

Note de politique # 43 | janvier 2023

Mettons-nous au travail : Nouveaux outils nécessaires dans la boîte à outils du recrutement des employeurs pour les nouveaux arrivants (Grand Sudbury)

Qu'est-ce qui fait une communauté accueillante? (série)

Par : Mercedes Labelle

NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Giwednong Aakomenjigewin Teg
ᑲ ᐱᑕᑦᐱᑦᐱᑦ ᐱᑦᐱᑦᐱᑦᐱᑦᐱᑦ
Institu d'Politik di Nor
Aen vawnd nor Lee lway La koonpayeen

northernpolicy.ca



IPN – Ques nous sommes

Président & DG

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Florence MacLean
(Présidente du conseil)
Kim Jo Bliss
(Vice-présidente Nord-Ouest)
Dwayne Nashkawa
(Vice-président Nord-Est)
Kevin Eshkawkogan
(Secrétaire)
Pierre Riopel (Trésorier)
Charles Cirtwill
(Président et Chef de la direction)

Cheryl Brownlee
Harley d'Entremont Ph. D.
Ralph Falcioni
Christine Leduc
Michele Piercey-Normore Ph. D.
Eric Rutherford
Douglas Semple
Mariette Sutherland
Brian Vaillancourt
Wayne Zimmer

Conseil consultatif

Michael Atkins
Johanne Baril
Martin Bayer
Pierre Bélanger
Chief Patsy Corbiere
Katie Elliot
Neil Fox
Shane Fugere

George Graham
Gina Kennedy
Winter Dawn Lipscombe
Dr. George C. Macey
John Okonmah
Bill Spinney
Brian Tucker Ph. D.

Conseil de recherche

Heather Hall Ph. D. (Présidente,
Conseil consultatif de la
recherche de l'IPN)
Hugo Asselin Ph. D.
Riley Burton
Ken Carter Ph. D.

Katie Hartmann Ph. D.
Carolyn Hepburn
Peter Hollings Ph. D.
Brittany Paat
Barry Prentice Ph. D.
David Robinson Ph. D.

Reconnaissance des territoires traditionnels

L'IPN voudrait rendre hommage aux Premières Nations, sur les territoires traditionnels desquelles nous vivons et travaillons. Le fait d'avoir nos bureaux situés sur ces terres est une chance dont l'IPN est reconnaissant, et nous tenons à remercier toutes les générations qui ont pris soin de ces territoires.

Nos bureaux principaux:

- Celui de Thunder Bay se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Supérieur, sur le territoire traditionnel des peuples Anishnaabeg, ainsi que de la Première Nation de Fort William.
- Celui de Sudbury se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des peuples Atikameksheng Anishnaabeg, ainsi que de la Première Nation de Wahnapiatae.
- Celui de Kirkland Lake se trouve sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des peuples Cree, Ojibway et Algonquin, ainsi que de la Première Nation de Beaverhouse.
- Tous deux abritent de nombreux peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis.

Nous reconnaissons et apprécions le lien historique que les peuples autochtones entretiennent avec ces territoires. Nous reconnaissons les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et renforcer ces communautés, la province et le pays dans son ensemble.

Ce rapport a été rendu possible grâce au soutien de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces rapports de recherche sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Éditeur : Mark Campbell
Traduit par : Rossion Inc.

© 2023 Institut des politiques du Nord
Publié par l'Institut des politiques du Nord
874 rue Tungsten
Thunder Bay, Ontario P7B 6T6
ISBN: 978-1-77868-079-3

À propos de l'autrice

Mercedes Labelle



Mercedes Labelle est née à Bilbao, en Espagne, et a vécu aux États-Unis avant de s'installer à North Bay, en Ontario. Mercedes a fréquenté l'Université McGill, où elle a obtenu un baccalauréat en sciences politiques et en systèmes urbains, qu'elle a terminé en 2020. Dans le cadre de son rôle à l'INP, Mercedes a travaillé sur divers projets liés à la croissance démographique, à la démographie et à la migration. Pendant son temps libre, Mercedes aime courir, faire de la randonnée et écouter des podcasts.

Mercedes est l'analyste principale des politiques à l'INP et est située à Sudbury, en Ontario.

À propos de l'associé : La Ville du Grand Sudbury

Le Grand Sudbury se trouve au centre du Nord-Est de la province, à la jonction de trois grandes routes. Située dans le Bouclier canadien, dans le bassin des Grands Lacs, la ville compte des milieux urbains, suburbains, ruraux et sauvages. Ses 3 627 km² en font la plus grande municipalité ontarienne et la deuxième à ce chapitre au Canada.

En 2018, la population du Grand Sudbury était d'environ 166 000 habitants. SC'est une collectivité multiculturelle et véritablement bilingue. Presque 38 % de la population se disait bilingue. L'italien, le finnois, l'allemand, l'ukrainien et le polonais y sont les principales langues non officielles. Enfin, plus de 6 % de la population est membre des Premières Nations.

Cette recherche a été rendue possible grâce aux initiatives de la Ville du Grand Sudbury en matière de main-d'œuvre et d'immigration, qui sont financées par FedNor et visent à accroître la capacité de la main-d'œuvre et des nouveaux arrivants dans la région.

À propos de la Collectif d'analystes du Nord:

La Collectif d'analystes du Nord (CAN) est un groupe de membres composé d'organisations, de municipalités, d'organisations caritatives, de chambres, etc. En fusionnant nos ressources collectives, nous pouvons faire en sorte que la plus petite municipalité ou organisation caritative locale puisse accéder à des compétences hautes de gamme. Le salaire et les avantages de l'expert sont couverts en partie par la IPN et nos sponsors, et en partie par les cotisations des organisations participantes. Le résultat final est que les membres sont en mesure d'obtenir les compétences dont ils ont besoin quand ils en ont besoin.



L'IPN est heureuse d'avoir le soutien de FedNor pour cet important travail d'évaluation de l'impact du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord.

Table des matières

Résumé exécutif.....	5
Introduction	6
Méthodologie.....	6
Données démographiques générales	7
Langue	7
Utilisation des services et des programmes et satisfaction à leur égard	9
Lacunes en matière de compétences et embauche	12
Caractéristiques des employeurs accueillants	14
Conclusions et recommandations.....	16



Résumé exécutif

En février 2022, un sondage a été distribué aux employeurs du Nord de l'Ontario afin d'évaluer l'attitude des employeurs à l'égard de l'embauche de nouveaux arrivants et de groupes diversifiés, les défis auxquels ils font face en le faisant et le soutien dont ils ont besoin pendant le processus. Des questions supplémentaires ont été posées concernant les caractéristiques des employeurs accueillants. Au total, 353 employeurs de toutes les régions du Nord de l'Ontario ont répondu à ce sondage. Ce rapport présente les résultats pour les 79 répondants au sondage situés dans le Grand Sudbury. De plus, des rapports sont également disponibles pour North Bay, Sault. Ste. Marie, Thunder Bay, et Timmins.

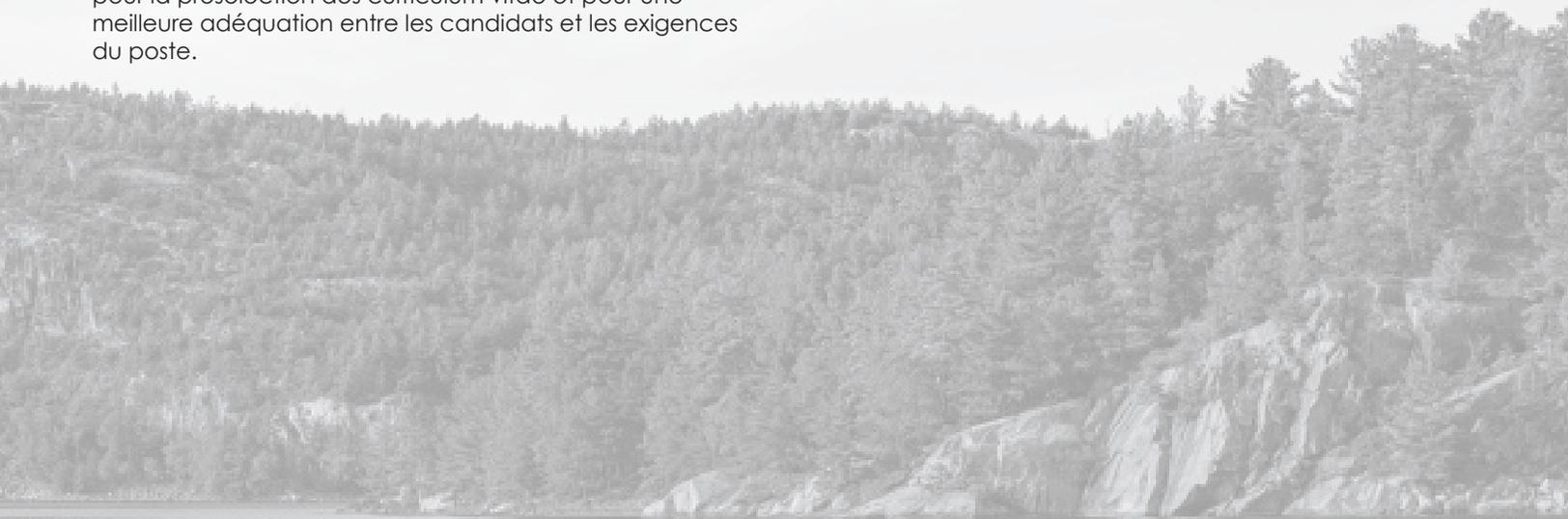
Ce document a révélé qu'en général, les employeurs du Grand Sudbury ont une attitude positive à l'égard de l'embauche de nouveaux arrivants et de groupes diversifiés et qu'ils contribuent positivement à la perception globale de l'accueil dans une communauté. En fait, 82 pour cent des employeurs ont indiqué qu'ils utilisaient au moins une filière d'immigration pour recruter des travailleurs étrangers, tandis que 62 pour cent ont indiqué que les nouveaux arrivants étaient devenus une source de plus en plus importante de nouvelles embauches, ou le seront dans un avenir proche.

En ce qui concerne les défis liés à l'embauche, les employeurs ont du mal à combler les lacunes en matière de compétences générales, en particulier les compétences en communication. Un autre défi pour les employeurs du Grand Sudbury est le processus de recherche et de recrutement d'employés, 41 pour cent des répondants indiquant que cela est dû, à parts égales, au manque de réponses aux offres d'emploi et au manque d'expérience des candidats dans le domaine. En ce qui concerne le soutien nécessaire au recrutement et à la formation des employés immigrants, les employeurs ont indiqué avoir un besoin urgent d'aide pour la présélection des curriculum vitae et pour une meilleure adéquation entre les candidats et les exigences du poste.

Compte tenu des conclusions ci-dessus, les quatre recommandations suivantes sont formulées pour soutenir les employeurs du Grand Sudbury :

1. Comprendre les besoins des employeurs, au-delà des pénuries professionnelles spécifiques (c'est-à-dire les lacunes en matière de compétences générales).
2. Suivre les besoins des employeurs, en termes de lacunes de la main-d'œuvre et d'informations et de soutiens nécessaires pendant et après le processus d'embauche.
3. Utiliser pleinement le capital humain pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans le Grand Sudbury.
4. S'efforcer de promouvoir et de favoriser des lieux de travail accueillants.

Il est également recommandé de continuer à déployer des efforts dans les régions du Nord de l'Ontario pour partager, promouvoir et compléter ces enquêtes.



Introduction

En février 2022, l'Institut des politiques du Nord (IPN), en partenariat avec des organisations de toutes les régions du Nord de l'Ontario, a lancé une initiative visant à recueillir des données cohérentes et comparables pour nos régions au moyen d'enquêtes. Les enquêtes portaient sur les thèmes de l'attraction, de la rétention, de la réconciliation, de la lutte contre le racisme et de l'accueil, plus précisément, les expériences individuelles et la capacité des organisations à contribuer à des communautés accueillantes.

Au total, 353 organisations uniques ont répondu à l'enquête auprès des employeurs. De ce nombre, 315 sont situées dans au moins une des cinq plus grandes villes du Nord de l'Ontario : Grand Sudbury, North Bay, Timmins, Sault Ste. Marie et Thunder Bay. Certaines organisations ont des activités dans plus d'un endroit.

Le but de l'enquête était d'évaluer l'attitude des employeurs à l'égard de l'embauche de nouveaux arrivants et de groupes diversifiés, les défis qu'ils rencontrent en le faisant et le soutien dont ils ont besoin pendant le processus. Des questions supplémentaires ont été posées concernant la connaissance des programmes et des volets d'immigration, les pénuries de compétences interorganisations et les répercussions de la COVID-19 sur leurs activités.

Les employeurs jouent un rôle essentiel dans l'attraction, la rétention et l'accueil des nouveaux arrivants. Le fait de pouvoir garantir un emploi gratifiant, non seulement aux nouveaux arrivants, mais à l'ensemble de la population, permet de combler les pénuries sur le marché du travail et d'utiliser les avantages de l'immigration.

Méthodologie

Toutes les villes choisies pour l'analyse participent au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN), un volet d'immigration économique axé sur la communauté menant à la résidence permanente. Plus précisément, cette analyse se concentre sur les employeurs de la ville du Grand Sudbury comptant au moins un employé.

La distribution de l'enquête a été réalisée grâce à un effort commun entre l'Institut des politiques du Nord et des organisations partenaires du Nord de l'Ontario. Certaines de ces organisations partenaires administrent le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) dans leur communauté et ont envoyé l'enquête aux employeurs qui ont utilisé le programme pilote ou qui se sont renseignés à son sujet. De plus, de nombreuses organisations qui ont distribué

l'enquête offrent elles-mêmes des services ou fournissent des renseignements sur les services disponibles. Ainsi, lorsqu'on examine la distribution de l'enquête des organisations partenaires aux membres de leur réseau, l'échantillon d'employeurs pourrait sureprésenter ceux qui sont familiers avec les services ou le PPICRN.

La distribution de l'enquête a pris la forme de publicités ciblées sur les médias sociaux, d'une distribution directe par courriels, de publications sur les médias sociaux, de bulletins d'information et de séances d'information. En outre, les répondants ont participé à un tirage au sort pour courir la chance de gagner une carte-cadeau Visa prépayée de 100 \$.

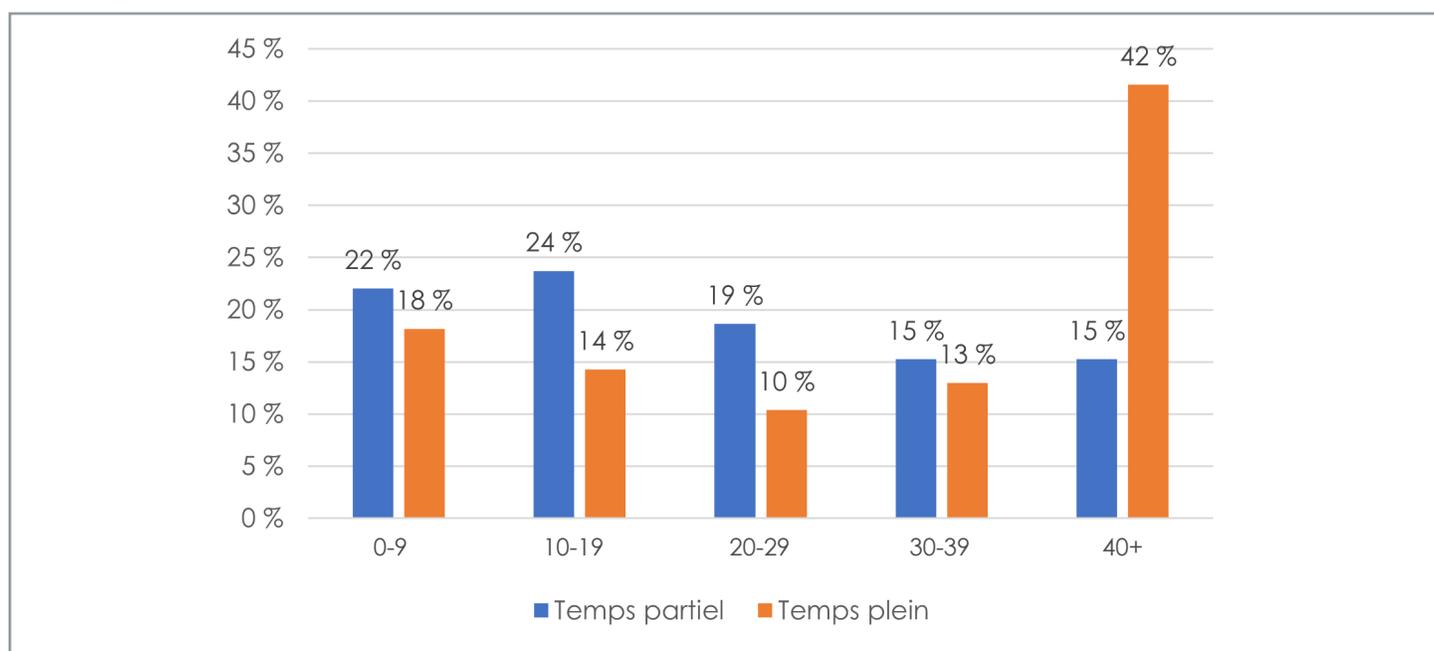
L'enquête et le matériel promotionnel étaient disponibles en français et en anglais.

Données démographiques générales

En juin 2022, le nombre d'entreprises du Grand Sudbury comptant au moins un employé se chiffrait à 4 659. Quarante-cinq pour cent (45 pour cent) d'entre elles comptaient moins de cinq employés et 21 pour cent en comptaient entre cinq et neuf. Les entreprises du Grand Sudbury œuvrent surtout dans les secteurs suivants : commerce de détail (15 pour cent), soins de santé et assistance sociale (14 pour cent) et construction (12 pour cent) (Statistique Canada 2022).

79 employeurs du Grand Sudbury ont répondu à l'enquête. La plupart de ces organisations comptaient plus de 40 employés à temps plein et moins de 20 employés à temps partiel (voir la figure 1).

Figure 1 : Nombre d'employés des répondants à l'enquête, temps plein et temps partiel, Grand Sudbury, 2022



Note: (n=77)

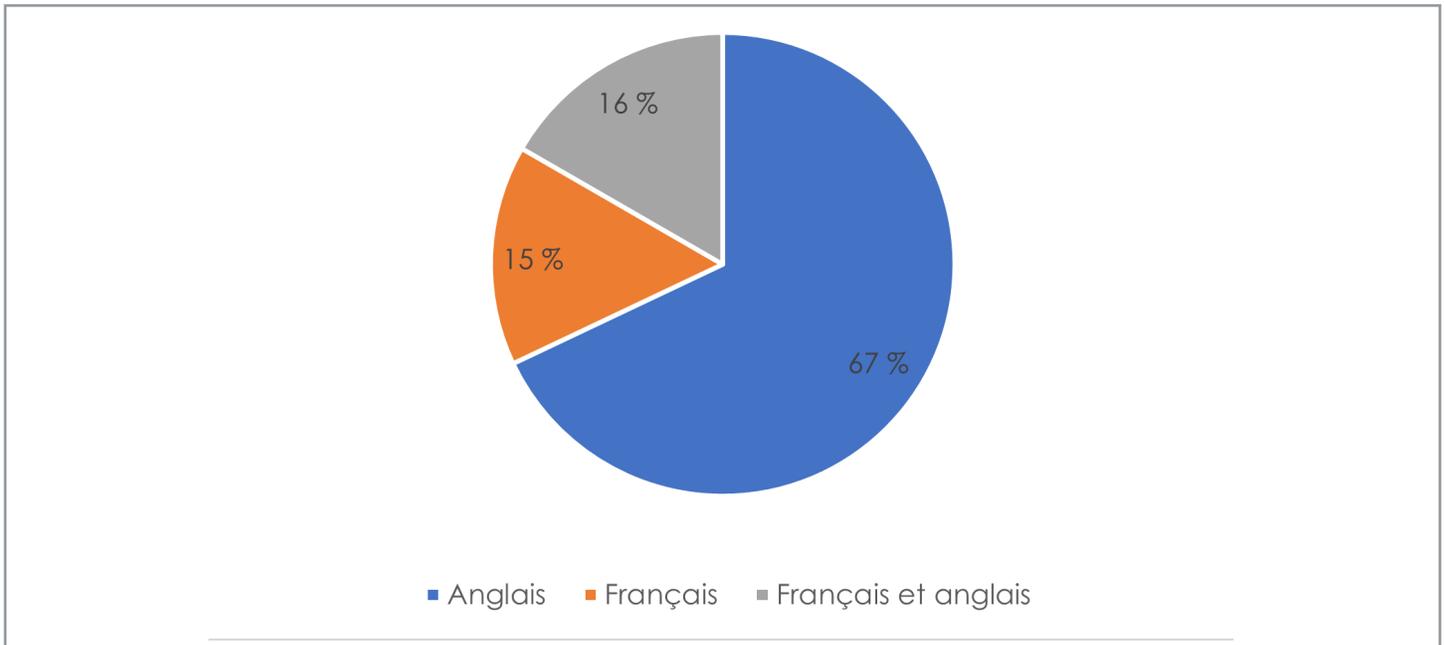
Langue

La principale langue utilisée sur le lieu de travail des organisations répondantes du Grand Sudbury est l'anglais, 83 pour cent des organisations ayant indiqué l'utiliser, tandis que 31 pour cent ont indiqué utiliser le français sur le lieu de travail (voir la figure 2). Les 16 pour cent d'organisations qui ont indiqué utiliser à la fois le français et l'anglais sont inclus dans ces totaux. De plus, 81 pour cent des organisations répondantes du Grand Sudbury ont indiqué que les compétences linguistiques

francophones étaient un avantage pour leur organisation (voir la figure 3). En ce qui concerne les employeurs répondants qui participent au PPICRN dans le Grand Sudbury, la principale langue utilisée est également l'anglais, 80 pour cent d'entre eux ayant indiqué l'utiliser¹. Parmi les organisations répondantes qui participent au PPICRN, 40 pour cent utilisent le français sur le lieu de travail, soit comme principale langue, soit au même titre que l'anglais.

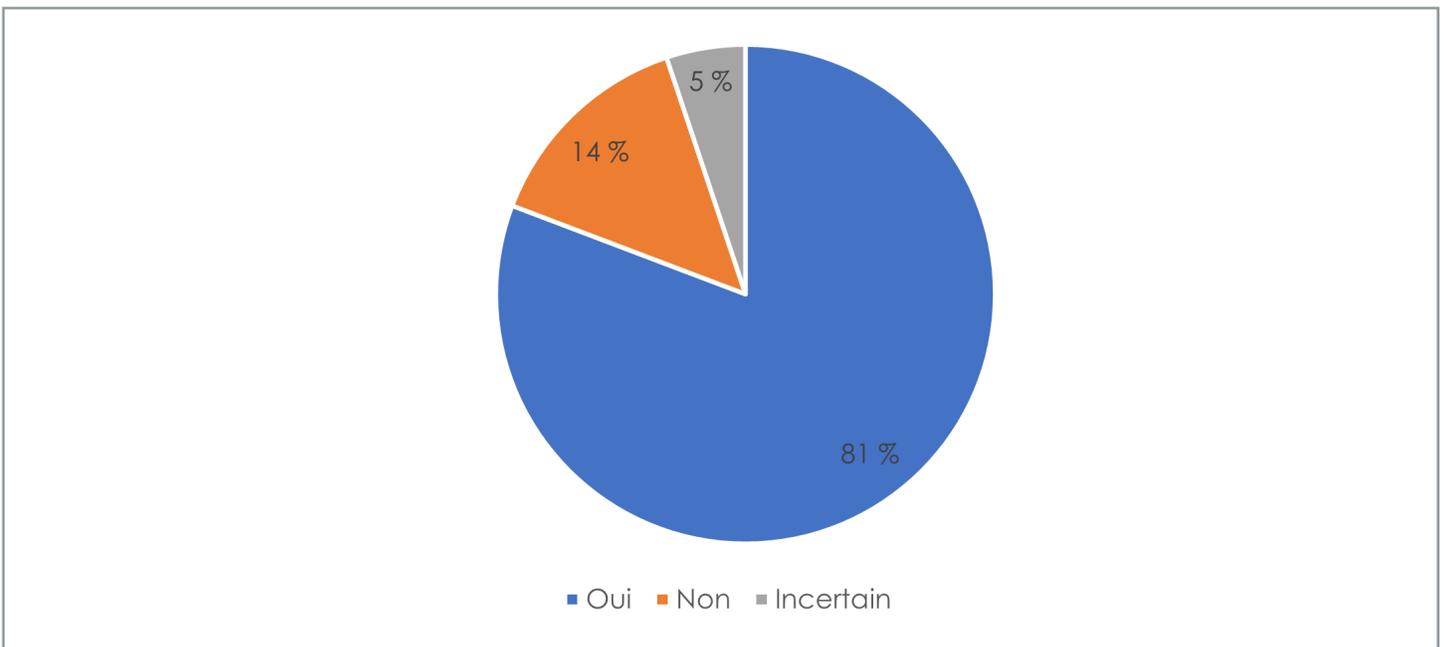
¹ L'anglais est utilisé comme principale langue, ou l'anglais et le français sont tous deux utilisés sur le lieu de travail.

Figure 2 : Principale langue utilisée sur le lieu de travail, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



Note: (n=78)

Figure 3 : Compétences linguistiques francophones avantageuses pour l'organisation, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



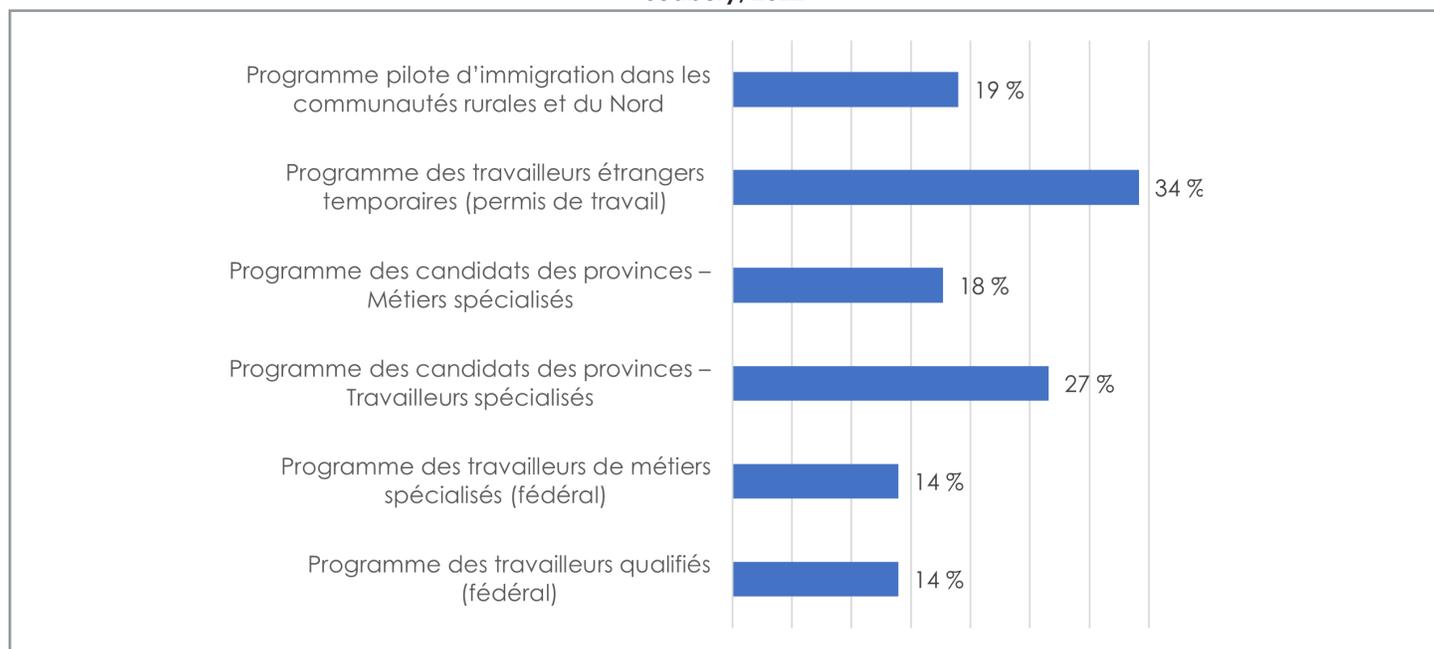
Note: (n=77)

Utilisation des services et des programmes et satisfaction à leur égard

Au cours des prochaines années, des pénuries de main-d'œuvre se manifesteront dans le Grand Sudbury, et de nombreux employeurs en connaissent déjà. Le recours aux filières d'immigration pour embaucher des travailleurs qualifiés est un moyen d'atténuer ces pénuries de main-d'œuvre, tout en veillant à ce que la population locale participe pleinement au marché du travail. Parmi les employeurs du Grand Sudbury qui ont répondu à cette enquête, 82 pour cent ont utilisé au moins un volet d'immigration pour recruter des travailleurs étrangers. Comme le montre la figure 4, le Programme

de travailleurs étrangers temporaires² (34 pour cent) et le volet Travailleurs spécialisés du Programme des candidats des provinces (27 pour cent) sont les filières les plus couramment utilisées. Dix-neuf pour cent (19 pour cent) des répondants ont indiqué utiliser le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord³, un projet pilote d'immigration économique axé sur la communauté qui vise à combler des pénuries de main-d'œuvre particulières définies par les communautés. Dix-huit pour cent (18 pour cent) des répondants n'ont utilisé aucun volet d'immigration.

Figure 4 : Utilisation de volets d'immigration par les répondants à l'enquête pour recruter des travailleurs étrangers, Grand Sudbury, 2022



Note: (n=79)

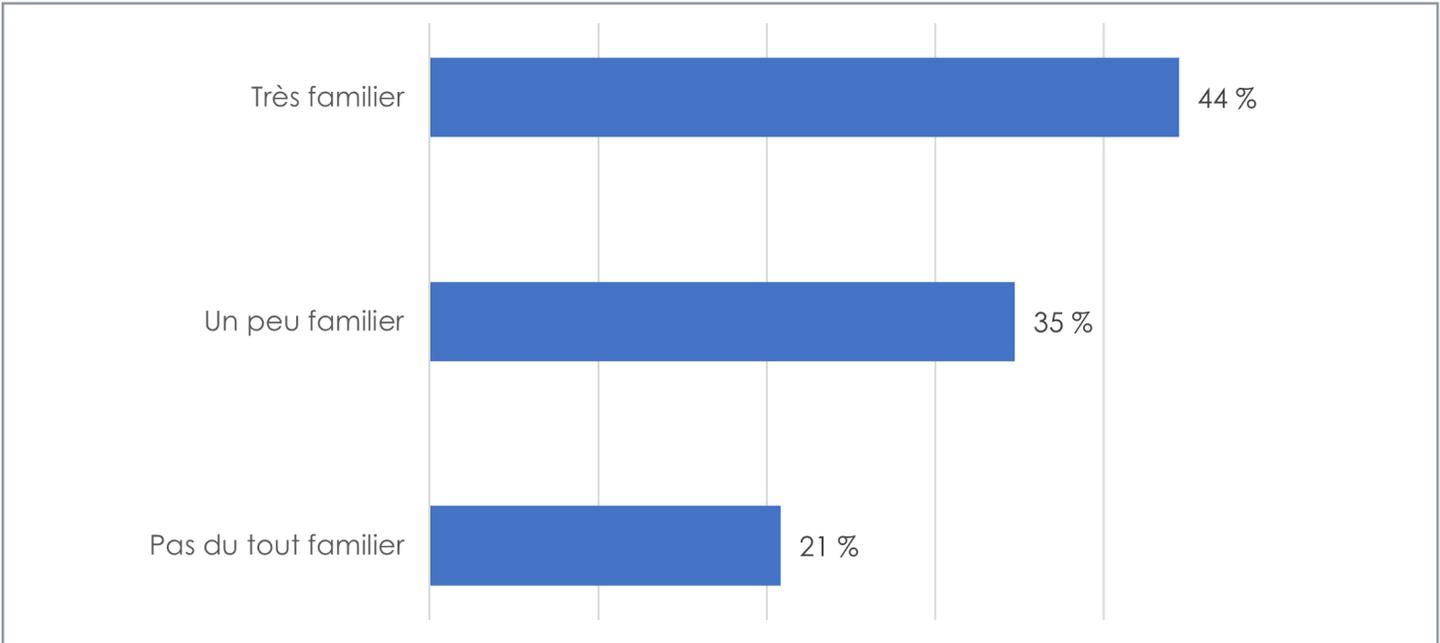
La majorité des répondants (79 pour cent) ont indiqué connaître le PPICRN (voir la figure 5), et 71 pour cent ont affirmé souhaiter y participer. Par ailleurs, 11 pour cent

des répondants ont indiqué qu'ils souhaitent participer au PPICRN, mais n'ont pas été en mesure de le faire pour des raisons telles que des contraintes de temps.

² Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires, consultez le site <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html>.

³ Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, consultez le site <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord.html>.

Figure 5 : Connaissance du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022

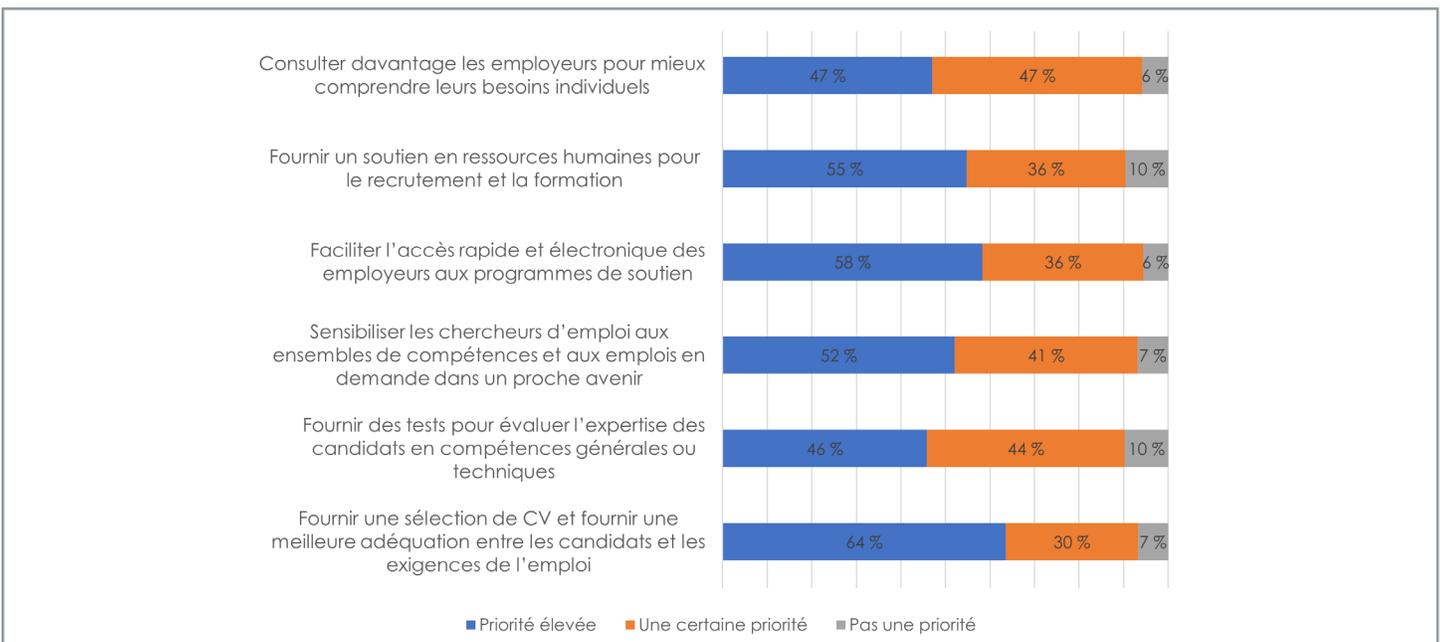


Note: (n=72)

Il peut être difficile de s'y retrouver dans le processus d'immigration en tant qu'employeur, en raison de ses multiples volets, types de candidat et exigences. Heureusement, il existe des organisations qui peuvent offrir un certain soutien aux employeurs tout au long de ce processus. À la question sur les services de soutien, les employeurs répondants du Grand Sudbury ont indiqué que les services visant à fournir une sélection de CV

et une meilleure adéquation entre les candidats et les exigences de l'emploi constituaient la principale priorité (64 pour cent). Faciliter l'accès rapide et électronique des employeurs aux programmes de soutien était aussi une priorité (58 pour cent). Un service de soutien moins prioritaire indiqué était de fournir des tests pour évaluer l'expertise des candidats en compétences générales ou techniques (voir la figure 6).

Figure 6 : Soutien nécessaire pour le recrutement et la formation des employés immigrants, Grand Sudbury, 2022



Note: (n=74)

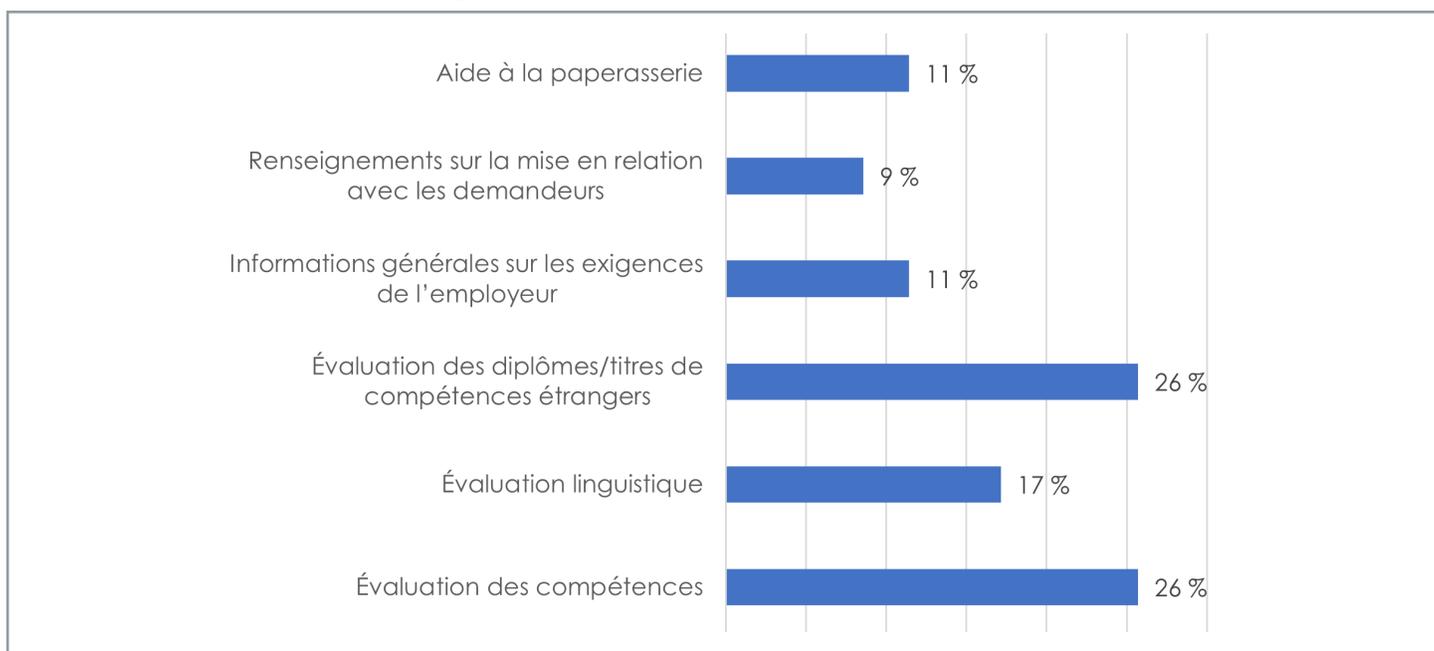
Les employeurs qui ont répondu à cette enquête ont le plus souvent indiqué que l'aide dont ils ont eu besoin, mais qu'ils n'ont pas reçue, consistait à évaluer les titres de compétences étrangers d'un candidat (26 pour cent) et à effectuer des évaluations des compétences (26 pour cent); voir la figure 7.

Comparativement à l'ensemble des répondants (figure 7), les employeurs répondants qui participent au PPICRN ont le plus souvent indiqué que l'aide dont ils ont eu besoin, mais qu'ils n'ont pas reçue, consistait à évaluer les titres de compétences étrangers d'un candidat (60 pour cent) et les compétences (60 pour cent). De plus, 40 pour cent d'entre eux ont indiqué qu'ils ont eu besoin d'aide pour effectuer des évaluations linguistiques qu'ils n'ont pas reçue. Même si les employeurs ont le plus souvent indiqué qu'ils ont eu besoin de services d'évaluation des diplômes ou des titres de compétences étrangers et d'évaluation linguistique, la prestation de

ces services n'est généralement pas prescrite ou offerte par les organismes communautaires. En fait, l'évaluation des titres de compétences doit être effectuée par un organisme désigné ou un ordre professionnel désigné par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (Canada, 2020). De plus, la majorité des employeurs qui participent au PPICRN ont indiqué qu'ils n'avaient pas cherché à obtenir de l'aide ou que, lorsqu'ils l'avaient fait, l'aide était disponible.

L'absence d'accréditation des études et de la formation suivies à l'étranger constitue l'un des plus gros obstacles à la réussite de l'intégration des immigrants au marché du travail (Esses et coll., 2010, p. 21). Par conséquent, si l'employeur avait la capacité de reconnaître les titres de compétences étrangers, tout le monde, c'est-à-dire l'employé, l'employeur et la communauté, en bénéficierait.

Figure 7 : Aide nécessaire, mais non reçue, pour embaucher de nouveaux arrivants dans le cadre de programmes d'immigration, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



Note: (n=35)

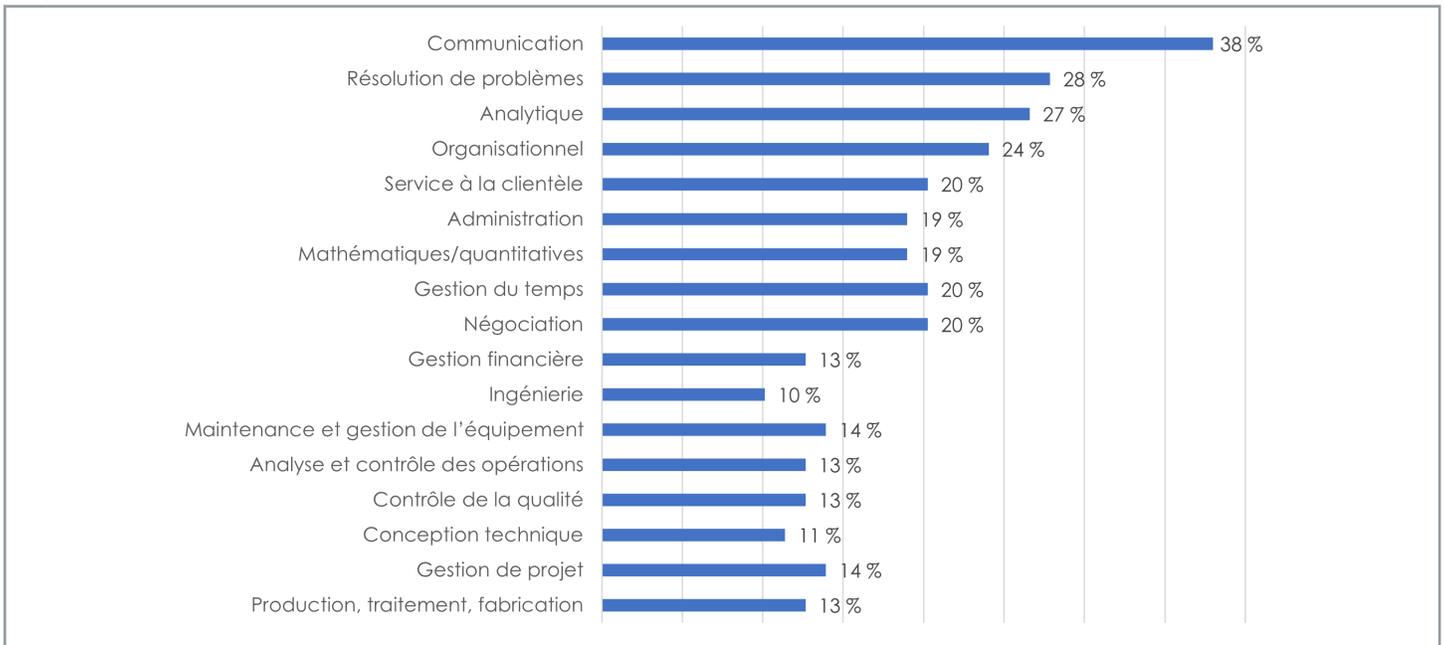


Lacunes en matière de compétences et embauche

Comme nous l'avons mentionné, le vieillissement de la population, le faible taux de natalité et l'exode contribuent aux pénuries de main-d'œuvre et continueront de le faire. Compte tenu de ces tendances, les employeurs doivent plus que jamais relever des défis liés à l'embauche. En plus des compétences propres à une profession, les employeurs doivent également tenir compte des compétences générales, que les répondants ont souvent indiquées comme étant difficiles

à trouver. Comme le montre la figure 8, on comptait parmi les lacunes en matière de compétences que les employeurs du Grand Sudbury cherchent le plus à combler la communication (38 pour cent), la résolution de problèmes (28 pour cent), l'analytique (27 pour cent) et les compétences organisationnelles (24 pour cent). Les compétences les moins recherchées par les répondants étaient l'ingénierie (10 pour cent) et la conception technique (11 pour cent).

Figure 8 : Lacunes en matière de compétences qui doivent être comblées, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



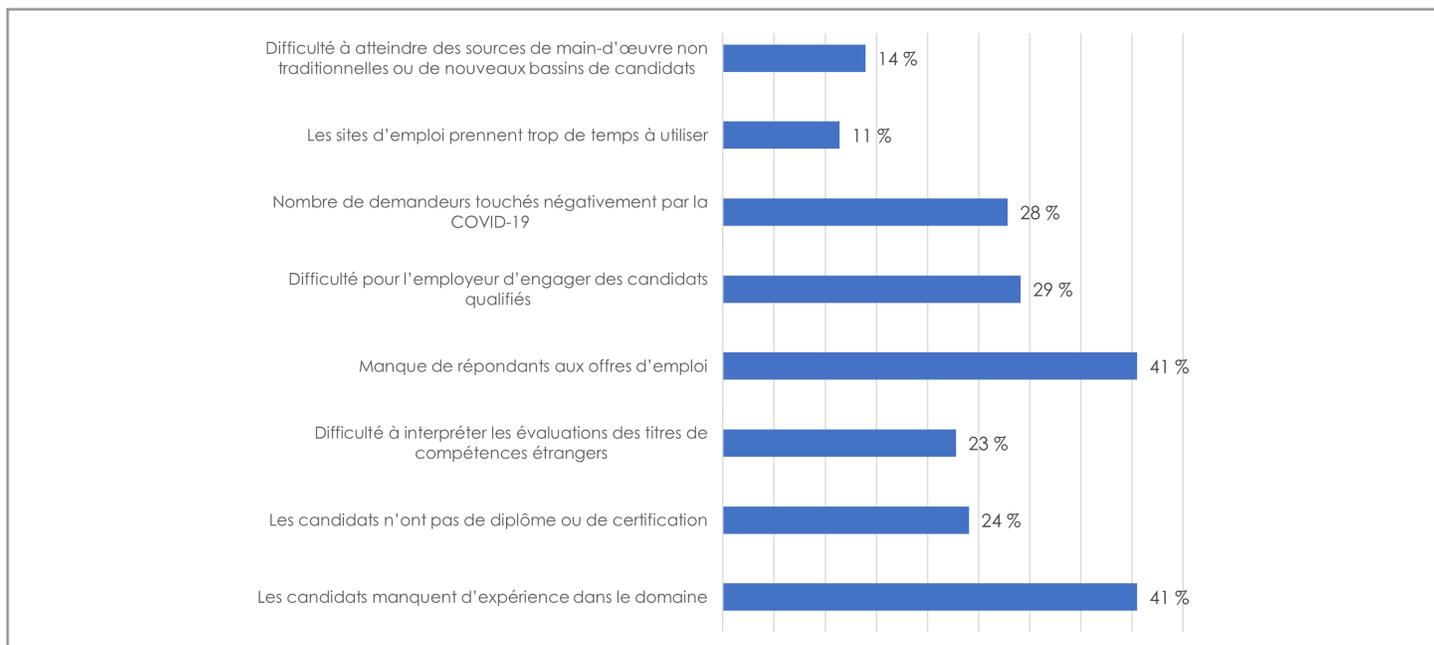
Note: (n=79)

Le processus de recherche et de recrutement d'employés constitue un autre défi pour les employeurs (voir la figure 9). À la question sur les obstacles, les employeurs répondants du Grand Sudbury ont indiqué que les principaux obstacles auxquels ils se heurtent sont le manque de répondants aux offres d'emploi (41 pour cent) et le manque d'expérience des candidats dans le

domaine (41 pour cent). Les répondants étaient les moins susceptibles de penser que les sites d'emploi prennent trop de temps à utiliser (11 pour cent) ou d'éprouver de la difficulté à atteindre des sources de main-d'œuvre non traditionnelles ou de nouveaux bassins de candidats (14 pour cent).



Figure 9 : Principaux obstacles à la recherche et au recrutement d'employés, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022

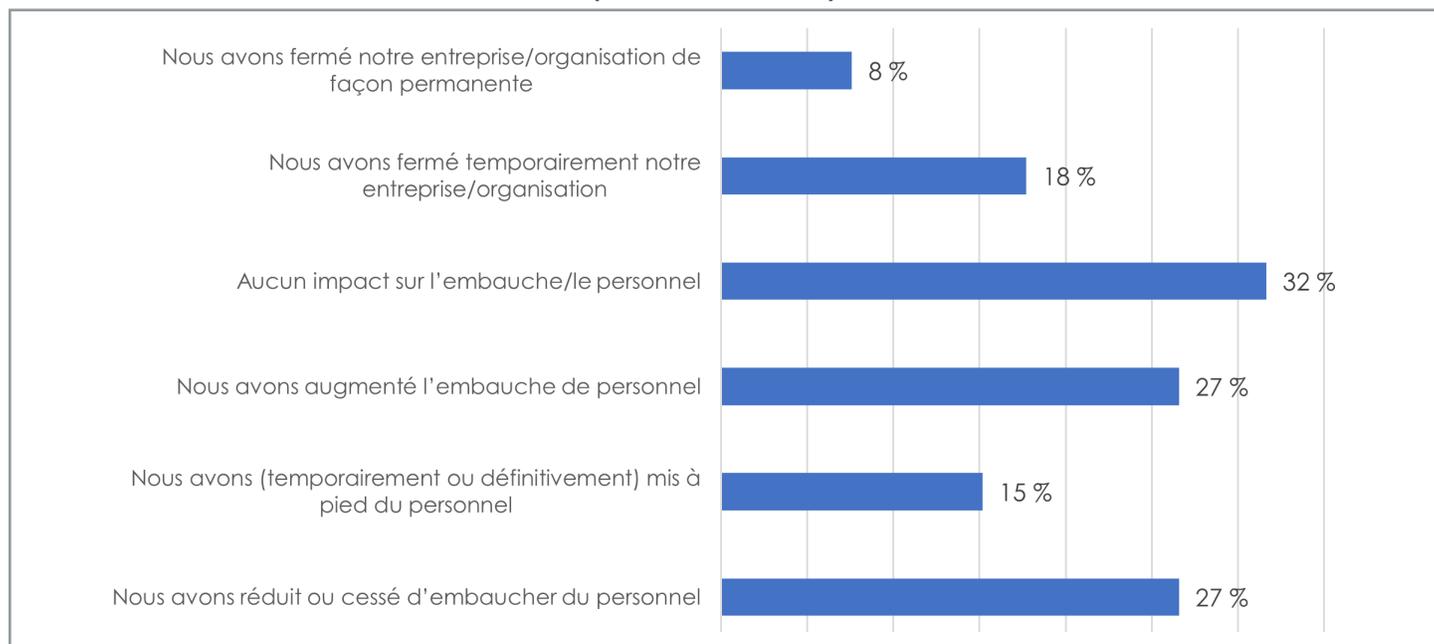


Note: (n=79)

Si l'on examine l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les besoins en matière d'embauche ou de personnel (voir la figure 10), les employeurs répondants n'ont le plus souvent pas eu d'impact sur l'embauche ou le personnel (32 pour cent). D'autre part, 27 pour cent des répondants ont indiqué avoir dû

réduire ou cesser d'embaucher du personnel, alors que le même pourcentage (27 pour cent) a indiqué avoir augmenté l'embauche de personnel; 26 pour cent des répondants ont dû fermer leur entreprise ou organisation temporairement (18 pour cent) ou de façon permanente (huit pour cent).

Figure 10 : Incidence de la pandémie de COVID-19 sur les besoins en matière d'embauche ou de personnel, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



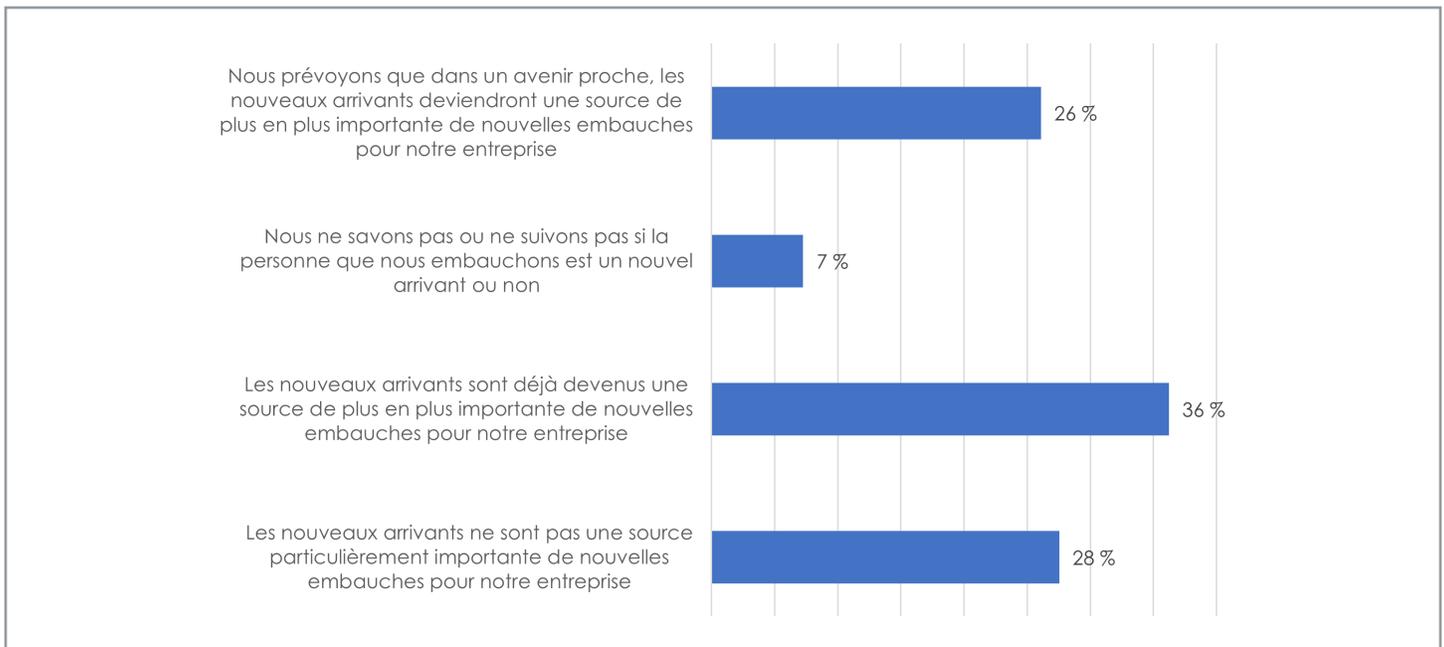
Note: (n=79)

Caractéristiques des employeurs accueillants

Encore une fois, le fait d'avoir un employeur accueillant contribue à la perception globale de l'accueil dans une communauté (Esses et coll., 2010, p. 18). Ainsi, les employeurs répondants du Grand Sudbury devaient choisir l'énoncé qui reflétait le mieux le rôle que les nouveaux arrivants jouent dans leurs décisions d'embauche (voir la figure 11). De nombreux répondants ont notamment indiqué que les nouveaux arrivants étaient déjà devenus une source de plus en plus

importante de nouvelles embauches (36 pour cent); 26 pour cent des répondants prévoient également que les nouveaux arrivants deviendront une source importante de nouvelles embauches à l'avenir. Ces deux réponses attestent de l'ouverture des employeurs à l'accueil de nouveaux arrivants dans leur organisation, contribuant ainsi à une situation d'emploi positive et aidant à atténuer les pénuries de main-d'œuvre.

Figure 11 : Énoncé qui reflète le mieux le rôle que les nouveaux arrivants au Canada jouent dans les décisions d'embauche, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



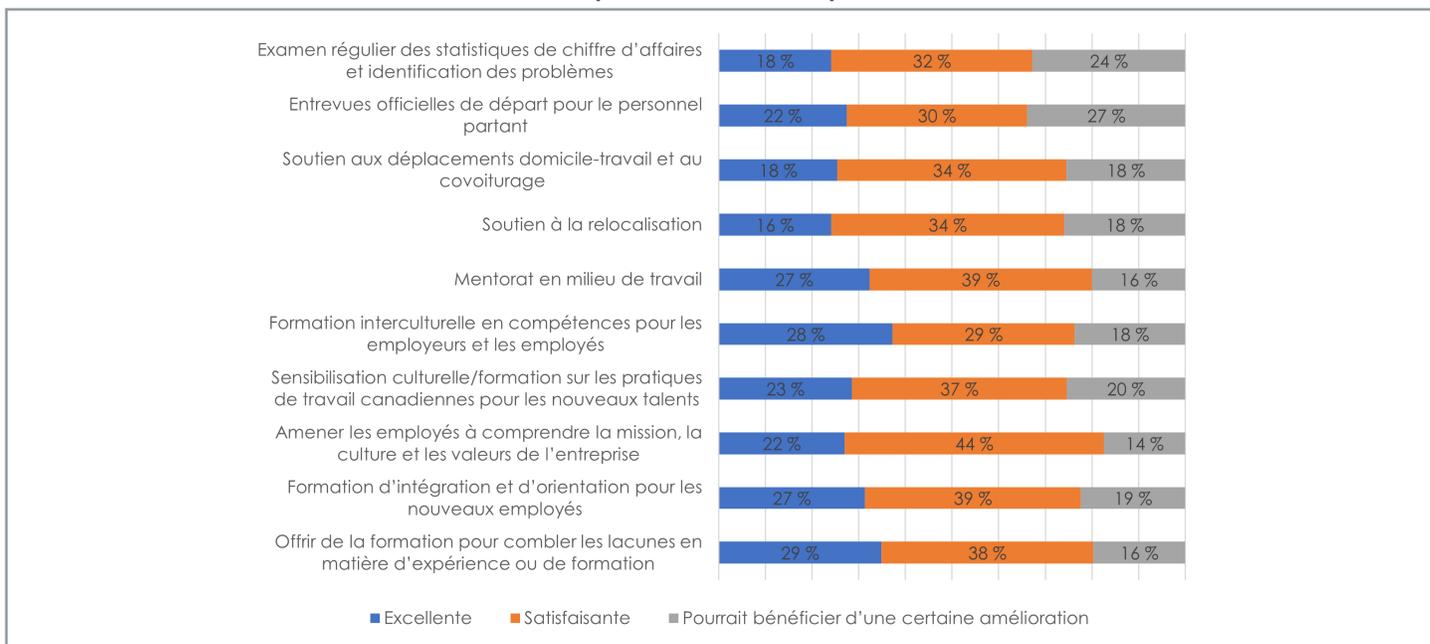
Remarque : Les « nouveaux arrivants » sont définis comme étant ceux qui sont arrivés au Canada depuis cinq ans ou moins.

Note: (n=69)

Les employeurs eux-mêmes fournissent également des mesures de soutien et des politiques pour accueillir les nouveaux employés sur le marché du travail. Interrogés sur les mesures de soutien dans lesquelles ils estiment exceller (voir la figure 12), les répondants ont mentionné offrir de la formation pour combler les lacunes en matière d'expérience ou de formation ou de la formation interculturelle aux compétences (29 et 28 pour cent, respectivement), offrir du mentorat en milieu de travail

(66 pour cent) ou amener les employés à comprendre la mission, la culture et les valeurs de l'entreprise (66 pour cent). Les politiques internes qui, selon les organisations, pourraient avoir le plus besoin d'amélioration sont celles qui concernent les entrevues officielles de départ pour le personnel partant (27 pour cent) et l'examen régulier des statistiques de chiffre d'affaires et l'identification des problèmes (24 pour cent).

Figure 12 : Opinions sur les politiques de ressources humaines de l'organisation et leur mise en œuvre, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022

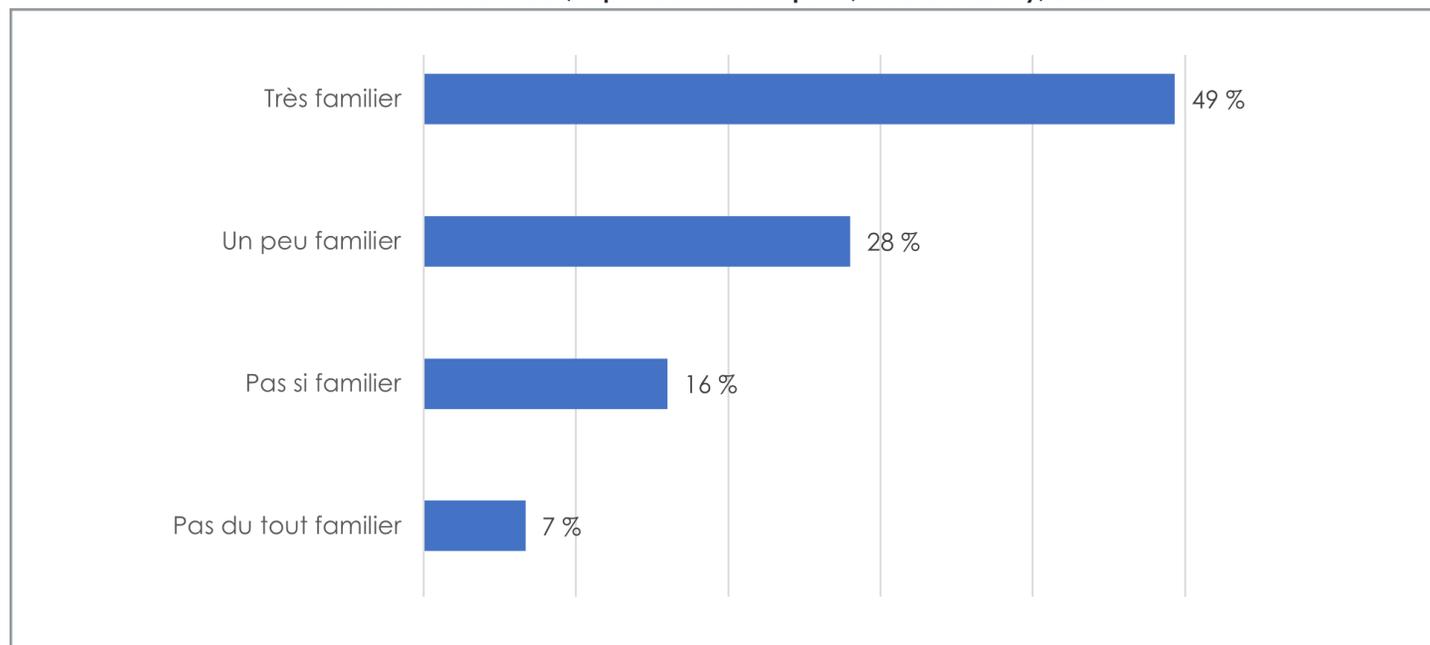


Note: (n=70)

Même si les possibilités d'emploi intéressantes jouent un rôle important pour qu'une personne se sente bien accueillie, d'autres facteurs entrent en jeu, comme les services d'établissement et les autres services de soutien auxquels elle a accès. Les employeurs peuvent jouer un rôle dans l'orientation des employés nouvellement arrivés vers ces services. La majorité des employeurs répondants du Grand Sudbury ont indiqué qu'ils sont très familiers (49 pour cent) ou un peu familiers (28 pour cent) avec

les services d'établissement locaux et d'autres services de soutien pour les nouveaux arrivants (voir la figure 13). De même, la majorité des employeurs répondants qui participent au PPICRN ont indiqué qu'ils étaient très familiers ou un peu familiers avec ces services. Le fait d'agir comme point de contact pour aiguiller les nouveaux arrivants vers les services favorise une approche « sans fausse piste », où ces derniers sont plus susceptibles d'avoir accès à l'aide qu'ils recherchent.

Figure 13 : Familiarité de l'organisation avec les services d'établissement locaux et d'autres services de soutien pour les nouveaux arrivants, répondants à l'enquête, Grand Sudbury, 2022



Note: (n=75)

Conclusions et recommandations

Des données comparables et disponibles au niveau communautaire sont essentielles pour prendre des décisions éclairées. Ainsi, il faudrait continuer à fournir des efforts dans le Grand Sudbury, et dans tout le Nord de l'Ontario, pour partager ces enquêtes, y répondre et en faire la promotion. Les renseignements recueillis auprès des répondants permettent de créer un échantillon des sentiments exprimés par les employeurs du Grand Sudbury. Il est important de tenir compte des sentiments exprimés dans ces enquêtes et d'y répondre de manière significative. Par conséquent, nous soumettons les recommandations et les prochaines étapes suivantes.

- 1. Comprendre les besoins des employeurs**, au-delà des pénuries de main-d'œuvre qualifiée particulières. Les employeurs répondants du Grand Sudbury ont indiqué qu'ils ont de la difficulté à trouver des candidats possédant des compétences générales, comme des compétences en communication, en résolution de problèmes et des compétences analytiques. Même si les professions peuvent être ciblées dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, les compétences générales sont plus difficiles à cerner. Une formation supplémentaire ou un mentorat des candidats qualifiés pourraient accroître ces compétences. De plus, en veillant à ce que les employeurs soient informés des services et des programmes déjà en place, on pourrait atténuer certaines difficultés d'embauche.
- 2. Surveiller les besoins des employeurs**, en ce qui a trait aux lacunes en matière de main-d'œuvre, d'information et de mesures de soutien nécessaires pendant et après le processus d'embauche. Ce travail pourrait aider à guider la communication et la promotion des services disponibles, des offres de services et des professions ciblées dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, ainsi que de façon plus générale.

- 3. Utiliser pleinement le capital humain pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans le Grand Sudbury.** Les employeurs ont indiqué qu'ils avaient besoin d'aide pour effectuer des évaluations des compétences, des titres de compétences, de la formation et des diplômes étrangers. Le fait qu'il y ait dans une communauté un employé qualifié éventuel incapable d'exercer son métier ou sa profession en raison d'obstacles à l'évaluation nuit à la fois à l'employé éventuel et à l'employeur. Les services disponibles pour aider les employeurs à évaluer les diplômes étrangers doivent être communiqués. Si ces services n'existent pas actuellement, ou s'ils sont difficiles d'accès, des mesures doivent être prises pour assurer leur disponibilité.

L'inexpérience des candidats est un autre obstacle auquel les employeurs sont confrontés. Pour renforcer les capacités dans le Grand Sudbury, et accroître l'expérience sur le marché du travail, il faudrait inciter les employeurs à présenter une demande de subvention de stage auprès de la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario, de FedNor, d'Emplois d'été Canada et d'autres programmes de soutien fédéraux et provinciaux. Le renforcement des capacités dans le Nord de l'Ontario, en particulier chez les jeunes, aiderait à atténuer l'exode, tout en contribuant positivement au marché du travail pour les années à venir.

- 4. S'efforcer de promouvoir et de favoriser des lieux de travail accueillants.** Le taux de maintien en poste des nouveaux employés est plus élevé dans les milieux de travail qui accueillent bien les nouveaux arrivants, ce qui offre plusieurs avantages directs à l'employeur (Ontario, 2011, p. 44). Ce travail pourrait commencer par l'évaluation des politiques internes en matière de ressources humaines, comme les politiques portant sur la sensibilisation culturelle ou la formation sur les pratiques de travail canadiennes, la formation ou l'offre de soutien aux nouveaux arrivants, dont l'amélioration à l'interne a été suggérée le plus souvent par les employeurs répondants.



Références

- Canada. Gouvernement du Canada. « Évaluation des diplômes d'études (EDE) pour Entrée express : comment en obtenir une? », Ottawa, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, janvier 2020. À consulter en ligne à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/documents/evaluer-diplomes-etudes/comment.html>.
- Esses, Victoria M., Hamilton, Leah K., Bennett-AbuAyyash, Caroline et Meyer Burstein. Caractéristiques d'une collectivité accueillante – Initiative de développement de collectivités accueillantes, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada, mars 2010. À consulter en ligne à l'adresse <http://p2pcanada.ca/library/caracteristiques-dune-collectivite-accueillante/>.
- Ontario. Maintien des immigrants dans les communautés rurales de l'Ontario, Toronto, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales, septembre 2011. Version anglaise disponible en ligne à l'adresse <http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2011/09/Community-Immigrant-Retention-in-Rural-Ontario.pdf>.
- Statistique Canada. Tableau 33-10-0576-01 Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, régions métropolitaines de recensement et subdivisions de recensement, juin 2022

À propos de l'Institut des politiques du Nord

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant et fondé sur des preuves. Nous effectuons des recherches, analysons des données et diffusons des idées. Notre mission est d'améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre la tête des politiques socio-économiques qui ont un impact sur nos communautés, notre province, notre pays et notre monde.

Nous croyons au partenariat, à la collaboration, à la communication et à la coopération. Notre équipe s'efforce d'effectuer des recherches inclusives qui impliquent une large participation et fournissent des recommandations pour des actions spécifiques et mesurables. Notre succès dépend de nos partenariats avec d'autres entités basées dans le Nord de l'Ontario ou passionnées par cette région.

Nos bureaux permanents sont situés à Thunder Bay, Sudbury et Kirkland Lake. Pendant les mois d'été, nous avons des bureaux satellites dans d'autres régions du Nord de l'Ontario où travaillent des équipes de stagiaires d'Expérience Nord. Ces stages sont des étudiants universitaires et collégiaux qui travaillent dans votre communauté sur des questions importantes pour vous et vos voisins.

Recherche connexe

**Rapport sur la conférence Le Nord
magnétique 2021**
Mercedes Labelle

**Pointe de l'iceberg – Premiers mois
du programme pilote d'immigration
dans les communautés rurales et du
Nord**
Hilary Hagar

**Relier les points : Leçons tirées
du projet pilote désigné par
Intermédiaire communautaire et
international du Nord-Ouest**
Anthony Noga

**État de préparation des employeurs
du Nord de l'Ontario, série**
Mercedes Labelle

Pour rester en contact ou vous impliquer, veuillez nous contacter à l'adresse suivante:

info@northernpolicy.ca

www.northernpolicy.ca



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Giwednong Aakomenjigewin Teg
ᑲ ᐱᑕᑦᐱᑦᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱ ᐱᐱᐱᐱᐱᐱᐱ
Institu dPolitik di Nor
Aen vawnd nor Lee Iway La koonpayeen

northernpolicy.ca