Nouveaux arrivants : votre main-d'œuvre qualifiée

Guide de l'employeur

Ontario
Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

main-d'œuvre WindsorEssex
VOTRE CONSEIL LOCAL DE PLANIFICATION EN MATIÈRE D'EMPLOI
www.workforcewindsoressex.com

Vous voulez une main-d'œuvre qui possède un large éventail de compétences, qui comprend le marché mondial, qui peut vous aider à établir des liens avec une nouvelle clientèle et qui reflète notre population locale?

NE CHERCHEZ PLUS!

Windsor-Essex dispose d'un bassin de talents avec lesquels vous n'avez peut-être pas encore eu la possibilité d'interagir. Nous espérons que ce document peut vous aider à vous renseigner sur les compétences que les nouveaux arrivants apportent à notre collectivité, le rôle des nouveaux arrivants dans notre région et les ressources qui peuvent vous être utiles lorsque vous cherchez à embaucher un nouvel arrivant.

Saviez-vous qu'une personne sur quatre à Windsor-Essex est immigrante? Lisez ce qui suit pour en savoir plus sur notre mosaïque locale. Vous pourriez être surpris par ce que vous découvrirez!

NOUVEL ARRIVANT

Un nouvel arrivant est un immigrant qui est ici depuis cinq ans ou moins.

IMMIGRANT

Personne qui est, ou a déjà été, un immigrant admis ou un résident permanent.

« Ce fut un plaisir d'accueillir Walid en tant qu'AlphaKORien. Il s'intègre bien, est sympathique et se concentre sur son travail, en collaborant avec l'équipe et en prenant soin de nos clients. »

Frank Abbruzzese - Alphakor

NOTRE MOSAÏQUE

PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ DANS WINDSOR-ESSEX

NOTRE DIVERSITÉ

1 personne sur **4** est un immigrant dans Windsor-Essex

85 810 sont des immigrants dans Windsor-Essex

10 800 nouveaux arrivants se sont établis dans Windsor-Essex entre 2011 et 2016

Un **immigrant** désigne une personne qui est ou a déjà été un immigrant reçu ou un résident permanent.

Un **nouvel arrivant** est un immigrant au Canada qui est ici depuis cinq ans ou moins.

NIVEAU DE SCOLARITÉ DES IMMIGRANTS

20 050 possèdent un diplôme d'études secondaires

18 675 ont fait des études collégiales

21 675 ont fait des études universitaires

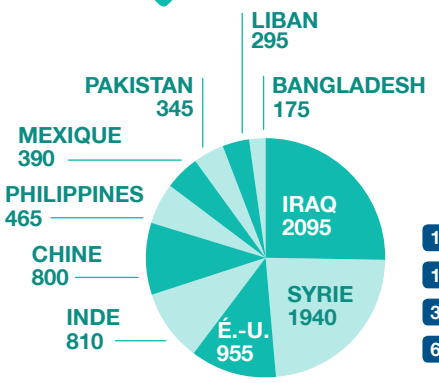
NIVEAU DE SCOLARITÉ DES NOUVEAUX ARRIVANTS

1 915 possèdent un diplôme d'études secondaires

1 095 ont fait des études collégiales

2 970 ont fait des études universitaires

Immigration récente selon le lieu de naissance | 2011 -2016



Âge au moment de l'immigration

10 520	moins de 5 ans
16 355	de 5 à 14 ans
31 875	de 25 à 44 ans
6 850	45 ans et plus

LES CINQ PRINCIPAUX SECTEURS D'EMPLOI DES IMMIGRANTS

9 020	Fabrication
4 885	Soins de santé et assistance sociale
3 850	Commerce de détail
2 985	Hébergement et restauration
2 835	Services professionnels, scientifiques et techniques

Source : Recensement de la population 2016, Statistique Canada

CINQ PRINCIPALES LANGUES PARLÉES À LA MAISON

DANS LES MUNICIPALITÉS DU COMTÉ D'ESSEX (AUTRES QUE L'ANGLAIS)

« La langue parlée le plus souvent à la maison » désigne la langue que la personne parle le plus souvent à la maison au moment de la collecte des données. Une personne peut déclarer plus d'une langue comme étant « parlée le plus souvent à la maison » si les langues sont parlées aussi souvent l'une que l'autre.

WINDSOR ESSEX	
Arabe	8 645
Espagnol	3 335
Mandarin	3 050
Italien	2 920
Français	2 910

AMHERSTBURG	
Italien	180
Français	95
Arabe	15
Polonais	15
Cantonais	15

ESSEX	
Portugais	150
Français	80
Espagnol	65
Allemand	30
Mandarin	20

KINGSVILLE	
Allemand	600
Espagnol	570
Portugais	105
Italien	50
Français	50

LAKESHORE	
Français	660
Panjabi	190
Allemand	125
Polonais	100
Roumain	95

LASALLE	
Arabe	255
Italien	215
Mandarin	185
Français	160
Panjabi	115

LEAMINGTON	
Allemand	1850
Espagnol	1090
Portugais	485
Arabe	390
Italien	215

TECUMSEH	
Français	230
Italien	180
Arabe	130
Serbe	110
Panjabi	95

WINDSOR	
Arabe	7745
Mandarin	2745
Italien	1990
Français	1550
Chaldéen néo-araméen	1 435

Source : Recensement de la population 2016, Statistique Canada

En 2017, grâce à un partenariat avec des organismes locaux de services aux nouveaux arrivants, plus de 300 nouveaux arrivants ont été sondés afin d'en apprendre davantage sur la valeur qu'ils apportent à notre communauté.

Voici ce que nous avons appris de leur part :

NOUVEAUX ARRIVANTS : VOTRE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

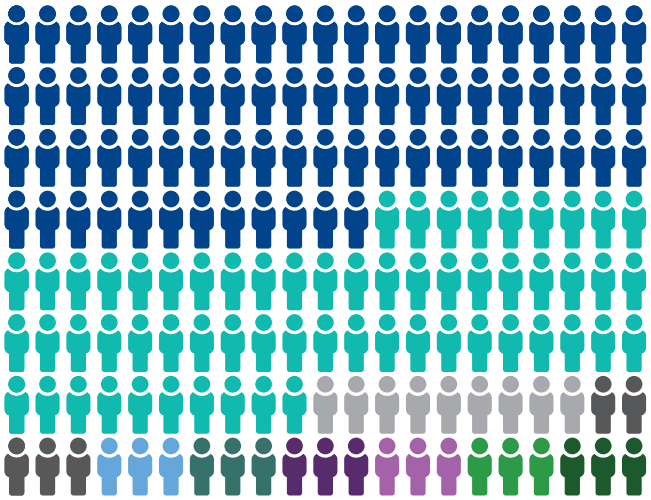
Dans le cadre de l'initiative **Nouveaux arrivants : votre main-d'œuvre** qualifiée, plus de 300 nouveaux arrivants ont été interrogés avec l'aide de fournisseurs de services d'aide à l'emploi locaux pour déterminer leurs compétences et expériences de travail antérieures. Les documents suivants présentent un aperçu des résultats obtenus auprès de 255 nouveaux arrivants. Un dossier complet sur l'importance d'inclure les nouveaux arrivants dans notre main-d'œuvre locale en 2018 se trouve sur **www.workforcewindsoessex.com**.

Année d'arrivée au Canada :

- 2013 (7 %)
- 2014 (9 %)
- 2015 (17 %)
- 2016 (43 %)
- 2017 (23 %)

Quarante-trois pour cent des répondants sont arrivés au Canada en 2016 et 23 % en 2017.

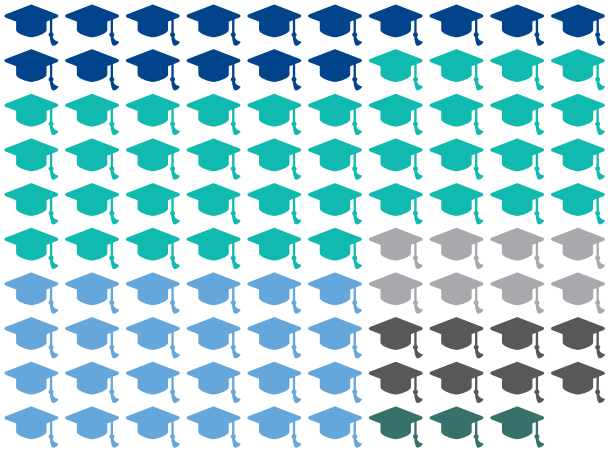
Pays d'origine :



- Syrie : 75 répondants
- Irak : 61 répondants
- Congo : 9 répondants
- Chine : 5 répondants
- Bangladesh : 3 répondants
- Salvador : 3 répondants
- Colombie : 3 répondants
- Philippines : 3 répondants
- Soudan : 3 répondants
- Côte-d'Ivoire : 3 répondants

Il s'agit des dix principaux pays indiqués parles répondants. En tout, les répondants ont indiqué 43 pays.

Niveau de scolarité : (niveau de certification le plus élevé)



- Moins de 12 années : 16 %
- Secondaire : 40 %
- Métier (secondaire) : 8 %
- Collège : 8 %
- Université : 24 %
- Études supérieures : 3 %

Avant de venir au Canada, la majorité des répondants (40 %) avaient un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité; 43 % ont terminé un programme d'études postsecondaires, : 8 % ont un diplôme d'études secondaires d'une école de métiers, 8 % un diplôme d'études collégiales, 24 % un diplôme universitaire et 3 % un diplôme d'études supérieures.

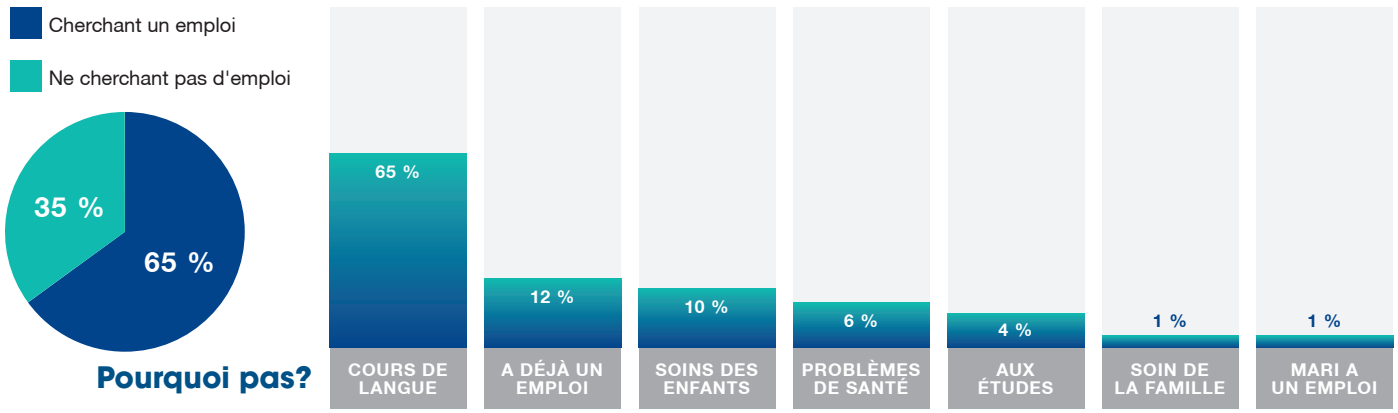
Langues :

Les six principales langues parlées par les répondants.

174	28	23	14	13	11
ARABE	CHALDÉEN	FRANÇAIS	TURC	KURDE	ESPAGNOL

En tout, 62 langues ont été indiquées : 92 personnes étaient bilingues, 23 trilingues, 4 quadrilingues et 1 répondant connaissait 5 langues.

À la recherche de travail :



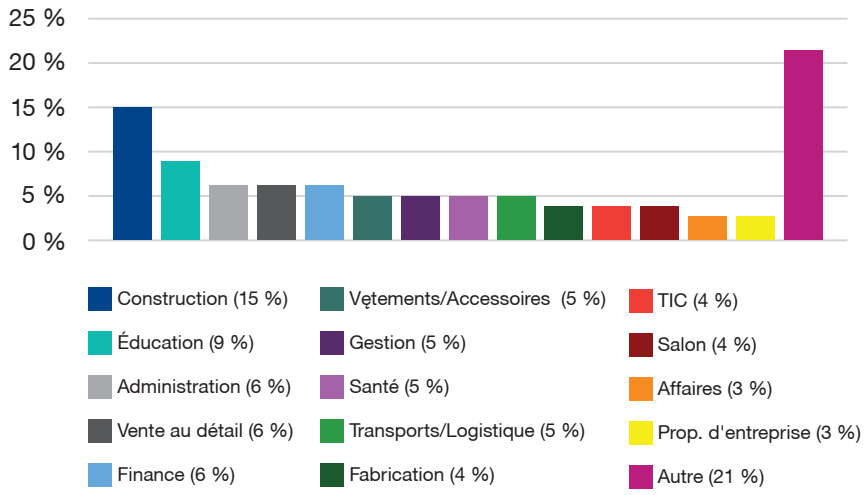
Lorsqu'on leur a demandé s'ils cherchaient du travail maintenant ou dans les six prochains mois, 65 % ont répondu par l'affirmative. Parmi les 35 % qui ont indiqué qu'ils ne cherchaient pas d'emploi, 65 % ont fait remarquer qu'ils se concentraient sur leur formation linguistique et 12 % travaillaient déjà.

Où ils espèrent travailler :

Les secteurs dans lesquels la plupart des répondants espéraient travailler étaient le commerce de détail, les ventes et services (24 %), les métiers spécialisés (20 %), la construction (18 %) et l'éducation (18 %). Les répondants ont souvent choisi plus d'un secteur.

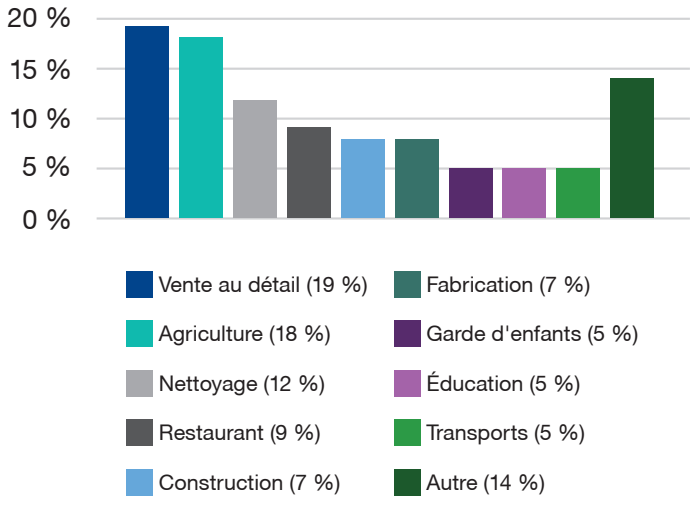
COMMERCE DE DÉTAIL, VENTE ET SERVICE	24 %	FABRICATION	14 %
MÉTIERS SPÉCIALISÉS	20 %	TRANSPORTS	12 %
CONSTRUCTION	18 %	SOINS DE SANTÉ	12 %
ÉDUCATION	18 %	AGRICULTURE	9 %
INFORMATIQUE ET TECHNOLOGIE	15 %	TOURISME ET HÉBERGEMENT	8 %
FINANCE & BUSINESS	14 %	SCIENCES	5 %

Expérience de travail à l'extérieur du Canada



Autres : Restaurateurs, concierges, artistes, musiciens, bouchers, scientifiques, etc.
Vêtements/Accessoires : Cordonniers, couturiers, tailleurs, fourreurs, meuniers, etc.

Expérience de travail au Canada :



Les expériences de travail que ces nouveaux arrivants ont acquises au Canada sont beaucoup moins variées que celles qu'ils avaient avant de venir au Canada. Bien que de nombreuses expériences correspondent aux domaines dans lesquels ils souhaitent travailler, aucun des répondants ne possède sa propre entreprise à l'heure actuelle.

17 %
des répondants veulent être propriétaires de leur propre entreprise.

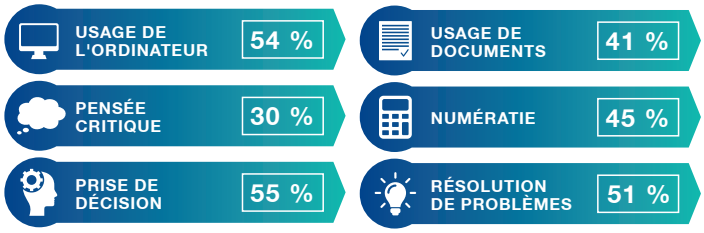
CONSTRUCTION	17 %
SALON	14 %
RESTAURANT/ BOULANGERIE	12 %
CORDONNIER/ TAILLEUR	12 %
DÉCORATEUR	10 %
TRANSPORTS	7 %
VENTE AU DÉTAIL	5 %
ATELIER DE MÉCANIQUE	5 %
AGRICULTURE	5 %
FINANCE	5 %
FABRICATION	5 %
IMMOBILIER	2 %
PHYSIOTHÉRAPIE	2 %

COMPÉTENCES

Les répondants ont mentionné les compétences qu'ils ont acquises. Les compétences de base et les compétences générales ont été plus souvent choisies, car ces compétences ne sont pas liées à des emplois particuliers et peuvent être acquises sans éducation formelle ou sans occuper un emploi.

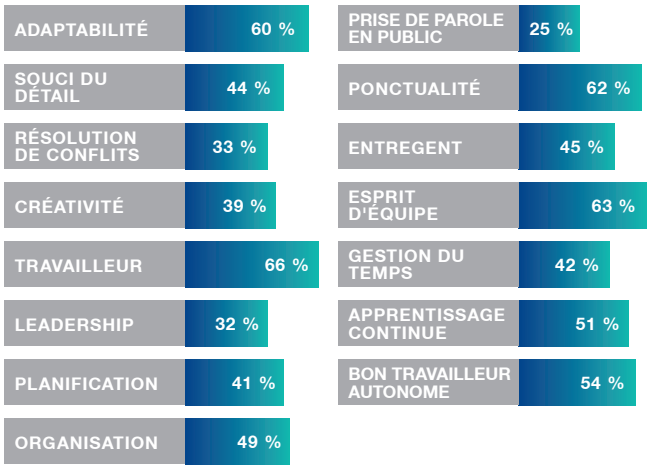
Compétences de base

Les compétences de base sont des compétences qui fournissent une base pour le travail et l'apprentissage tout au long de la vie. Elles sont acquises tout au long de la vie, tant par l'éducation formelle qu'autrement.



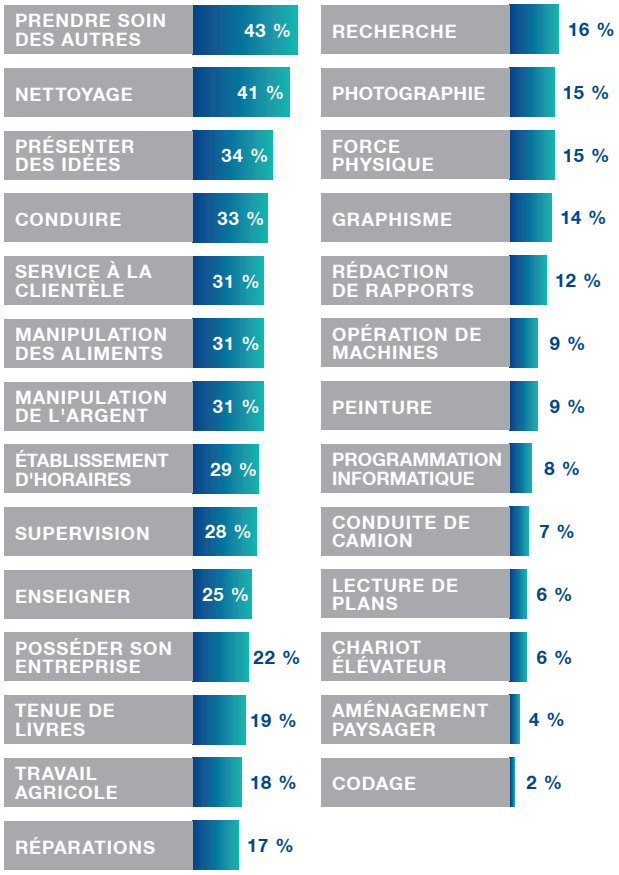
Compétences non techniques

Les compétences non techniques sont des aptitudes de caractère qui permettent aux individus de performer efficacement dans leur environnement.



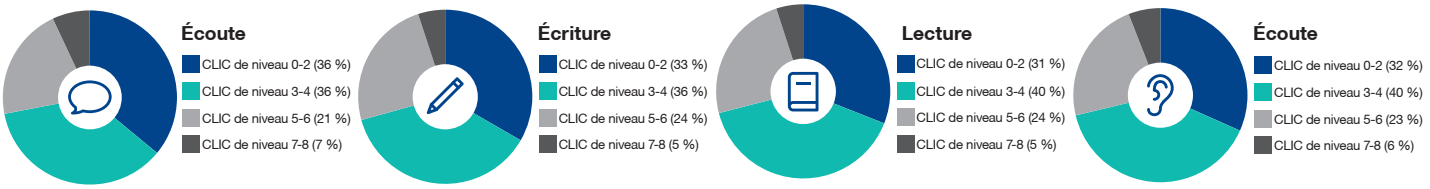
Compétences techniques

Les compétences techniques sont des compétences liées à une tâche spécifique. Elles sont souvent enseignées dans un milieu formel ou de formation professionelle.



Niveaux d'anglais

Le niveau d'anglais le plus courant chez les répondants correspond au CLIC 3-4, dont 36 % pour l'expression orale, 40 % pour l'écoute, 40 % pour la lecture et 37 % pour l'écriture.



NCLC 4 = CLIC de niveau 3-4

Expression orale — Niveau 4
Peut communiquer de l'information sur les activités quotidiennes courantes, les expériences, les désirs et les besoins.

Écriture — Niveau 4
Peut écrire des textes courts et simples sur des sujets familiers ou des situations en rapport avec la vie quotidienne et l'expérience.

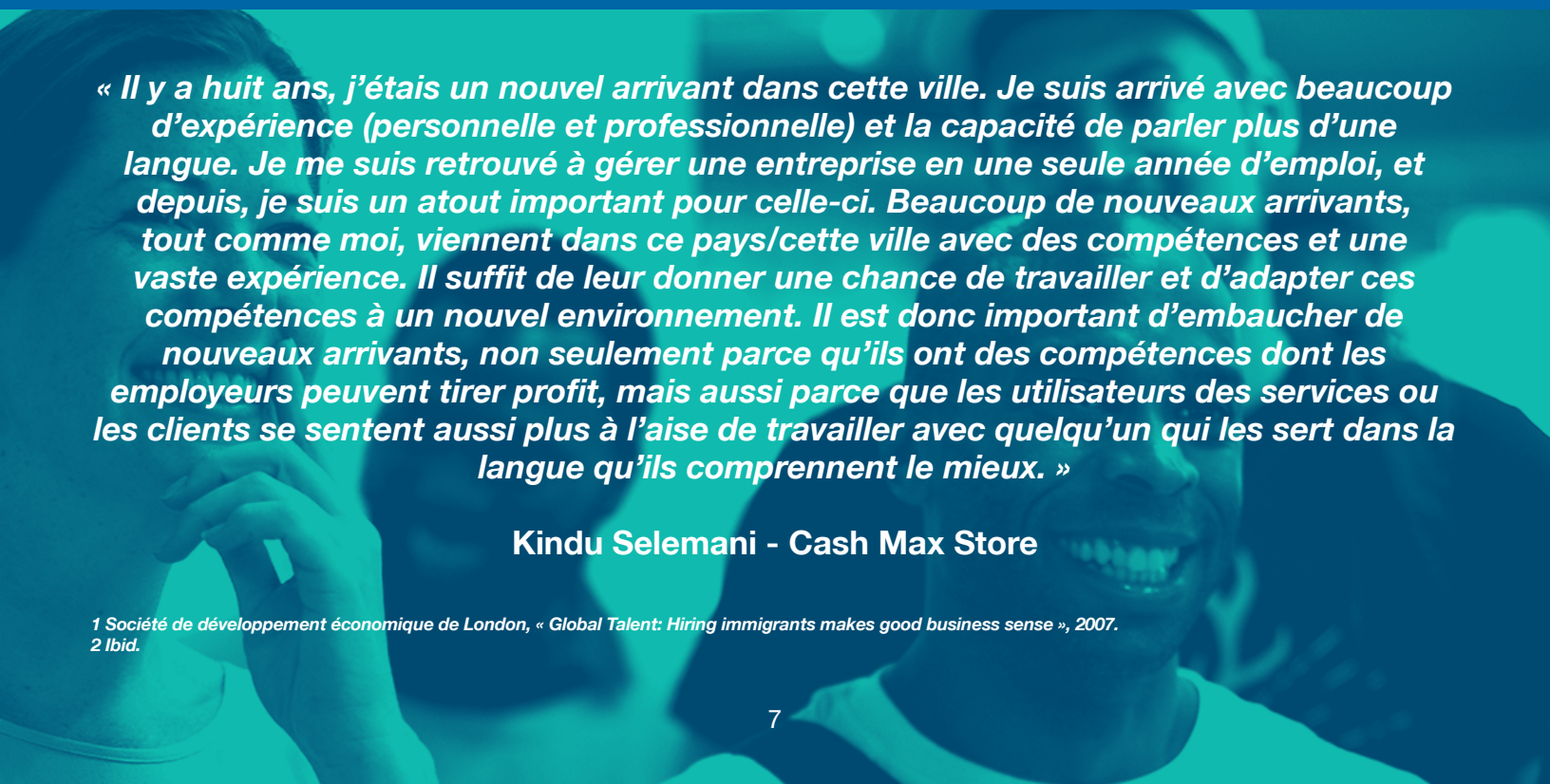
Lecture — Niveau 4
Peut comprendre et obtenir la plupart des informations à partir de textes courts et simples portant sur des sujets familiers et courants de la vie quotidienne d'intérêt personnel.

Écoute — Niveau 4
Peut comprendre, avec un effort considérable, des communications simples, formelles et informelles sur des sujets d'intérêt personnel.

Pourquoi ma main-d'œuvre devrait-elle compter des nouveaux arrivants?

Les nouveaux arrivants peuvent être d'une grande utilité pour votre entreprise pour d'innombrables raisons, dont les suivantes :

- ☑ Les immigrants parlent diverses langues, ce qui peut vous aider à offrir un service à la clientèle réceptif.
- ☑ Pour attirer des clients potentiels dans votre entreprise, vous pourriez être confronté au défi et à la possibilité d'établir des réseaux et des relations avec des clients de différentes origines culturelles. Une main-d'œuvre diversifiée aidera votre entreprise à devenir plus représentative de votre clientèle et de la collectivité[1].
- ☑ Les immigrants peuvent s'avérer des ressources précieuses pour comprendre les besoins en matière de produits et de services de ces « nouveaux » clients et des touristes.
- ☑ Les immigrants peuvent apporter des perspectives, des expériences et des compétences diversifiées à votre bassin de talents, tout en ayant des connaissances sur les pratiques commerciales mondiales.
- ☑ L'élargissement de votre bassin de candidats peut vous aider si vous faites face à une pénurie de main-d'œuvre, améliorant ainsi la productivité de votre entreprise.
- ☑ Les nouveaux arrivants sont souvent des travailleurs loyaux. En améliorant votre taux de maintien en poste, vous aurez moins besoin de recruter et de former de nouveaux employés[2].



« Il y a huit ans, j'étais un nouvel arrivant dans cette ville. Je suis arrivé avec beaucoup d'expérience (personnelle et professionnelle) et la capacité de parler plus d'une langue. Je me suis retrouvé à gérer une entreprise en une seule année d'emploi, et depuis, je suis un atout important pour celle-ci. Beaucoup de nouveaux arrivants, tout comme moi, viennent dans ce pays/cette ville avec des compétences et une vaste expérience. Il suffit de leur donner une chance de travailler et d'adapter ces compétences à un nouvel environnement. Il est donc important d'embaucher de nouveaux arrivants, non seulement parce qu'ils ont des compétences dont les employeurs peuvent tirer profit, mais aussi parce que les utilisateurs des services ou les clients se sentent aussi plus à l'aise de travailler avec quelqu'un qui les sert dans la langue qu'ils comprennent le mieux. »

Kindu Selemani - Cash Max Store

1 Société de développement économique de London, « Global Talent: Hiring immigrants makes good business sense », 2007.
2 Ibid.

Le saviez-vous?

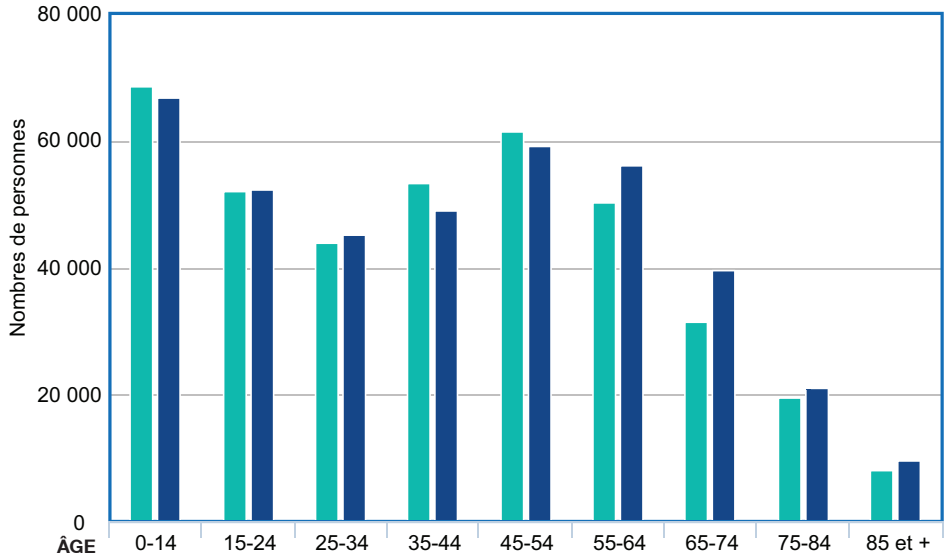
La population de Windsor-Essex aurait pu diminuer si ce n'était de l'arrivée de nouveaux arrivants.

Notre Plan communautaire 2017-2018 en matière de marché du travail fait ressortir le vieillissement de notre population et l'importance des nouveaux arrivants pour aider notre population à croître.

POPULATION

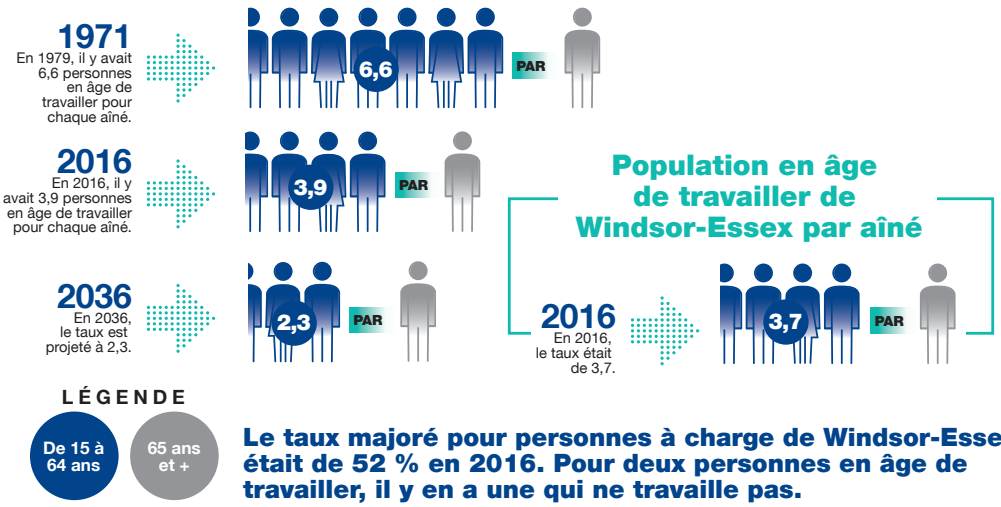
De 2011 à 2016, la taille et la répartition selon l'âge de la population de Windsor-Essex ont changé.

Population de Windsor-Essex par groupe d'âge : 2011 vs 2016[3,4]



ÂGE	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	74-84	85 et +
2011	68 485	52 115	44 055	53 330	61 450	50 205	31 455	19 655	8 020
2016	66 770	52 300	45 210	48 900	59 260	56 065	39 725	21 045	9 670
Variation en %	-2,5	0,35	2,62	-8,3	-3,56	11,7	26,3	7,1	20,6

Population canadienne en âge de travailler par aîné au fil du temps[5]



Le taux majoré pour personnes à charge de Windsor-Essex était de 52 % en 2016. Pour deux personnes en âge de travailler, il y en a une qui ne travaille pas.

La population de Windsor-Essex est passée de 388 782 à 398 953 habitants, ce qui indique une augmentation de 2,6 % ou de 10 171 personnes. La population de Windsor-Essex vieillit. Les groupes d'âge de plus de 55 ans ont connu les plus fortes augmentations en pourcentage entre 2011 et 2016, et la plus importante, soit 26,3 %, vise les 65 à 74 ans. Cette situation est probablement attribuable à l'afflux de retraités de l'extérieur de la région. La principale population d'âge actif, les 25 à 54 ans, a connu une diminution moyenne de 3 %[6,7].

3 Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, nº 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.
4 Statistique Canada, Recensement de la population de 2011, nº 98-316-XWE au catalogue de Statistique Canada.
5 « Aînés », Statistique Canada, modifiée le 17 janvier 2018, https://www.statcan.gc.ca/pub/11-402-x/2011000/chap/seniors-aines/seniors-aines-fra.htm
6 Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, nº 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.
7 Statistique Canada, Recensement de la population de 2011, nº 98-316-XWE au catalogue de Statistique Canada.

Pour commencer

Si vous cherchez des façons d'embaucher des talents locaux ou de mieux soutenir les nouveaux arrivants qui font déjà partie de votre main-d'œuvre, vous voudrez peut-être tenir compte de certaines de ces idées. N'oubliez pas que l'exécution est la clé de toutes les mesures que vous prenez pour rendre votre milieu de travail diversifié et convivial pour les nouveaux arrivants. Il n'y a pas de solution unique, car toutes les cultures et tous les employeurs sont différents.

Les entrevues et les curriculum vitæ[8]

- Pensez aux compétences transférables possibles des candidats lorsque vous examinez leur curriculum vitæ. Même si leur expérience professionnelle n'est pas directement liée à votre secteur, ils peuvent avoir d'autres compétences transférables à offrir à votre entreprise.
- Reconnaissez l'expérience professionnelle internationale. Leur expérience peut vous être utile si vous cherchez à prendre de l'expansion dans un marché mondial ou si vous êtes en concurrence dans un marché plus multiculturel.
- |Tenez compte des références des professeurs de langue ou des conseillers en emploi des candidats potentiels, car ils peuvent fournir une perspective unique de l'expérience des candidats depuis qu'ils sont au Canada.
- Offrez des possibilités d'emploi de courte durée aux candidats, ce qui vous permet de les observer en milieu de travail et de mieux évaluer leurs compétences. Cela vous permettra également de déterminer où ils s'intégreraient le mieux au sein de votre entreprise.
- Lorsque vous interviewez des candidats, essayez de ne pas utiliser d'expressions ou de métaphores que d'autres cultures pourraient ne pas comprendre. Par exemple, au lieu de demander quand ils ont frappé un coup de circuit par rapport à un projet, posez-leur des questions sur les circonstances dans lesquelles ils ont connu un grand succès au travail.

Professionnel formé à l'étranger

Un professionnel formé à l'étranger (PFE) est un immigrant qui exerce une profession réglementée ou un métier spécialisé. Pour pouvoir travailler au Canada, les PFE doivent faire des démarches en vue de l'accréditation. Expérience Globale Ontario est un guichet unique d'accès et un centre de ressources pour les professionnels formés à l'étranger. À ce guichet, les nouveaux arrivants peuvent obtenir des conseils sur les exigences relatives aux qualifications professionnelles, aux processus de délivrance de permis et d'enregistrement et à la formation.

Vous pouvez en apprendre davantage à l'adresse suivante :
https://www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier

8 Société de développement économique de London, « Global Talent: Hiring immigrants makes good business sense », 2007.

Le mentorat

- Le mentorat est une excellente façon d'aider les nouveaux arrivants à se sentir les bienvenus dans votre milieu de travail. Envisagez de jumeler un employé établi à un nouvel arrivant pour une possibilité de mentorat. Ce processus peut être aussi organique ou aussi planifié que vous le souhaitez. Par exemple, vous pourriez encourager des discussions de dix minutes chaque jour pendant le dîner, ou vous pourriez établir un horaire de réunions et des sujets de discussion. Grâce au mentorat, vous contribuez à atténuer la solitude et le mal du pays, tout en offrant des possibilités de perfectionnement professionnel.
- Certains organismes d'aide aux nouveaux arrivants peuvent offrir des programmes de mentorat externes et officiels.
- Les possibilités d'observation au poste de travail sont une excellente façon pour les nouveaux membres du personnel d'apprendre à connaître les différents rôles et les différentes responsabilités au sein de votre entreprise et de développer un sentiment d'appartenance.

« Encourager l'apprentissage au moyen de cultures et de méthodes variées entraîne de nouvelles idées et compétences qui étaient auparavant inconnues. Une saine concurrence se crée entre les travailleurs et la population locale en apprend davantage sur des cultures et des méthodes auxquelles qu'elle ne connaît pas. Cela permet également de sécuriser les employés loyaux et assidus en échange d'une possibilité de s'intégrer à des citoyens canadiens. »

Nicola Geyser - Toolplas Systems Inc.

Le transport

- Si le transport est un obstacle, encouragez le covoiturage pour que les membres de votre main-d'œuvre qui vivent près les uns des autres puissent voyager ensemble.
- Si vos employés n'ont pas accès à un moyen de transport, envisagez d'appuyer une excursion de groupe au centre commercial ou à l'épicerie, ou une activité sociale.

« Il est utile de consulter [les fournisseurs de services d'aide à l'emploi]. J'ai suivi un cours sur la préparation à l'emploi et d'un curriculum vitæ ainsi que sur les attentes des employeurs canadiens. Quand je suis arrivé, je ne savais pas comment les choses fonctionnaient ici, à Windsor, alors quand j'ai consulté [fournisseur de services d'aide à l'emploi], on a commencé à m'enseigner les politiques. Cela aide au début. »

Employé

La santé et la sécurité

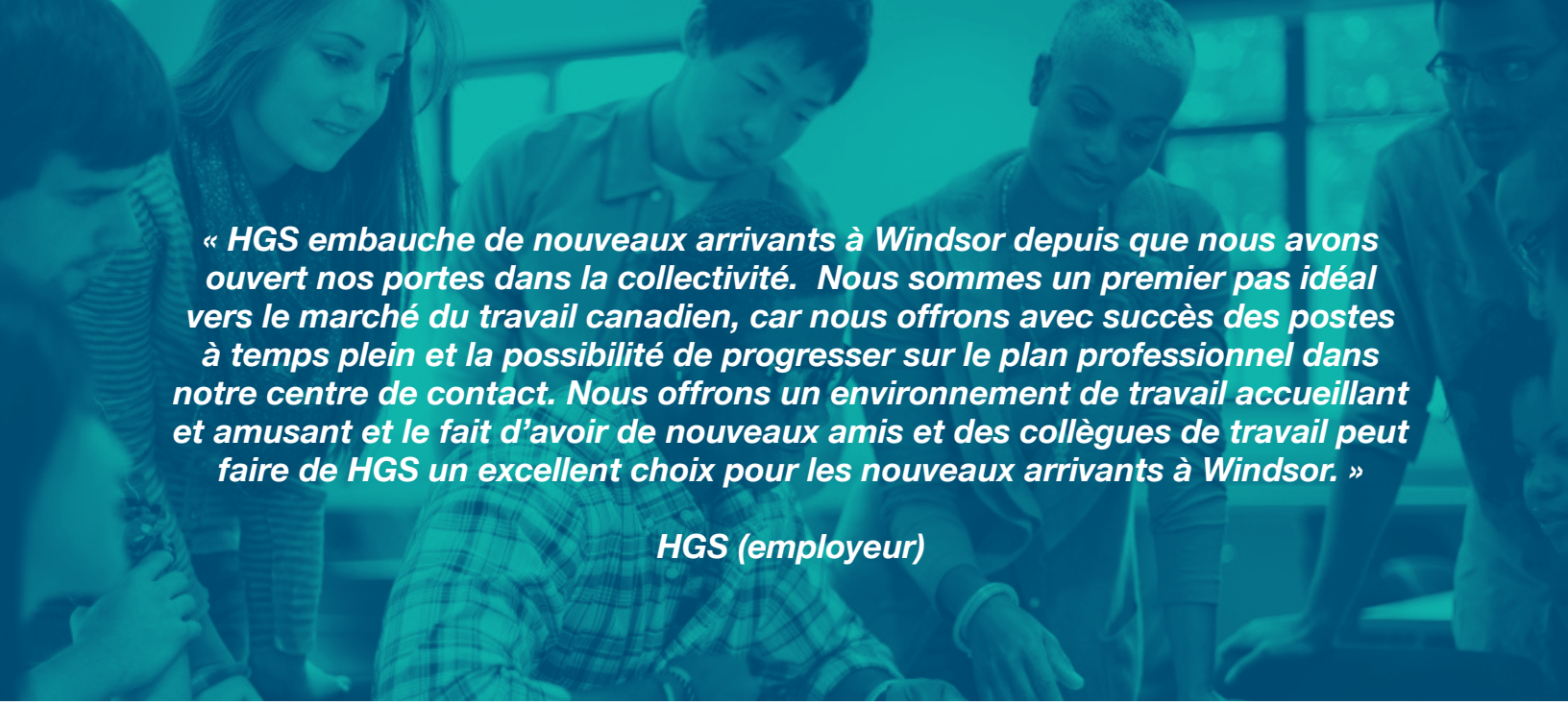
- Diversifiez vos comités d'entreprise en veillant à ce qu'ils soient représentatifs de différentes populations. Cette représentation diversifiée entraînera des commentaires relativement à différents points de vue et besoins en matière de santé et de sécurité.
- Disposez d'une aire de ressources où les nouveaux arrivants peuvent en apprendre davantage sur les services locaux qui leur sont offerts (p. ex., organismes d'établissement, cliniques pour les nouveaux arrivants). Assurez-vous que ces ressources sont tenues à jour.
- Veillez à ce que votre équipe des RH soit composée d'hommes et de femmes disposés à entendre les préoccupations, les suggestions, les plaintes et les réussites.

Le soutien aux employés

Voici des idées pour soutenir les employés en général ou les nouveaux arrivants :

- Envisager de planifier les quarts de travail de sorte que les nouveaux arrivants qui parlent la même langue ou proviennent de cultures similaires puissent travailler ensemble. Cela permettra d'améliorer l'assiduité et la confiance en soi. Le fait de jumeler de nouveaux employés à des travailleurs expérimentés aidera à répondre aux questions qui peuvent être soulevées, à faire des présentations à d'autres travailleurs et à leur enseigner la terminologie professionnelle[9].
- Veiller à ce que des toilettes pour hommes et femmes soient à la disposition de vos employés.
- Prévoir un espace qui pourrait être consacré à l'observation de rites religieux.
- Tenir compte du désir d'un employé de participer à des fêtes culturelles ou religieuses. La reconnaissance de l'observation de ces rites permettra aux employés d'interagir au sein de leur culture. Ainsi, cela les aidera à venir travailler en se sentant revigorés et motivés.
- La souplesse est la clé. Par exemple, envisager la possibilité pour les employés de commencer à travailler à 8 h plutôt qu'à 7 h 30 pour qu'ils puissent amener leur enfant à la garderie.
- Effectuer un suivi auprès des nouveaux employés pour discuter des difficultés qui ont surgi dans le milieu de travail[10].
- Si une nouvelle politique sur la diversité est mise en œuvre, discuter des changements possibles avec différents employés pour assurer des interprétations exactes et des possibilités limitées de malentendus[11].
- Même si les nouveaux arrivants peuvent être prêts à accepter des postes et des salaires qui ne reflètent pas leur expérience et leur niveau de scolarité, il faut s'assurer que les employés sont rémunérés équitablement lorsque l'on évalue leur rendement[12].
- Offrir des ateliers de formation sur la diversité à tous les employés. Cela peut aider à avoir des discussions dans un cadre respectueux[13].
- Tenir compte des besoins croissants des nouveaux arrivants au fur et à mesure qu'ils s'installent dans notre collectivité. Si vous remarquez qu'une personne éprouve des difficultés au travail, tenez compte des défis qui accompagnent l'établissement dans une nouvelle région et réfléchissez à la façon dont votre organisation pourrait soutenir l'employé dans sa transition.
- Veiller à ce que les nouveaux arrivants puissent prendre part aux possibilités de formation au sein de la collectivité. Par exemple, si un gestionnaire assiste à une séance de formation, encouragez-le à amener un ou deux employés. Cela aide les nouveaux arrivants à mieux voir notre collectivité et leur offre la possibilité de rencontrer d'autres membres de la collectivité avec lesquels ils peuvent avoir la même langue ou les mêmes antécédents culturels en commun.

9 Société de développement économique de London, « Global Talent: Hiring immigrants makes good business sense », 2007.
10 Ibid.
11 Ibid.
12 Ibid.
13 Ibid.



« HGS embauche de nouveaux arrivants à Windsor depuis que nous avons ouvert nos portes dans la collectivité. Nous sommes un premier pas idéal vers le marché du travail canadien, car nous offrons avec succès des postes à temps plein et la possibilité de progresser sur le plan professionnel dans notre centre de contact. Nous offrons un environnement de travail accueillant et amusant et le fait d'avoir de nouveaux amis et des collègues de travail peut faire de HGS un excellent choix pour les nouveaux arrivants à Windsor. »

HGS (employeur)

La langue

- Envisagez de jumeler les nouveaux arrivants avec des travailleurs établis qui parlent la même langue et/ou sont de la même culture. Cela facilite l'apprentissage de l'anglais. L'un des modèles utilisé par les employeurs locaux est une triade dans le cadre de laquelle trois membres du personnel travaillent ensemble : un nouvel arrivant qui apprend l'anglais, un travailleur établi qui parle à la fois l'anglais et la langue du nouvel arrivant, et un travailleur établi qui parle l'anglais.

- Assurez-vous qu'une barrière linguistique ne fait pas en sorte qu'un employé ait du mal à comprendre les instructions.

- Si un employé loyal éprouve de la difficulté à apprendre la langue, encouragez-le à suivre plus de formation ou offrez-lui de couvrir le coût de la formation et d'ajuster son horaire de travail pour qu'il puisse assister à des cours de formation linguistique[14].

- Dans la mesure du possible, faites en sorte que le guide sur votre entreprise soit offert dans la langue maternelle des nouveaux arrivants que vous intégrez.

Les activités sociales et récréatives

- Incluez les nouveaux arrivants dans les évènements sociaux qui se déroulent au bureau et invitez-les à y participer tout en étant sensible à leurs besoins alimentaires et culturels.

- Organisez des dîners-partage multiculturels. C'est une excellente façon pour les employés de converser et d'en apprendre davantage sur des cultures différentes. Nous vous encourageons à explorer le Meet Smart Cultural Considerations Guide (Guide intelligent sur les considérations culturelles) pour mieux comprendre les considérations alimentaires : https://wechu.org/sites/default/firt_Cultural_ Resource_Print.pdf.

- Faites en sorte que les membres du personnel sortent dîner ensemble chaque mois pour mieux se connaître.

- Demandez l'avis du personnel sur les activités récréatives qui pourraient être réalisées. Cela pourrait être d'aller patiner ou jouer aux quilles, par exemple.

14 Société de développement économique de London, « Global Talent: Hiring immigrants makes good business sense », 2007.

Les services locaux

Si vous souhaitez obtenir de l'aide professionnelle pour comprendre l'importance de diversifier votre main-d'œuvre, vous voudrez peut-être considérer les possibilités de formation locales suivantes :

NEW CANADIANS' CENTRE OF EXCELLENCE INC.
"Home to the World"

Le programme Select for Success financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est une initiative provinciale dirigée par le New Canadians' Centre of Excellence Inc., avec deux partenaires régionaux, le Newcomer Centre of Peel et la Thunder Bay Multicultural Association.

Le programme Select for Success, qui se distingue par sa conception, vise à offrir une gamme de programmes et de services efficaces pour mettre en contact des propriétaires de petites entreprises et des employeurs ayant un bassin de nouveaux arrivants qualifiés, talentueux et instruits (résidant au pays et à l'étranger, par l'entremise du programme Entrée express) pour répondre à leurs besoins uniques par rapport au marché du travail. Il offre aux employeurs des solutions personnalisées pour les aider à créer un milieu de travail inclusif.

Les services, l'évaluation des besoins, les ateliers, la formation et les ressources de Select for Success sont gratuits. Vous pouvez en apprendre davantage sur ce service en communiquant avec :

Ofelia Dugal
Spécialiste principale de l'établissement de liens avec les employeurs
519-258-4076 poste1609
odugal@ncce1.org

Vous pouvez en savoir plus le New Canadians' Centre of Excellence Inc. à l'adresse : **www.ncceinc.org/select-for-success**

MULTICULTURAL COUNCIL
OF WINDSOR AND ESSEX COUNTY
Investing in People

Le Multicultural Council of Windsor and Essex County (MCC) est un organisme-cadre composé de plus de 90 membres et groupes affiliés, dont l'objectif collectif est de promouvoir et de favoriser une société harmonieuse, multiraciale, multiethnique et multiconfessionnelle.

Grâce au Harmony Ribbon Cultural Awareness Program, le MCC aide des entreprises et d'autres organismes à but non lucratif à déterminer et à éliminer les obstacles à la participation des clients et des bénévoles. Ces ateliers fournissent des stratégies de sensibilisation culturelle qui aident des personnes et des entreprises à devenir plus compétentes pour travailler avec des individus et des groupes d'origines diverses. Ce programme est conçu pour fournir aux organisations participantes des stratégies et des outils pratiques pour améliorer leur adaptation culturelle.

Dans le cadre du Harmony Ribbon Cultural Awareness Program, trois (3) ateliers de deux heures suivants sont offerts :

- **Sensibilisation culturelle et succès au 21e siècle**
- **Créer un environnement de travail inclusif et respectueux**
- **Impliquer des personnes d'origines diverses**

Vous pouvez en apprendre davantage sur ces ateliers en communiquant avec :

Pam Mady
Gestionnaire des communications et de l'engagement communautaire
519-255-1127 poste 203
pmady@themcc.com

Vous pouvez en savoir plus sur le Multicultural Council of Windsor and Essex County à l'adresse : **www.themcc.com**

SECC
SOUTH ESSEX COMMUNITY COUNCIL

Le South Essex Community Council offre une formation souple convenant à l'organisation ou à l'employeur qui désire créer un milieu de travail adapté à la culture, au moyen d'ateliers interactifs en personne ou de modules d'apprentissage en ligne. Les quatre modules peuvent être présentés ensemble dans le cadre d'un atelier de quatre à cinq heures. Les participants peuvent aussi choisir les modules qui conviennent le mieux à leur milieu de travail et à leurs besoins actuels. Des ressources (exemples de politiques, listes de vérification, etc.) pour poursuivre le cheminement vers l'adaptation culturelle ainsi qu'un cahier d'exercices seront fournis à tous les participants moyennant un prix modique. Les modules comprennent :

- **Qu'est-ce que la diversité : Établir le contexte (60 minutes)** Explorer les réalités sociales entourant la discrimination et les avantages de la diversité.

- **Adaptation culturelle (45 minutes)** Les participants exploreront la signification de ce terme, effectueront une auto-évaluation et acquerront une compréhension de la culture et de la diversité.

- **Surmonter les préjugés (75 minutes)** Explore les préjugés personnels que nous pouvons avoir et la façon de les surmonter, comment améliorer la communication et offrir un meilleur service aux personnes d'autres origines culturelles.

- **À quoi ressemble une organisation qui s'est adaptée sur le plan culturel? (90 minutes)** Examiner les pratiques organisationnelles internes qui favorisent et créent une organisation adaptée sur le plan culturel, apprendre comment un audit culturel peut aider à élaborer un plan de travail pour une organisation adaptée sur le plan culturel et les sept stratégies qui peuvent être utilisées pour atteindre cet objectif.

Vous pouvez en apprendre davantage sur le South Essex Community Council à l'adresse **www.secc.on.ca** ou en appelant au 519-326-8629.

Les étudiants étrangers[15]

Les étudiants étrangers sont une autre excellente option à considérer pour pourvoir des postes pendant qu'ils étudient et après l'obtention de leur diplôme. Bon nombre de ces étudiants sont souvent impatients de travailler et espèrent obtenir la résidence permanente pour rester au Canada. Nous espérons que les renseignements suivants vous aideront à mieux comprendre le processus d'embauche d'un étudiant étranger. Les étudiants peuvent travailler hors campus sans permis, pourvu qu'ils soient des étudiants à temps plein titulaires d'un permis d'études valide et que les critères suivants soient respectés :

QUI PEUT TRAVAILLER HORS CAMPUS?

Les étudiants étrangers peuvent travailler hors campus sans permis s'ils :

- *ont un permis d'études valide;*
- *étudient à temps plein dans un établissement d'enseignement désigné (EED), comme le Collège St. Clair ou l'Université de Windsor;*
- *ont commencé à étudier;*
- *sont inscrits à un programme qui mène à un grade, à un diplôme ou à un certificat et qui dure au moins six mois; ont un numéro d'assurance sociale (NAS).*

QUI NE PEUT PAS TRAVAILLER HORS CAMPUS?

Certains étudiants étrangers peuvent ne pas être autorisés à travailler hors campus sans permis. C'est le cas s'ils :

- *étudient l'anglais ou le français comme langue seconde (ALS/FLS);*
- *suivent des cours d'intérêt général ou pour se préparer à un autre programme d'études;*
- *sont des étudiants invités ou participent à un programme d'échanges et n'obtiendront pas de diplôme de leur établissement d'accueil au Canada.*

Si l'une des restrictions susmentionnées s'applique à un étudiant étranger, il devra obtenir un permis valide pour travailler au Canada.

COMBIEN D'HEURES UN ÉTUDIANT ÉTRANGER PEUT-IL TRAVAILLER?

Un étudiant étranger peut travailler jusqu'à 20 heures par semaine :

- *pendant les sessions scolaires régulières, ou pendant qu'il étudie s'il est inscrit à un programme intensif en continu;*
- *s'il étudie à temps partiel parce qu'il termine la dernière session de son programme;*
- *s'il s'agit d'un étudiant diplômé qui a terminé les cours requis pour l'obtention de son diplôme.*

15 « Embaucher un étudiant étranger », gouvernement du Canada, modifiée le 17 mars 2017 https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/embaucher-etudiant-etranger.html.

UN ÉTUDIANT ÉTRANGER PEUT TRAVAILLER À TEMPS PLEIN :

- *pendant les congés prévus, comme les vacances hivernales et estivales ou la semaine de relâche;*
- *après avoir terminé ses études, s'il a fait une demande pour tout autre permis de travail.*

De plus amples renseignements sont disponibles sur la page Web du gouvernement du Canada concernant les étudiants étrangers qui étudient et travaillent au Canada : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/travailler-hors-campus.html.

Pour en savoir plus sur les services d'orientation professionnelle offerts au Collège St. Clair, y compris sur les services à l'intention des employeurs, veuillez consulter le site

www.stclaircollege.ca/careercentral/ ou communiquez avec :

Victoria Injic
COORDONNATRICE DES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE
Collège St. Clair
519-972-2727 poste 4215
vinjic@stclaircollege.ca

Pour en savoir plus sur les services d'orientation professionnelle offerts à l'Université de Windsor, veuillez consulter le site

www.experience.uwindsor.ca ou communiquez avec

Meagan Haugh
COORDONNATRICE DES RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS
Enseignement coopératif et partenariats en milieu de travail, Université de Windsor
519-253-3000 poste 2591
Meagan.Haugh@uwindsor.ca

Ressources supplémentaires

Les ressources et les sites Web suivants peuvent vous être utiles lorsque vous cherchez à diversifier votre main-d'œuvre et à soutenir des nouveaux arrivants à votre emploi.

AMSSA : Page Web présentant des sites Web et des ressources sur la diversité et l'inclusion. www.amssa.org/resources/quicklinks-resources/diversity-inclusion-resources/

CANADA'S BEST DIVERSITY EMPLOYERS : Explorez ce site Web pour en apprendre davantage sur les meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada et sur les pratiques qu'ils ont utilisées pour obtenir ce statut. www.canadastop100.com/diversity/

EMPLOYING A DIVERSE WORKFORCE: MAKING IT WORK : Livret de stratégies de ressources humaines à l'intention des employeurs. Il présente la main-d'œuvre de l'Alberta, mais comprend des thèmes et des idées qui sont pertinents pour tous. www.albertacanada.com/files/albertacanada/employdiverse.pdf

ENTREE EXPRESS : Renseignez-vous sur la façon d'accéder aux candidats participant au programme Entrée express. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/entree-express- avis-employeurs.html

EXPÉRIENCE GLOBALE ONTARIO (EGO) : Renseignements sur la façon d'aider les immigrants à faire reconnaître les titres de compétences et l'expérience qu'ils ont acquis à l'étranger. www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier

GLOBAL TALENT : Guide à l'intention des employeurs qui a été élaboré à London, en Ontario, par la Société de développement économique de London. Nous avons parlé de Global Talent dans ce livret. www.globaltalent.ca/e_home/

HIRE IMMIGRANTS : Site Web avec des ressources pour aider à soutenir l'investissement dans les immigrants talentueux du monde entier et leurs entreprises. www.hireimmigrants.ca

EMBAUCHER UN ÉTUDIANT ÉTRANGER : Explorez cette page pour connaître les exigences relatives à l'embauche d'un étudiant étranger. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/ embaucher-etudiant-etranger.html

FOURNISSEURS DE SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI ONTARIENS LOCAUX : Ces organisations peuvent vous aider à trouver des candidats pour les postes que vous devez pourvoir. www.welcometowindsoressex.ca/en/working-here/employment-ontario-emploi-ontario.asp

MYNEWCITY : Application de cartographie interactive qui vous permet de chercher des services et des organismes pour les nouveaux arrivants. www.mappmycity.ca/Html5Viewer/Index.html?configBase=http://www.mappmycity.ca/Geocortex/Essentials/GeoCortex/REST/sites/Newcomer_Services_Mapping_Application/viewers/Viewer_HTML5_20/virtualdirectory/Resources/Config/Default

THE ACCESS CENTRE FOR REGULATED EMPLOYMENT : Aide les clients à comprendre les processus des organismes de réglementation de l'Ontario. www.accesscentre.ca/

FEUILLE DE ROUTE DE L'EMPLOYEUR : Information on hiring and retaining internationally trained workers through the Government of Canada. www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/feuille-route-employeur-embauche- rmaintien-poste-travailleurs-formes-etranger.html

WELCOME TO WINDSORESSEX : Ressource locale pour les personnes qui cherchent à s'installer dans notre collectivité. Elle comporte une section pour les employeurs. www.welcometowindsoressex.ca/en/working-here/for-employers.asp

WORK IN CULTURE : Ressources sur l'inclusion en milieu de travail créatif, y compris l'accès à une trousse d'outils pour les RH. www.workinculture.ca/Inclusion

WORLD EDUCATION SERVICES: Fournit des évaluations des titres de compétences étrangers et dispose de ressources supplémentaires pour faciliter leur compréhension. www.wes.org/fr/ca/partners/rapports-d-evaluation-par-wes/

main-d'œuvre WindsorEssex

VOTRE CONSEIL LOCAL DE PLANIFICATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Main-d'œuvre WindsorEssex aimerait remercier les organismes d'aide aux nouveaux arrivants suivants et leurs clients.

Collège Boréal

Matthew House Windsor

Multicultural Council of Windsor et Essex County

New Canadians' Centre of Excellence Inc.

South Essex Community Council

Unemployed Help Centre of Windsor Inc.

Windsor Women Working With Immigrant Women

Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc.

YMCA de l'Ouest de l'Ontario

Nous remercions également la Société de développement économique WindsorEssex, le Collège St. Clair, l'Université de Windsor, ainsi que les employeurs et les employés qui ont fourni leurs commentaires dans ce guide.

Bibliographie

Embaucher un étudiant étranger, gouvernement du Canada, modifiée le 17 mars 2017, https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services//travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/embaucher-etudiant-etranger.html.

Société de développement économique de London, « Global Talent: Hiring immigrants makes good business sense », 2007.

« Aînés », Statistique Canada, modifiée le 17 janvier 2018, https://www.statcan.gc.ca/pub/11-402-x/2011000/chap/seniors-aines/seniors-aines-fra.htm

Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, no 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada, Recensement de la population de 2011, no 98-316-XWE au catalogue de Statistique Canada.

main-d'œuvre WindsorEssex
VOTRE CONSEIL LOCAL DE PLANIFICATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

partenariat local d'immigration
windsor essex
local immigration partnership

THE CITY OF WINDSOR
ONTARIO, CANADA

Funded by: Immigration, Refugees and Citizenship Canada
Financé par : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

880, route Service Nord, bureau 201 | Windsor (ON) N8X 3J5
Téléphone : 226-674-3220
Courriel : info@workforcewindsoressex.com

Imprimé en juin 2018