Signal49
RESEARCH | RECHERCHE

Continue to the following page to access the original document.

Notice: Operating Name Change

Effective January 26, 2026, AERIC Inc./Signal49 Research discontinued use of 'The Conference Board of Canada' name, logo and branding, which had been used by AERIC Inc./Signal49 Research under license from The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. and its licensees, which are not affiliated with Signal49 Research, own all right, title and interest in THE CONFERENCE BOARD name and trademarks in Canada and have the exclusive right to their use in Canada since January 26, 2026.

Le 26 janvier 2026, AERIC Inc., exerçant ses activités sous le nom Signal49 Recherche, a cessé d'utiliser le nom, le logo et l'image de marque « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant sous licence consentie par The Conference Board, Inc. Au Canada, les droits, titres et intérêts relatifs au nom « The Conference Board » et aux marques de commerce afférentes appartiennent tous à The Conference Board, Inc. et aux titulaires des licenses consenties par celle-ci. Depuis le 26 janvier 2026, ces parties, qui ne sont aucunement affiliées à Signal49 Recherche, sont les seules à pouvoir utiliser ce nom et ces marques au Canada.

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

Presented by The Conference Board of Canada

The Future Skills Podcast

Saison 5 : Épisode 2

Tirer parti des compétences des nouveaux arrivants

Dans cet épisode du *Balado des Compétences futures,* l'animateur Jeremy Strachan aborde un enjeu crucial pour la réussite économique et sociale du Canada : la valorisation des compétences des nouveaux arrivants. Il est accompagné de Tricia Williams du Centre des Compétences futures, de Sharon McLennon du NL Workforce Innovation Centre (NLWIC), et de Shamira Madhany du World Education Services (WES). Ensemble, ils discutent des initiatives financées par le Centre des Compétences futures qui permettent de mieux comprendre les défis de l'intégration professionnelle et de la rétention des nouveaux arrivants. Les échanges mettent au jour différents obstacles comme la reconnaissance des titres de compétences, les préjugés en milieu de travail et l'absence de réseaux professionnels, tout en soulignant l'apport de mesures comme le perfectionnement ciblé des compétences, le soutien intégré et la formation aux compétences culturelles. Dans cet épisode, les propos des invités sur développement de la main-d'œuvre au Canada révèlent que l'intégration efficace des immigrants qualifiés est essentielle pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et renforcer la résilience économique.

Invités

Tricia Williams, Ph. D., directrice de la recherche, de l'évaluation et de la mobilisation des connaissances, Centre des Compétences futures

Sharon McLennon, directrice, NL Workforce Innovation Centre

Shamira Madhany, directrice générale et directrice exécutive adjointe, World Education Services

Animateur

Jeremy Strachan, associé principal de recherche, Le Conference Board du Canada

Liens

Liens vers des suggestions de ressources du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, comme des articles et des pages Web, des liens vers les médias sociaux, etc.

Page d'accueil du Centre des Compétences futures : https://fsc-ccf.ca/fr/

LinkedIn du Centre des Compétences futures : https://www.linkedin.com/company/fsc-ccf/
Bluesky du Centres des Compétences futures : @fsc-ccf.bsky.social
Page d'accueil du Conference Board du Canada : https://www.conferenceboard.ca/
Twitter du Conference Board du Canada : https://twitter.com/ConfBoardofCda
Facebook du Conference Board du Canada : https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/
Rapport du Centre des Compétences futures intitulé : État des compétences : Exploiter les compétences des nouveaux arrivants English | Français
Évaluation du programme Facilitating Access to Skilled Talent (FAST) : English | Français
Rapport du Toronto Region Immigrant Employment Council sur le programme Career Advancement for Immigrant Professionals (CAIP) : English
Comités régionaux de développement de la main-d'œuvre du NLWIC : English
World Education Services, #ImmigrantsWork : English

Transcription

Jeremy : Bienvenue à cette cinquième saison du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Je suis Jeremy Strachan, associé principal de recherche au Conference Board du Canada, et votre animateur pour cette saison. Le Balado des Compétences futures traite des questions qui comptent le plus aux yeux des Canadiens et qui touchent les compétences, la formation et le monde du travail en constante évolution.

Depuis 2019, le Centre des Compétences futures participe à la transformation de la main-d'œuvre canadienne en finançant des programmes de formation novateurs, des recherches de pointe et des partenariats inclusifs afin que chaque personne dispose des compétences nécessaires pour prospérer dans une économie en évolution.

Dans cet épisode, nous abordons un enjeu essentiel à la réussite économique et sociale du Canada : savoir tirer parti des compétences des nouveaux arrivants. Je discute avec Tricia Williams, du Centre des Compétences futures, de certaines de nos initiatives visant à soutenir plus efficacement les nouveaux arrivants dans leur intégration au marché du travail. Nous nous penchons ensuite sur les stratégies régionales d'intégration des nouveaux arrivants au Canada atlantique en compagnie de Sharon McLennon, du NL Workforce Innovation Centre. Enfin, Shamira Madhany, du World Education Services (WES) discute des changements nécessaires afin que le Canada tire pleinement parti de la participation des travailleurs formés à l'étranger.

Les nouveaux arrivants au Canada apportent une expérience précieuse, un bagage scolaire et des perspectives diverses, autant de forts atouts sur le marché du travail. Toutefois, en matière d'emploi, de nombreux immigrants qualifiés se heurtent à d'importants obstacles propres à leur situation : difficulté à faire reconnaître leurs diplômes et titres de compétences, préjugés de la part des employeurs, et absence de réseaux professionnels.

La croissance économique du Canada et sa capacité d'innovation dépendent de notre aptitude à reconnaître et mettre à profit les compétences des nouveaux arrivants. Les études menées

par le Centre des Compétences futures soulignent qu'une meilleure reconnaissance des titres de compétence, la mise en place de programmes de perfectionnement ciblés et la participation active des employeurs sont essentielles pour combler ces lacunes et offrir des possibilités d'emploi plus équitables. Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qui s'accentue au Canada, ces compétences seront cruciales. Notre population vieillit. Le taux de natalité diminue. Les immigrants qualifiés peuvent répondre aux besoins importants dans des secteurs comme la santé ou le génie et contribuer à combler les pénuries de main-d'œuvre. Il faut s'assurer que leurs compétences soient reconnues et utilisées à bon escient pour accroître la productivité, l'innovation et la résilience économique globale.

Nous accueillons d'abord Tricia Williams, directrice de la recherche, de l'évaluation et de la mobilisation des connaissances au Centre des Compétences futures. Elle a déjà participé à notre balado, à l'occasion du Cannexus25 à Ottawa en janvier 2025. Vous pouvez écouter cet épisode dans la saison 4.

Tricia, bienvenue à notre balado une fois de plus.

Tricia : Merci beaucoup.

Jeremy : Pour commencer, parlez-nous de certains des projets que le Centre des Compétences futures a soutenus dans le domaine de l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail?

Tricia : C'est un domaine qui a émergé, il me semble, en réponse aux appels de propositions que nous avons lancés aux organismes voués au développement des compétences, qui ont exprimé le besoin de mieux soutenir l'intégration des nouveaux arrivants et ont fait état des moyens d'y arriver.

J'aimerais vous parler du projet Facilitating Access to Skilled Talent (FAST), mené en collaboration avec le Conseil pour l'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique, qui œuvre auprès des fournisseurs de services aux immigrants partout au pays dans le but de trouver des occasions de perfectionnement des compétences, nécessaires à différents stades du parcours d'immigration, parfois même avant que les immigrants n'arrivent au Canada. Il est donc possible d'accroître la préparation à l'emploi des futurs immigrants avant leur arrivée au pays.

Nous avons également beaucoup collaboré avec le TRIEC – Toronto Region Immigrant Employment Council. Fait particulièrement intéressant, notre travail ne s'est pas nécessairement limité aux immigrants eux-mêmes. Nous avons aussi réfléchi à la manière dont les employeurs réagissent à l'arrivée de nouveaux arrivants. Autrement dit, quel est l'environnement de travail dans lequel ces personnes s'intègrent.

Dans les projets menés avec le TRIEC, l'accent a surtout été mis sur le perfectionnement et la formation des gestionnaires. Comment encourager les gens à manifester leur intérêt pour des promotions? Souvent, les gestionnaires rapportent avoir entendu leurs collègues dire qu'ils ne s'étaient pas rendu compte qu'un employé souhaitait une promotion parce qu'il n'en avait jamais fait mention. Cet employé, qui estimait travailler consciencieusement depuis des années, voyait d'autres personnes être promues sans savoir qu'il devait manifester explicitement son désir d'avancement professionnel. Cela montre que des efforts doivent aussi être faits du côté

des entreprises, une question que nous avons explorée dans le cadre de notre partenariat avec le TRIEC.

On observe également un fort intérêt pour la recherche dans ce domaine. Nous avons mené plusieurs études de concert avec l'Institut de la diversité, nos partenaires, et avec le Conference Board du Canada, pour examiner les différentes dimensions de l'expérience des immigrants sur le marché du travail.

Cela dit, si l'innovation n'est pas toujours très florissante dans ce domaine, c'est sans doute parce que de nombreuses organisations se consacrent principalement à la prestation de services.

On constate que ce secteur reçoit environ un milliard de dollars par an pour faciliter l'installation et l'intégration des nouveaux arrivants au Canada. Cela laisse peu de marge pour prendre du recul et se demander : « Qu'est-ce qui fonctionne réellement? Et qu'est-ce qui ne fonctionne pas? »

Jeremy : Très bien, attardons-nous au programme FAST du Conseil pour l'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique dont vous avez fait mention plus tôt. Pouvez-vous nous en dire plus?

Tricia : Oui, c'est un programme très intéressant parce qu'il incarne une véritable innovation systémique. Quand on parle de systèmes, on fait généralement référence à l'expérience type que vit un nouvel arrivant. Imaginez ceci : vous arrivez au Canada et vous vous rendez à un centre d'aide aux immigrants. S'il participe au programme FAST, ce centre peut évaluer vos compétences et vos titres de compétence en ciblant les besoins de main-d'œuvre de secteurs d'activités de différentes régions. En Colombie-Britannique, par exemple, un parcours conçu pour les professionnels du secteur des technologies numériques évalue les connaissances des candidats et cerne les possibilités d'emploi dans le marché local, puis propose une courte formation à distance qui se compose de modules. Ensuite, les participants sont mis en lien avec des employeurs qui recherchent justement des travailleurs dans ce domaine.

Ce qui m'a le plus surprise – et que je trouve fascinant – c'est que le module de formation le plus populaire portait sur la culture au sein des organisations canadiennes. Cela peut paraître simple, mais pour de nombreux apprenants, c'était l'aspect le plus utile : répondre à des questionnements très pragmatiques, comme l'importance d'être ponctuel – qui varie d'un employeur à l'autre.

Dans certaines régions du Canada, ces nuances culturelles ne sont pas toujours précisées, car on part du principe qu'elles vont de soi. Si les taux de placement des participants au programme FAST sont très encourageants, il est difficile de savoir ce qui se serait passé s'ils n'avaient pas participé au programme. Nous n'avons pas été en mesure de réaliser une analyse de contrôle pour le savoir.

Nous avons cependant pu adapter des modules de formation du programme pour répondre à des besoins de main-d'œuvre précis. Par exemple, lorsqu'on a su qu'il manquait de préposés aux services de soutien à la personne dans le nord de la Colombie-Britannique, on a développé un parcours de formation dans FAST permettant aux nouveaux arrivants d'obtenir les certifications nécessaires pour occuper ces postes.

Ce qui est très stimulant, c'est que le programme FAST s'étend progressivement dans d'autres régions du pays – il franchit même les frontières de l'Ontario et du Québec. Par l'entremise du Conseil pour l'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique, FAST collabore maintenant avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick pour intégrer le programme dans les centres communautaires du Nouveau-Brunswick et le mettre à disposition des professionnels du développement de carrière qui soutiennent les immigrants. En collaboration avec les collèges communautaires, le programme cible les besoins particuliers en matière de main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick.

Jeremy : Épatant. C'est un excellent exemple d'innovation systémique à l'œuvre. J'aime aussi le fait que le programme s'adapte aux particularités régionales. Passons maintenant au rapport intitulé *État des compétences : Exploiter les compétences des nouveaux arrivants*, que les auditeurs pourront consulter en cliquant sur le lien qui se trouve dans le compte-rendu de l'émission. Tricia, quels en sont les principaux constats? Quelles leçons pouvons-nous en tirer?

Tricia : C'est une excellente question. Le Canada investit déjà beaucoup dans les services aux nouveaux arrivants. Je ne crois pas que la solution soit forcément d'injecter plus de fonds. Elle consiste plutôt à orienter les ressources de manière plus efficace. Par exemple, nous savons que les gens ont besoin d'un soutien intégré. Il leur faut un gestionnaire de cas, quelqu'un qui les aidera à cheminer dans le système. Nous savons aussi que les approches tous azimuts ne fonctionnent pas. Par exemple, il n'est pas très judicieux d'offrir un cours d'anglais à ceux qui ont étudié dans cette langue toute leur vie.

Il importe par ailleurs de mobiliser les employeurs et d'être plus attentif aux mesures de soutien à offrir aux nouveaux arrivants en milieu de travail. Au nombre des priorités, il faudra collaborer davantage avec les employeurs, afin qu'ils sachent comment recruter de nouveaux arrivants et reconnaître leurs titres de compétences. Cela comprend bien sûr les diplômes, mais aussi les compétences générales. Ils doivent savoir aussi comment aborder la question.

Prenons un exemple concret : au Canada, on accorde beaucoup d'importance aux compétences sociales et émotionnelles au travail. Notre système d'éducation – dès la petite enfance – met l'accent sur la collaboration et sur l'importance de savoir exprimer la valeur de ce type de compétences. Il arrive que le CV d'une personne issue d'un autre contexte culturel ne mette pas de l'avant ses compétences sociales et émotionnelles. Elle ne sait peut-être pas comment les formuler dans le contexte du travail au Canada, même si elle les maîtrise très bien.

Il est essentiel de faire participer davantage les employeurs à la conception du système d'immigration et des mesures de soutien offertes aux nouveaux arrivants afin de faciliter leur processus d'intégration.

Soutenir les nouveaux arrivants, c'est ne pas les laisser à eux-mêmes et veiller à continuer de les guider au sein du système après les avoir embauchés en raison de leurs aptitudes. Il faut les aider à décrocher non pas le premier emploi venu, mais un emploi qui correspond à leurs compétences et à leur formation.

L'un des investissements qu'envisage de faire très prochainement le Centre des Compétences futures concerne un programme qui vise spécifiquement à aider le personnel infirmier formé à l'étranger : évaluer leurs compétences, leurs qualifications, puis leur permettre d'obtenir les

certifications et de passer les examens – qu'ils soient axés sur les compétences ou sur les connaissances – nécessaires à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier. Personne n'y gagne si des immigrants arrivent à titre de professionnels de la santé et travaillent ensuite comme aides-soignants. Nous devons faire en sorte qu'ils puissent mettre à profit leurs compétences spécialisées.

La situation pourrait se compliquer dans les années à venir si nous réduisons certaines cibles d'immigration. L'immigration a été le moteur de la croissance de l'économie canadienne au cours des dernières années, et les employeurs se sont habitués à pouvoir compter sur un apport constant de nouveaux talents. Il nous faudra désormais améliorer notre capacité à repérer des talents moins visibles – qu'il s'agisse de personnes nées au Canada ou de nouveaux arrivants – dont le potentiel n'est pas immédiatement apparent, mais qui pourraient apporter une véritable contribution aux entreprises et organisations si on leur en donne l'occasion.

Jeremy : Tout à fait. Merci beaucoup pour cet échange, Tricia.

Tricia : Merci à vous.

Jeremy : Mon échange avec Tricia m'a permis de mieux comprendre la complexité d'arrimer les compétences des travailleurs étrangers aux bons emplois, ce qui demande aussi de s'assurer que les immigrants qualifiés demeurent en poste et élisent domicile dans leur région d'arrivée. J'accueille maintenant Sharon McLennon, directrice du NL Workforce Innovation Centre, ou NLWIC. Elle pilote plusieurs initiatives visant à renforcer et à diversifier la main-d'œuvre de la province. Créé par la province en 2017, le NLWIC est administré par le College of the North Atlantic et financé dans le cadre de l'Entente Canada – Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement du marché du travail.

Fort du soutien du Centre des Compétences futures, le NLWIC a mené un projet qui consistait à évaluer dix comités régionaux de développement de la main-d'œuvre afin de mieux comprendre les besoins particuliers du marché du travail aux quatre coins de la province. Consultez les hyperliens dans les notes de l'émission. Sharon nous offre aujourd'hui le point de vue du Canada atlantique sur l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants, et nous parle des résultats des projets financés par le Centre.

Sharon, bienvenue au balado. Merci beaucoup d'être des nôtres.

Sharon : C'est un plaisir, Jeremy. Ravie de vous voir.

Jeremy : Merci. Entrons dans le vif du sujet. Quels sont, à votre avis, les défis particuliers liés à l'intégration des nouveaux arrivants à Terre-Neuve-et-Labrador?

Sharon : Tout d'abord, les consultations menées par nos comités régionaux de développement de la main-d'œuvre et nos recherches font ressortir plusieurs défis – certains propres à notre province, d'autres plus répandus. Nous savons que l'emploi est fondamental dans la vie des gens. C'est un déterminant social de la santé. Le fait d'avoir un emploi est crucial.

On observe cependant des barrières linguistiques – un enjeu qui n'est pas propre à Terre-Neuve-et-Labrador, mais qui est très saillant dans cette province. Je pense aussi à la connaissance de l'écosystème de l'immigration et à l'importance de savoir s'y orienter.

Un autre défi, très important lui aussi, est l'absence de communautés culturelles bien établies. Prenons l'exemple des Ukrainiens : combien sont-ils à Terre-Neuve-et-Labrador? Ou encore les personnes originaires de l'Inde, ou d'ailleurs. Le manque de liens culturels représente un défi particulier, et il est essentiel d'y répondre.

Je pense également que les réalités des milieux ruraux et isolés de Terre-Neuve-et-Labrador constituent un autre enjeu important. Enfin, les changements apportés récemment aux politiques fédérales en matière d'immigration, notamment pour les étudiants étrangers, exercent une pression sur les capacités d'intégration.

Jeremy : Outre l'intégration, je crois comprendre que la rétention des nouveaux arrivants constitue un défi particulier dans la province. Pourquoi est-ce le cas, selon vous? Et quelles mesures proposez-vous pour mieux relever ce défi?

Sharon : L'existence de cet enjeu est étayée par les données probantes – notamment celles de Statistique Canada, qui sont régulièrement mises à jour. Mais aussi par ce qu'on voit dans les médias, dans les travaux du Centre des Compétences futures et d'autres initiatives : nous savons qu'il s'agit d'un enjeu. Même les comités régionaux de développement de la main-d'œuvre ont constaté que la rétention n'est pas au niveau souhaité et qu'il faut y remédier. Par ailleurs, la province a fait de l'augmentation du recrutement et de la rétention des nouveaux arrivants une priorité. C'est donc à la fois un objectif public et une orientation politique du gouvernement. Pour y parvenir, nous collaborons notamment avec le ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences à la création d'un laboratoire d'idées dédié à l'immigration économique au sein du NLWIC, en vue d'accroître le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants dans la province.

Certaines des réponses à cet enjeu consistent notamment à renforcer la capacité des employeurs à faire face aux défis liés au recrutement et à la rétention. Cela passe par la sensibilisation et la formation aux réalités interculturelles, autant pour les employeurs eux-mêmes que pour leurs employés. Cela inclut aussi des pratiques en ressources humaines qui doivent veiller à faire tomber les biais inconscients. Le College of the North Atlantic, qui nous administre, ainsi que de nombreux autres organismes de formation travaillent à adapter leurs programmes pour combler les écarts de compétences de nouveaux arrivants, à l'aide de programmes préalables à l'emploi et de programmes d'emploi.

J'aimerais aussi souligner que la province de Terre-Neuve-et-Labrador met en place plusieurs initiatives novatrices en matière de rétention des nouveaux arrivants. Leur approche est intéressante – je l'appelle le modèle ukrainien. Selon l'association ukrainienne, à l'heure actuelle, le taux de rétention des Ukrainiens est de 80 %. Pourquoi cela? Dans un communiqué, le ministre de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences en explique les raisons. Cela tient à plusieurs facteurs, notamment la mise en place d'un bureau de soutien aux familles. Mais l'un des éléments clés, c'est que le bureau avait établi des relations et cerné les besoins des personnes avant même leur arrivée à Terre-Neuve-et-Labrador. Et cela a fait une énorme différence : ces personnes ne repartent pas. Elles nouent des relations une fois au pays. Elles arrivent accompagnées de membres de leur famille, d'amis, de proches – et c'est aussi ce qui les incite à rester. C'est donc un modèle vraiment intéressant.

Jeremy, un dernier exemple de réponse aux enjeux d'intégration et de rétention des nouveaux arrivants : les entrepreneurs de la province qui contribuent activement à relever ces défis. C'est le cas de Constanza Safatle, entrepreneure et première dirigeante de Newbornlander, une entreprise très inspirante située à Terre-Neuve-et-Labrador. Il s'agit d'une entreprise sociale, qui emploie de nouveaux arrivants comme couturières pour confectionner ses produits – des vêtements pour bébés ou jeunes enfants. Elle a d'ailleurs remporté plusieurs prix pour son travail, et plus récemment, elle a été reconnue et soutenue par l'émission Dragon's Den (en français *Dans l'œil du dragon*) pour le travail remarquable qu'elle accomplit en matière de recrutement, de rétention et d'intégration des nouveaux arrivants.

Jeremy : Pouvez-vous nous expliquer en quoi l'intégration des nouveaux arrivants sera importante pour le développement de la main-d'œuvre dans la région au cours des prochaines années?

Sharon : Oui, avec plaisir, car c'est vraiment crucial. Nous avons une population vieillissante – et ce n'est pas propre à Terre-Neuve-et-Labrador, mais c'est un enjeu majeur pour notre province. Nous aurons besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, capable de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Avec plusieurs grands projets en développement dans de nouveaux secteurs, c'est très prometteur – on prévoit une croissance importante à court et à long terme. Il est donc essentiel d'accueillir de nouveaux arrivants et de les intégrer pleinement à la population.

De nombreuses études démontrent d'ailleurs à quel point une main-d'œuvre diversifiée est précieuse : la présence de nouveaux arrivants dans une communauté ou une province enrichit la vie collective, les activités, et favorise la compréhension mutuelle. Les nouveaux arrivants contribuent également au succès des entreprises, stimulant leur rentabilité, leur capacité à se maintenir, à croître et à prospérer. Donc, je dirais que nous estimons que c'est important parce que nous avons besoin de cette main-d'œuvre. Par ailleurs, c'est la bonne chose à faire du point de vue humain. Nous devons assurer notre croissance et notre prospérité dans les années à venir grâce à une population en expansion.

Jeremy : Merci beaucoup Sharon d'avoir été des nôtres pour cet épisode du Balado des Compétences futures. J'ai été ravi d'échanger avec vous.

Sharon : Ce fut un plaisir de discuter avec vous. Merci infiniment, Jeremy, pour cette belle initiative.

Jeremy : Notre dernière invitée est à l'avant-scène de l'élaboration des politiques d'immigration et d'intégration de la main-d'œuvre au Canada : Shamira Madhany. En tant que directrice générale pour le Canada et directrice exécutive adjointe chez World Education Services (WES), elle a dirigé des initiatives visant à améliorer la reconnaissance des titres de compétence des nouveaux arrivants, à favoriser leur insertion professionnelle et à promouvoir l'équité dans l'accès aux opportunités sur le marché du travail. Avant de se joindre à WES en 2018, Shamira a travaillé pendant deux décennies dans la fonction publique ontarienne, où elle a notamment été sous-ministre adjointe aux politiques de santé, d'éducation et aux politiques sociales au sein du Bureau du Conseil des ministres.

Shamira, bienvenue et merci infiniment d'être des nôtres aujourd'hui.

Shamira : Merci à vous, Jeremy.

Jeremy : Shamira, ma première question porte sur l'évolution de la situation des nouveaux arrivants. Au cours de la dernière année, le Canada a apporté d'importants changements à sa politique d'immigration. Pouvez-vous nous parler de l'état actuel de l'intégration des nouveaux arrivants au Canada?

Shamira : En effet, Jeremy, le Canada a modifié de façon importante ses politiques en matière d'immigration et de développement de la main-d'œuvre au cours de la dernière année. Je tiens d'abord à replacer cela dans son contexte, car ce contexte est essentiel pour comprendre la position actuelle du Canada. En 2024, les mouvements migratoires ont continué d'augmenter : plus de 300 millions de personnes vivant alors à l'extérieur de leur pays d'origine, auxquels s'ajoutent plus de 120 millions de personnes qui ont été déplacées de force. En outre, plus de six millions d'étudiants étrangers poursuivent leur scolarité à l'étranger. Donc, parallèlement à l'intensification de ces flux migratoires, on observe une politisation de la migration ainsi qu'une et du sentiment anti-immigration dans de nombreux pays.

Le Canada n'échappe plus à ces dynamiques mondiales, qui prennent de l'ampleur. Jusqu'à récemment, il y avait un consensus au Canada sur l'importance de la participation des immigrants au sein de notre économie et de nos communautés. Et il y avait un fort soutien envers les immigrants, ainsi qu'un large consensus sur les bienfaits de l'immigration. Mais comme vous l'avez constaté, malheureusement cette dynamique s'est inversée. On attribue maintenant aux immigrants la responsabilité de problèmes comme la hausse du coût de la vie ou la crise du logement. Nous nous trouvons donc actuellement dans un contexte, à la fois national et mondial, marqué par une forte complexité et de nombreuses nuances.

Ajoutons à cela les tarifs de 25 % imposés récemment par les États-Unis. Les secteurs les plus touchés sont ceux où l'on retrouve une forte concentration d'immigrants : hôtellerie, restauration et fabrication. Et pourquoi ces personnes travaillent-elles dans ces secteurs?

Parce qu'elles sont arrivées comme travailleurs hautement qualifiés, mais n'ont pas trouvé d'emploi correspondant à leurs compétences. Elles se sont donc tournées vers des secteurs comme les services, l'hôtellerie, la restauration ou la fabrication. Ce sont justement ces secteurs qui vont être directement touchés par les nouveaux tarifs. Et dans ce contexte, c'est souvent la logique du « dernier arrivé, premier congédié » qui prévaut, ce qui risque de faire grimper le taux de chômage.

Pour les nouveaux arrivants, cela signifie qu'en plus de devoir composer avec un climat d'hostilité croissante à l'égard de l'immigration, ils subiront aussi les effets économiques de ces tarifs. Beaucoup occupent déjà des emplois de survie. Que va-t-il se passer maintenant si cette tendance se poursuit?

Aux côtés de ses partenaires locaux, WES cherche à limiter ces répercussions, en portant une attention particulière au tissu social des nouveaux arrivants.

Jeremy : Dans ce contexte, que peuvent faire les employeurs pour mieux soutenir l'intégration des nouveaux arrivants au sein du marché du travail?

Shamira : WES traite chaque année environ 500 000 demandes, ce qui nous donne une bonne idée du profil des candidats. La plupart sont titulaires d'une maîtrise, parfois d'un doctorat. Ils sont hautement qualifiés. Et pourtant, les employeurs disent qu'ils manquent de main-d'œuvre et qu'ils sont prêts à embaucher. Comment expliquer ce décalage? Sans compter les organisations vouées au développement de la main-d'œuvre, qui affirment que les candidats ne trouvent pas d'emploi.

Revenons à votre question : « Que peuvent faire les employeurs? » Premièrement, de manière très concrète, il faut réfléchir aux biais qui se sont immiscés dans le monde des ressources humaines, notamment dans la façon dont nous évaluons les candidatures reçues. Parce que nous utilisons l'intelligence artificielle, nous faisons des recherches par mots-clés, évacuant du même coup toute interaction humaine.

Je ne dis pas qu'il faut revenir à cette approche, mais quels sont les biais et les algorithmes que l'on met en place pour déterminer quelles candidatures seront retenues? Intègre-t-on, par exemple, des critères comme : doit avoir étudié dans une institution canadienne? Ou : doit avoir travaillé dans une entreprise canadienne? Je ne saurais dire, mais ça mérite réflexion. En somme, à quels mécanismes avons-nous recours pour attirer les candidats à un premier entretien d'embauche par exemple?

Deuxièmement, comment évalue-t-on si une personne possède les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires, sans se baser uniquement sur la durée – par exemple, en présumant que quelqu'un qui a travaillé pendant dix ans pour le compte d'une même entreprise est forcément très expérimenté? Car nous savons bien que les employeurs sont conscients du fait qu'une personne qui vient tout juste d'obtenir son diplôme universitaire n'a pas le même niveau de compréhension et d'expérience qu'une autre qui occupe un poste depuis dix ou quinze ans. Alors, comment se fait-il qu'ils prennent les CV de nouveaux arrivants, s'intéressent simplement à leur scolarité, et font fi tout le reste? Par ailleurs, les employeurs pourraient envisager de développer des outils normalisés, aidés de leurs associations nationales ou dans le cadre de projets pilotes, sans nécessairement viser toutes les professions au départ.

Commençons par les secteurs aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre et voyons s'il est possible de collaborer avec un établissement universitaire ou collégial et de recenser les outils utilisés à l'heure actuelle pour évaluer les compétences. Il faut donc un processus équitable qui permette une bonne correspondance entre les compétences et les besoins.

Troisièmement, nous savons qu'au Canada, l'économie est composée en grande partie de PME – petites et moyennes entreprises – mais on ne tient pas toujours compte de leur capacité à intégrer une personne, à lui offrir de la formation, et à composer avec le risque que ça ne fonctionne pas. On peut se demander : existe-t-il un mécanisme permettant la mise en place des pôles régionaux? À titre d'exemple, le programme #ImmigrantsWork donne d'excellents résultats. Actif dans trois régions au pays, autant en zone rurale que dans les villes, il fournit à différents groupes des lieux de rencontre et d'échanges.

Jeremy : J'aimerais terminer en vous demandant : que conseillez-vous aux décideurs et aux responsables des politiques qui souhaitent faire avancer la réflexion sur la mise à profit des compétences des nouveaux arrivants?

Shamira : Excellente question. Vous savez, je travaille dans ce domaine depuis très longtemps, et les mêmes questions reviennent sans cesse : « Pourquoi est-ce aussi long? » et « À qui incombe la responsabilité? » Je réponds : c'est la responsabilité de chacun. Ma principale recommandation au gouvernement est d'adopter une approche pancanadienne, semblable à celle que nous adoptons à l'égard des professionnels formés à l'étranger. Ils sont déjà au pays, en attente du traitement de leur dossier.

À mesure que les organismes de réglementation assouplissent les règles, il faut aussi examiner la situation de ceux qui ont déjà entamé les démarches dans leur province, afin qu'ils aient le choix de s'installer dans une autre province – en veillant à ce que le processus se poursuive, afin qu'ils n'aient pas à chercher sans cesse d'autres options. C'est mon premier conseil pour tirer parti du travail que nous faisons déjà.

Je conseillerais ensuite au gouvernement fédéral de mettre en place une table pancanadienne qui ne soit pas cloisonnée. Si nous voulons que notre pays demeure économiquement viable et que notre productivité augmente, sans nuire au PIB, nous avons besoin d'une table pancanadienne qui se penche sur deux enjeux fondamentaux : l'immigration et le développement de la main-d'œuvre. Cela ne devrait pas être perçu comme un enjeu relevant d'un seul ministère, voilà ce que je recommande.

Jeremy : Formidable! Merci, Shamira, d'avoir participé à ce balado. Ce fut un grand plaisir et un privilège de parler de cette question avec vous.

Shamira : Merci à vous de m'avoir invitée, Jeremy. C'est un balado du Centre des Compétences futures et nous parlons de l'avenir. Alors, espérons que cette conversation mènera à un avenir meilleur pour les nouveaux arrivants qui choisissent de venir au Canada, qui souhaitent s'y intégrer, et que, de concert avec tous les autres acteurs concernés, nous pourrons faire avancer les choses.

Jeremy : Dans cet épisode, les participants ont affirmé que, plus que jamais, le Canada doit trouver de meilleures façons d'intégrer les nouveaux arrivants au marché du travail. Il faudra un effort coordonné – de la part des responsables des politiques à tous les niveaux du gouvernement, des employeurs et de tous les Canadiens – pour reconnaître l'importance de la participation des immigrants qualifiés à notre économie.

Merci d'avoir été des nôtres pour cet épisode du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Je tiens à remercier nos invités, Tricia Williams du Centre des Compétences futures, Sharon McLennon du NL Workforce Innovation Centre et Shamira Madhany du World Education Services. Vous pouvez écouter les cinq saisons du Balado des Compétences futures sur votre application de balado préférée. Abonnez-vous, si ce n'est pas déjà fait, et restez à l'écoute pour la suite de la saison. Cet épisode a été produit, monté et animé par moi-même, Jeremy Strachan. Conception sonore également assurée par mes soins. Merci d'avoir été à l'écoute.

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

FSC partners

Toronto Metropolitan University

The Conference Board of Canada

Blueprint

The responsibility for the findings and conclusions of this research rests entirely with The Conference Board of Canada.