailleurs qualifiés (marché limité)*
- La division informatique a de sérieux besoins
- Dans le secteur de la fabrication, il y a beaucoup de roulement, il y a beaucoup de débouchés; il est donc difficile de conserver le personnel
- Restaurants; il est difficile d'embaucher des personnes non qualifiées au salaire minimum parce que ces mêmes travailleurs non qualifiés peuvent aller dans des entreprises de fabrication où le salaire de départ est beaucoup plus élevé
- Nouveau personnel pour le travail partagé
- Possibilités de logement coûteuses
- Trouver le bon ensemble de compétences
- Compétences non techniques
- Compétences techniques – technologie
- Travailleurs saisonniers (qualifiés)
- En fonction du poste et des compétences requises
- L'expérience professionnelle peut varier d'un pays à l'autre (= la transférabilité directe varie)
- Exigences relatives aux offres d'emploi; avant le recrutement à l'étranger
- Le retard (6-12 mois) signifie que ce n'est pas utile pour certains postes
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou de postes spécialisés
- Manque d'information ou de clarté pour les employeurs quant aux types de programmes et aux solutions de recrutement
- Manque d'expérience en agriculture pour certains emplois
- Coûts
 - o de l'immigration
 - o du roulement du personnel,
 - o de la formation, etc.

2.2 Quels défis avez-vous à relever pour *maintenir en poste les nouveaux employés*?

- Éthiques de travail différentes
- Le personnel explore souvent de nouvelles possibilités en raison du grand nombre d'emplois offerts au sein du secteur de la fabrication
- Les nouveaux immigrants sont prêts à commencer au niveau d'entrée plutôt qu'à leur niveau de compétence; ils se rendent ensuite compte qu'il y a des débouchés dans d'autres communautés dans leur domaine d'expertise (et ils partent)
- Attirés vers d'autres provinces (Colombie-Britannique et Alberta) ou à Winnipeg où des membres de leur famille sont établis
- Les immigrants sont des gens opportunistes de nature et il est donc plus facile pour eux de repartir (pour atteindre des objectifs ou réaliser des rêves)
- Transport
- Logement
- Études supérieures

- Mobilisation des employés
- Attentes quant à l'emploi de subsistance, les nouveaux arrivants qui n'ont pas l'intention de rester
- La vie change; transitions majeures (famille, logement)
- Logement et transport – on peut vouloir embaucher un nouvel arrivant d'une autre communauté, mais la personne ne peut pas conduire ou elle ne peut pas déménager en raison des logements, des moyens de transport ou des finances personnelles limités.
- De Winnipeg à ici – faible taux de maintien en poste
- Les emplois de subsistance, qui peuvent ne pas correspondre à l'emploi ou au domaine qu'ils souhaitent
- Moyens de transport en zone rurale
- Transitoire
- Différences entre les cultures des communautés, difficultés d'adaptation

3.0 D'après votre expérience, quelles difficultés les immigrants éprouvent-ils pour *trouver un emploi*?

- Transport
- Communication
- Langue
- Culture/religion
- Hébergement et politiques en matière de sécurité
- Écarts de compétences
- Curriculum vitæ, entrevues d'embauche, trouver un emploi, énumération des compétences dans le curriculum vitæ
- Traditions canadiennes en matière de communication
- Transfert des compétences du pays d'origine
- Compétences linguistiques, en particulier la lecture
- Sont souvent surqualifiés pour un emploi
- Absence de références
- Compétences en anglais
- Compétences pour passer une entrevue en anglais
- Transport
- Manque de liens au sein de la communauté (ne pas savoir qui recrute)
- Transférabilité des compétences dans le nouveau pays
- Expérience professionnelle pertinente, expérience au Canada
- Langue
- Compréhension
- Attentes fondées sur l'expérience, le statut ou le titre du poste précédents
- Niveau de langue ou problèmes d'horaire pour suivre des cours tout en travaillant
- Manque de formation ou d'éducation pour les employeurs
 - Comment ne pas faire de discrimination lors de l'examen des candidatures et des CV?
 - Savoir interpréter les antécédents professionnels de l'étranger et les équivalences

3.1 D'après votre expérience, quelles difficultés les immigrants éprouvent-ils pour réussir sur le marché du travail?

- Culture canadienne (rapidité avec laquelle le nouvel arrivant acquiert ces compétences), attentes, sécurité, etc.
- Communication en milieu de travail
- Langue
- Formation assurée par les employeurs – diversité, sensibilisation
- Différence culturelle dans les rapports gestionnaires-employés
- Compétences non techniques – communication (orale et écrite), empathie, langage corporel, etc.
- Compétences en anglais
- Compétences en matière de communication
- Différences culturelles
- Manque de liens en milieu de travail (connaissance des avantages à long terme)
- Attentes
- Mobilité – pouvoir se rendre dans d'autres localités
- Formation et expérience – lecture, écriture
- Manque d'expérience au Canada pour faire avancer sa carrière

4.0 Que vous ont dit vos employés nouvellement arrivés à propos des défis qu'ils doivent relever en matière d'établissement?

- Logement et transport (le transport est le défi le plus important; il empêche certaines personnes de trouver un emploi)
- Garde d'enfants – manque de garderies
 - o La personne n'est pas disponible durant les heures de travail normales en raison du manque de garderies
 - o Absence de réseau de soutien personnel pour la garde d'enfants
- Transport, accès aux services, épicerie, etc.
- Essayer de trouver du temps pour suivre des cours d'anglais tout en travaillant
- Manque d'accès à l'information sur les services offerts que les employeurs peuvent transmettre à leurs nouveaux employés
- Logements abordables et sécuritaires
- Apprentissage des cultures
 - o Milieu de travail
 - o Communauté
 - o Écoles, etc.
- Manque de logements abordables
- Difficulté à trouver un emploi/un logement
- Services de garde d'enfants abordables et souples pour les emplois de quarts
- Ils ne veulent pas demander de l'aide/ils ne savent pas qu'ils peuvent demander de l'aide

- Transport
- Écoles pour les enfants
- Services bancaires
- Transport en commun (public)
- Médecin de famille
- Confiance dans les systèmes canadiens
- Hiver – vêtements, conduite
- *Transport (crainte de freiner la croissance)
- Perception des membres de la communauté – scolarité et religion
- S'en remettre trop aux autres
- Culture canadienne (moins formelle)
- Ne pas connaître les règles, les lois, etc.

5.0 Quels sont certains des éléments qui, selon vous, font d'un lieu de travail une

« communauté accueillante »?

- Promotion et célébration de la diversité et de l'inclusion
- Participation à des activités culturelles
- Processus d'intégration – présentation à l'ensemble de notre personnel
- Création d'un milieu accueillant
 - Acceptation
 - S'intéresser à la personne
 - Poser des questions sur la personne et sur sa culture
- Régler les problèmes qui se posent
- Communications visuelles (sécurité) en plusieurs langues
- Système de parrainage
- Sensibilisation/formation sur la diversité?
- Communication adéquate
- Activités sociales (familiales)
- Des politiques solides et respectueuses qui sont mises en application
- Inclusion culturelle
- Trouver des occasions de mettre en valeur les cultures à partir du haut de la hiérarchie
- Bonne orientation/bonne intégration
- Équipes intégrées
- Un « mentor » ou une personne issue d'un milieu semblable
- Tenir compte des pratiques culturelles/religieuses
- Célébration des cultures, nourriture
- Milieu de travail convivial, activités sociales au sein de l'entreprise
- Volonté des employeurs de communiquer avec les nouveaux arrivants, de mettre leurs ressources et leurs connaissances à leur disposition (programmes de soutien interne)
- Les nombreux immigrants ont l'occasion de raconter leurs expériences de l'établissement et de se familiariser avec les lieux
- Volonté des employeurs de changer et de s'adapter à de nouvelles cultures

5.1 Votre lieu de travail a-t-il besoin d'aide pour devenir plus accueillant?

- Adopter un état d'esprit propice à l'accueil des nouveaux arrivants
- Plus d'échange des histoires des nouveaux arrivants avec les entreprises
- Services d'interprétation
- Processus d'intégration
- Constitution d'une équipe (y compris le conjoint)
- Possibilité de mise en relation/réseau pour les employeurs afin de mettre les idées en commun
- Salons de l'emploi pour tous les secteurs d'activité
- Compétence culturelle pour tous
- Plus de partenariats entre les programmes locaux et les employeurs
- Plus de clarté pour les employeurs en ce qui concerne les programmes offerts, où commencer et où trouver l'information pertinente

6.0 Quels sont certains des éléments qui, selon vous, font de la société canadienne un meilleur endroit pour les immigrants?

- Plus inclusif – ouverture
- Soutien
- Exposition à de nouvelles ressources
- Meilleurs débouchés
- Sécurité
- Pas surpeuplé
- Propre
- Accessibilité – capable d'y mener une bonne vie
- Soins de santé
- Relations avec les autres pays – services consulaires
- Tim Hortons
- Soutien multiculturel
- Pacifique
- Possibilités pour tous
- Liberté
- Études
- Sécurité
- Soins de santé
- Accueillant, tolérant
- Possibilités pour des populations diversifiées (professions, services publics)
- Diversité des communautés canadiennes
- Débouchés divers pour les emplois offerts
- Société tolérante
- Soins de santé
- Multitude de possibilités d'éducation

- Nombreux programmes, partenariats et possibilités de mobilisation à l'échelon local

6.1. En tant qu'employeur d'immigrants, pouvez-vous donner des conseils :

i) aux administrations municipales?

- Solutions de transport
- Transport
- Moyens de transport dans la région
- Liberté de décision pour les – ex. magasins le dimanche
- Agréments auxquels les immigrants sont habitués (cricket, etc.)
- Ressources pour les nouveaux arrivants (apprendre à patiner, etc.)
- Aide des services et centres communautaires
- Autres moyens de transport

ii) au gouvernement provincial?

- Faciliter leur arrivée, réduire le délai de prise de décision
- Possibilités en matière d'éducation
- Services linguistiques
- Routes provinciales
- Continuer d'améliorer le processus de présentation d'une demande et l'échéancier
- Meilleure formation sur les possibilités de candidature pour les employeurs
- Services de garde d'enfants
- Transport
- Réflexion à l'échelon régional
- Plus rapide
- Le contrôle par les employeurs pour simplifier le processus d'accueil des nouveaux arrivants

iii) au gouvernement fédéral?

- Adaptation du processus/des exigences
- Exigences linguistiques
- Continuer d'améliorer le processus de demande et l'échéancier
- Les zones rurales et le Nord sont un bon début, mais pas pour nous
- Meilleure formation sur les possibilités de candidature des employeurs
- Réflexion à l'échelon régional
- Plus rapide, plus réactif
- Les services d'établissement aident
- Le contrôle par les employeurs pour simplifier le processus d'accueil des nouveaux arrivants
- Accès accru ou amélioré aux bases de données d'équivalence pour les attestations d'études et l'expérience acquises à l'étranger (par exemple, programmes d'apprentissage/reconnaissance).

Déclarations de la fin :

1. Transport**** (chacun des groupes a reconnu qu'il s'agissait d'un problème majeur)
 - Répercussions : famille, emploi, relations sociales
 - Liens dans la communauté
 - Logistique : les communautés sont trop éloignées les unes des autres et elles n'offrent pas de services de transport supplémentaires
 - Besoin permanent
2. Besoin d'un pont (élément de raccordement)
 - Cesser de travailler en vase clos
 - Nécessité d'établir un lien avec tous les programmes et d'en être plus conscient
 - Lieu de travail accueillant
 - Il faut assurer une formation sur la diversité pour rendre le lieu de travail plus accueillant
3. Langue ** (également reconnue comme le deuxième problème le plus important auquel sont confrontés les nouveaux arrivants et les employeurs)
 - Besoin de services d'interprétation
 - On souhaite un plus grand nombre de possibilités d'études postsecondaires pour suivre une formation linguistique supérieure
 - Services de garde d'enfants
 - Il n'y a pas assez de solutions pour appuyer les travailleurs de quarts
4. Possibilité de réseautage entre les entreprises et les nouveaux arrivants

Green Action Center – Go Manitoba – bref résumé de l'application de covoiturage et des possibilités offertes gratuitement qui pourraient être mises en œuvre dans la région pour répondre à certains besoins en matière de transport.

Annexe B – Ressources pour les employeurs

Un guide de ressources préparé par IRCC a été remis aux participants. On peut le consulter en ligne : [Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.](#)