

# L'embauche d'immigrants à Hamilton

Étude sur l'état de préparation  
des employeurs

Mai 2013



**Workforce Planning Hamilton**  
Planification de main d'oeuvre de Hamilton

## Remerciements

Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH) tient à reconnaître et à remercier les organisations et les particuliers qui ont apporté leur savoir et leur expérience à la préparation du présent rapport.

PMH est reconnaissante envers le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, principal bailleur de fonds du projet.

PMH remercie particulièrement le Hamilton Immigration Partnership Council (HIPC) et le Réseau de soutien à l'immigration francophone, et tient à exprimer sa gratitude à l'Alliance des conseils sectoriels et à Aurelia Tokaci pour la Feuille de route de l'employeur.

Merci, également, à nos agentes téléphoniques : Cathy Bijons, Eve Daren et Morgan Stanek.

Merci à tous les employeurs qui ont participé à l'étude, et au groupe de travail sur l'emploi du HIPC dont les conseils nous ont été précieux durant la démarche.

Conception du projet : Judy Travis, directrice générale

Recherche et rédaction : Sarah V. Wayland, Ph. D. et Gerald Bierling

Gestion du projet : Sharon Marafon



Funded by:

Financé par :



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada

This Employment Ontario project is funded in part by the Government of Canada.  
Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada.



# TABLE DES MATIÈRES

Aperçu du projet .....	1
Les immigrants à Hamilton.....	1
Description du projet.....	2
Objectif et questions de recherche.....	3
Méthodes de recherche .....	3
Définitions.....	4
Principaux résultats de la recherche .....	5
1. En général, les employeurs sont optimistes face à l'embauche et à la croissance.....	5
2. Le recrutement pose un défi pour près des deux tiers des employeurs; six employeurs sur dix ont dit avoir de la difficulté à recruter des employés possédant les compétences requises.....	7
3. Les organisations, même celles de grande taille, recourent souvent à des méthodes informelles pour recruter des employés.....	8
4. Les employeurs de Hamilton sont favorables à l'embauche d'immigrants, mais leurs efforts de recrutement ne ciblent pas ces travailleurs en particulier. La principale raison pour laquelle les employeurs ont embauché des immigrants, c'est qu'ils étaient les candidats les plus qualifiés. Toutefois, un grand nombre ont engagé des immigrants en vue d'exploiter de nouvelles occasions d'affaires ou pour diversifier leur clientèle.....	9
5. En matière d'embauche d'immigrants, les problèmes de langue et de communication représentent la plus grande préoccupation des employeurs....	12
6. Beaucoup d'employeurs de Hamilton veulent embaucher des personnes qui peuvent parler d'autres langues en plus de l'anglais, en particulier le français. ....	14
7. Les employeurs ont déclaré que la majorité des employés immigrants occupent des postes spécialisés, et sept sur dix n'ont pas de difficulté à évaluer les diplômes étrangers des immigrants qui postulent les postes spécialisés.. ....	16
8. Peu d'employeurs de Hamilton exigent ou offrent une formation spécialisée quelconque, comme des cours de langue adaptés au lieu de travail, pour les employés immigrants en particulier. ....	18
9. Presque tous les employeurs de Hamilton croient que les employés d'origine canadienne s'entendent bien avec les employés immigrants, et ils sont en majorité très satisfaits d'avoir embauché des immigrants. ....	19
10. Un peu moins de la moitié des employeurs interrogés ont exprimé de l'intérêt face aux ressources offertes par les organismes locaux pour la recherche et l'embauche d'immigrants. Une proportion similaire ont dit connaître des organismes locaux pouvant les aider.. ....	21

Conclusions .....	24
Recommandations.....	26
Bâtir un pont entre les immigrants et les employeurs .....	26
Bâtir un pont entre les fournisseurs de services et les employeurs .....	27
Améliorer l'employabilité des immigrants.....	27
Améliorer la préparation des employeurs à la diversité.....	28
Annexe A – Méthodes d'échantillonnage et de sondage, et profil de l'échantillon.....	29
Annexe B – Les immigrants sur le marché du travail canadien .....	31
Annexe C – Membres du groupe consultatif.....	36
Annexe D – Liste des participants aux groupes de discussion et aux entrevues.....	37

## Liste des graphiques

Figure 1 : Probabilité d'embaucher au moins un nouvel employé au cours des douze prochains mois, selon la taille de l'organisation (bleu) et le secteur (beige) (%) .....	6
Figure 2 : L'organisation est-elle actuellement en croissance, en déclin ou stable? (%).....	6
Figure 3 : Difficultés liées au recrutement (%).....	7
Figure 4 : Raisons d'embaucher des immigrants (%).....	10
Figure 5 : Raisons qui empêchent les organisations d'embaucher des immigrants (%).....	12
Figure 6 : Types de postes occupés par les employés immigrants (%) .....	17
Figure 7 : Besoins en formation et pratiques de formation (%) .....	18
Figure 8 : Interaction entre les employés nés au Canada et les employés immigrants (%).....	20
Figure 9 : Satisfaction face à l'embauche d'immigrants (%).....	20

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Méthodes de recrutement (%).....	8
Tableau 2 : Raisons d'embaucher des immigrants, selon la taille de l'organisation et le secteur (%).....	11
Tableau 3 : Raisons qui empêchent les organisations d'embaucher des immigrants, selon la taille de l'organisation et le secteur (%).....	13
Tableau 4 : Services de soutien que les organisations trouveraient utiles, selon la taille de l'organisation et le secteur (%) .....	22

## Encadrés

Encadré 1 : Les employeurs francophones à Hamilton.....	15
---	----

## APERÇU DU PROJET

L'emploi des immigrants constitue pour Hamilton une question d'intérêt dont l'importance ne cessera de croître à mesure qu'évolue la main-d'œuvre. D'ici 20 ans, environ une personne de la population active canadienne sur trois pourrait être née à l'étranger<sup>1</sup>. La prospérité économique future de Hamilton repose sur la capacité des employeurs locaux non seulement de s'adapter à l'évolution démographique de la main-d'œuvre, mais aussi d'en tirer profit.

C'est dans ce contexte que Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH) a décidé de tenir des consultations avec les employeurs de la région au sujet de l'embauche et de l'emploi des immigrants. Il s'agit possiblement du premier sondage du genre à Hamilton. Les résultats donnent le pouls de la situation locale en regard des constats qui ressortent des enquêtes pancanadiennes et des sondages menés auprès des employeurs dans d'autres villes.

### Les immigrants à Hamilton

La région de Hamilton a accueilli en 2012 près de 4 000 résidents permanents, une hausse par rapport aux 3 297 immigrants qui sont venus s'y établir en 2011<sup>2</sup>. En fait, Hamilton a enregistré l'une des seules augmentations dans la province, le nombre de nouveaux résidents permanents en Ontario et dans la région du Grand Toronto ayant diminué durant la même période.

Parmi les immigrants récents dans la ville de Hamilton, c'est à dire ceux arrivés entre 2006 et 2010, un peu moins de la moitié (45,2 %) ont l'âge d'activité maximale (25-44 ans), et plus de la moitié ont exprimé leur intention de travailler. Les principaux pays d'origine sont les Philippines, l'Inde, la Chine, l'Iraq et les États Unis.

Les immigrants à Hamilton sont plus scolarisés que les Canadiens de naissance, et leurs niveaux d'études se situent, en général, dans la moyenne pour les immigrants qui sont arrivés au Canada durant cette période, sauf quelques exceptions. Hamilton a accueilli, toute proportion gardée, moins d'étrangers titulaires d'un diplôme universitaire, surtout au niveau du baccalauréat. La ville a néanmoins reçu une proportion légèrement plus élevée d'immigrants titulaires d'un doctorat, probablement en raison de la présence de l'Université McMaster<sup>3</sup>. Les Hamiltoniens d'âge actif sont deux fois moins susceptibles que les immigrants vivant à Hamilton de détenir un diplôme universitaire<sup>4</sup>.

1 Statistique Canada, « Étude : La population active canadienne : tendances projetées à l'horizon 2031 », *Le Quotidien*, 17 août 2011. Ces projections sont fondées sur la population active permanente du Canada et ne tiennent pas compte des travailleurs étrangers temporaires.

2 Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2012*, tableaux préliminaires.

3 Sarah V. Wayland, 2010. *A Demographic Profile of Immigrants in Hamilton*, rapport préparé aux fins de la Stratégie d'immigration de Hamilton.

4 Calculé à partir du Recensement de 2006, avec les données obtenues de PMH. Au moment de la rédaction, les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (remplace le Recensement canadien) n'étaient pas encore disponibles.

En dépit d'un niveau d'instruction élevé, les immigrants sont plus susceptibles que leurs homologues nés au Canada d'être sans emploi et sous employés. En 2011, le taux de chômage pour l'ensemble des résidents permanents surpassait légèrement celui des résidents nés au Canada (6,6 % contre 6,2 %) dans la région de Hamilton. Le taux de chômage régresse avec le temps au Canada : dépassant à peine 10 % pour les immigrants établis au pays depuis cinq ans ou moins, il s'établit à 6,3 % pour ceux établis depuis plus longtemps<sup>5</sup>. Comparativement à leurs homologues masculins, les immigrantes sont moins touchées par le chômage, mais leur taux d'activité est plus faible également<sup>6</sup>.

En somme, les immigrants à Hamilton sont généralement plus scolarisés que les résidents nés au Canada et connaissent néanmoins un taux de chômage plus élevé. La sous utilisation des compétences des immigrants comporte un coût qui va bien au delà du bien être des immigrants : elle coûte cher aux employeurs, freine l'innovation et impose inutilement des limites sur les revenus, donc sur les recettes fiscales. Qui plus est, chacun de ces facteurs peut seulement gagner en importance au vu de la proportion croissante d'immigrants sur le marché du travail local.

## Description du projet

Ce projet est né du désir de mieux comprendre la disposition des employeurs face à l'embauche d'immigrants récents à Hamilton, dont des francophones, et le besoin en personnel bilingue. Une assise empirique de ce genre est essentielle puisqu'elle aidera à élaborer une stratégie de mobilisation des employeurs locaux pour encourager l'emploi des immigrants.

La recherche a été dirigée par un partenariat réunissant Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH), le Réseau de soutien à l'immigration francophone et le groupe de travail sur l'emploi du Hamilton Immigration Partnership Council (HIPC). En sa capacité de comité directeur, le groupe de travail a inscrit le projet à l'ordre du jour de ses réunions mensuelles pendant toute la durée de l'étude, soit du début de novembre 2012 à avril 2013. Une liste des membres est fournie à l'annexe C.

---

<sup>5</sup> Hamilton Community Foundation, « Newcomers Key to Growth », *Vital Signs 2012*, d'après les données personnalisées achetées de Statistique Canada.

<sup>6</sup> Le taux de chômage correspond à la proportion de personnes sans emploi par rapport à la population active, tandis que le taux d'activité sur le marché du travail correspond à la proportion de personnes actives au sein de la population. Le taux de chômage tient seulement compte des personnes qui participent à la vie active.

## Objectif et questions de recherche

Le projet visait plusieurs objectifs interdépendants, chacun d'eux ayant orienté la conception de la recherche :

- compiler les données existantes au sujet des immigrants récents faisant partie de la population active de Hamilton ou cherchant à l'intégrer;
- connaître les attitudes des employeurs de la région de Hamilton face à l'embauche de nouveaux arrivants formés à l'étranger, y compris les obstacles, ainsi que les expériences vécues avec des immigrants récents en milieu de travail;
- déterminer les outils dont les employeurs ont besoin pour appuyer l'embauche de nouveaux arrivants formés à l'étranger;
- renseigner les employeurs au sujet des possibilités d'embauche d'immigrants et de l'existence de fournisseurs locaux de services d'emploi;
- formuler des recommandations en vue d'améliorer la situation des immigrants formés à l'étranger sur le marché du travail local.

## Méthodes de recherche

La recherche s'est composée des travaux suivants :

1. Une brève analyse documentaire portant sur les données les plus récentes concernant l'intégration des immigrants sur le marché du travail, y compris les enquêtes pertinentes. Cet exercice visait principalement à éclairer l'élaboration du sondage auprès des employeurs. L'analyse documentaire forme l'annexe B du présent rapport.
2. Un sondage auprès des employeurs, comprenant des questions sur leurs expériences liées à l'embauche et à l'emploi d'immigrants et sur le besoin d'embaucher du personnel bilingue. Au total, 318 employeurs ont répondu au sondage qui a été mené par téléphone par trois agentes expérimentées. L'échantillon de répondants est représentatif de la population totale d'employeurs à Hamilton eu égard au secteur et à la taille<sup>7</sup>.

Les questions du sondage téléphonique portaient sur les attentes des employeurs face à l'embauche, ainsi que sur les attitudes, les obstacles et les défis liés à l'embauche d'immigrants récents, soit les étrangers qui se sont installés au Canada au cours des dix dernières années.

---

<sup>7</sup> L'annexe A donne une description plus détaillée de la méthode d'échantillonnage et du profil de l'échantillon. Tous les employeurs appartenant aux industries productrices de biens et de services sont représentés dans l'échantillon.

3. Des séances de discussion et des entrevues avec les employeurs. Les principaux thèmes dégagés de l'analyse documentaire et des résultats du sondage ont servi à formuler quelques questions ouvertes pour les employeurs. Ces questions ont été présentées à quatre groupes de discussion réunissant 33 employeurs participants, ainsi qu'à l'occasion d'entrevues tenues avec un groupe supplémentaire de dix employeurs qui n'avaient pu participer aux séances de discussion.

Chaque employeur qui a répondu au sondage a reçu une trousse d'information et de ressources mise au point par PMH et le HIPC pour favoriser l'embauche d'immigrants. Cette trousse contient également les coordonnées de fournisseurs locaux de services d'emploi.

## Définitions

Aux fins de la présente étude, les immigrants récents sont des étrangers qui sont arrivés au Canada au cours des dix dernières années, sauf indication contraire. Les immigrants récents ont été admis au Canada au titre de diverses catégories, dont celles de l'immigration économique, du regroupement familial et des réfugiés. Un bon nombre d'immigrants, mais pas la totalité, sont des professionnels ayant étudié à l'étranger.

Dans notre analyse, les employeurs ont été catégorisés en fonction de la taille de l'organisation et du secteur d'activité. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), les secteurs de l'économie canadienne peuvent être regroupés en cinq grandes industries produisant des biens (comme la fabrication et la construction) et quinze industries produisant des services (services d'enseignement, hébergement et services de restauration, finance et assurances, entre autres)<sup>8</sup>. Pour analyser notre échantillon relativement petit, nous avons utilisé ces grandes catégories d'industries productrices de biens et de services.

Concernant la taille de l'organisation, les petites entreprises sont celles comptant moins de 20 employés. Les entreprises de taille moyenne ont un effectif de 20 à 100 employés, et les grandes entreprises comptent plus de 100 employés. L'annexe A donne une répartition de l'échantillon d'employeurs.

*Peu importe que la personne ait un accent ou qu'on ait un peu de difficulté à la comprendre.  
Le plus important, c'est sa capacité de faire le travail.*

*- Employeur de Hamilton*

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples informations sur le SCIAN, visitez le site Web d'Industrie Canada : <http://www.ic.gc.ca>.



## RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

### Résultat 1. En général, les employeurs sont optimistes face à l'embauche et à la croissance.

Afin de mesurer l'intérêt éventuel des employeurs face à l'embauche d'immigrants, on leur a posé une série de questions portant sur les besoins d'embauche actuels et futurs. En moyenne, les employeurs ont indiqué que 14,5 % de leurs employés actuels avaient été embauchés au cours des douze derniers mois<sup>9</sup>. Le roulement est un peu plus élevé dans le secteur des services (15,3 %) et les grandes organisations (17,6 %).

**Les grandes organisations sont les plus susceptibles d'avoir des besoins d'embauche à court terme. Presque toutes (97,1 %) ont indiqué qu'il était très probable qu'elles embauchent au moins un employé dans la prochaine année, comparativement à 58,2 % pour l'ensemble des employeurs.** Les intentions d'embauche varient très peu selon le secteur (figure 1). Ce constat rejoint les réponses données par les employeurs à la question portant sur le taux de départ d'employés au cours d'une année donnée. Environ 60 % des employeurs ont indiqué que, bon an mal an, ils perdent moins de 5 % de leur effectif, et encore 14,6 % ont indiqué que le taux de départ varie habituellement de 5 à 9 %.

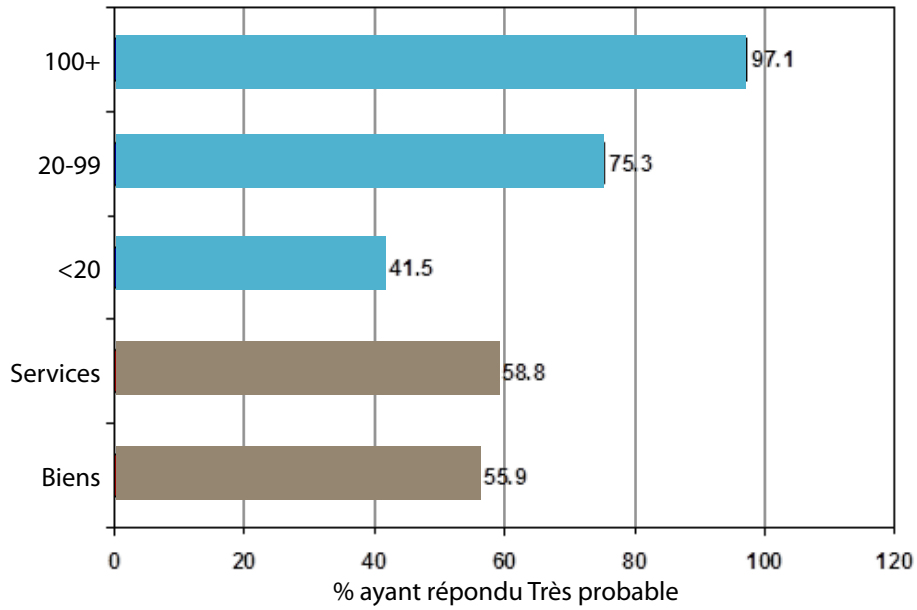
**Les employeurs ont une vision assez optimiste de l'économie de Hamilton (et, par le fait même, de leurs besoins d'embauche éventuels), près de 40 % d'entre eux ayant indiqué que leur organisation est en croissance. La proportion d'employeurs ayant mentionné un déclin est très faible (4,4 %).** Les grandes organisations et celles du secteur des services sont les plus susceptibles de parler de croissance. Près de 20 % de l'ensemble des répondants, et 40,7 % des organisations productrices de biens, ont indiqué que les tendances de croissance varient selon le secteur de l'organisation.

*Récemment, l'entreprise a engagé une personne parce qu'elle parlait le mandarin et le cantonais.*

*– Employeur de Hamilton*

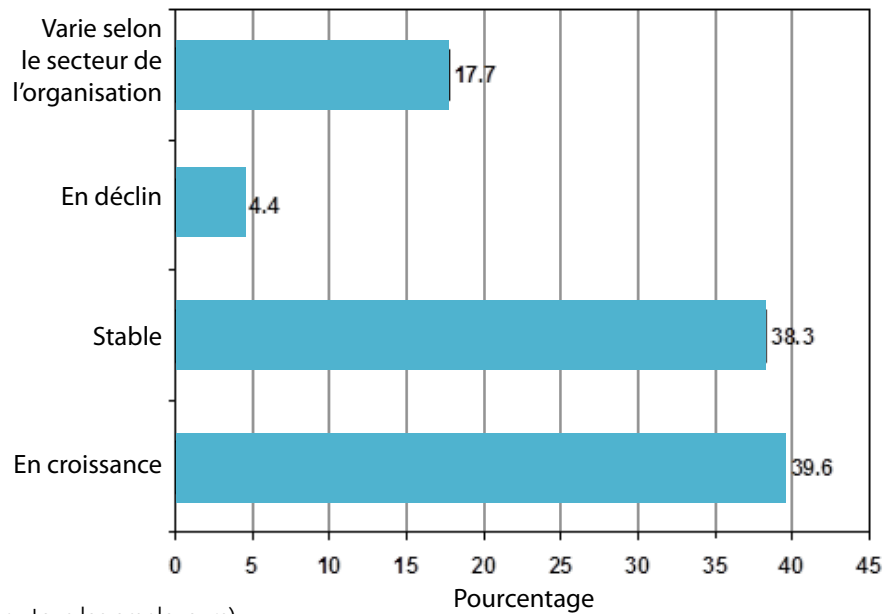
<sup>9</sup> Ce taux est légèrement inférieur à la part d'employés (18,4 %) en Ontario qui occupaient, en 2012, leur emploi courant depuis un an ou moins (Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau 282-0038).

Figure 1 : Probabilité d'embaucher au moins un nouvel employé au cours des douze prochains mois, selon la taille de l'organisation (bleu) et le secteur (beige) (%)



(Échantillon : tous les employeurs)

Figure 2 : L'organisation est-elle actuellement en croissance, en déclin ou stable? (%)



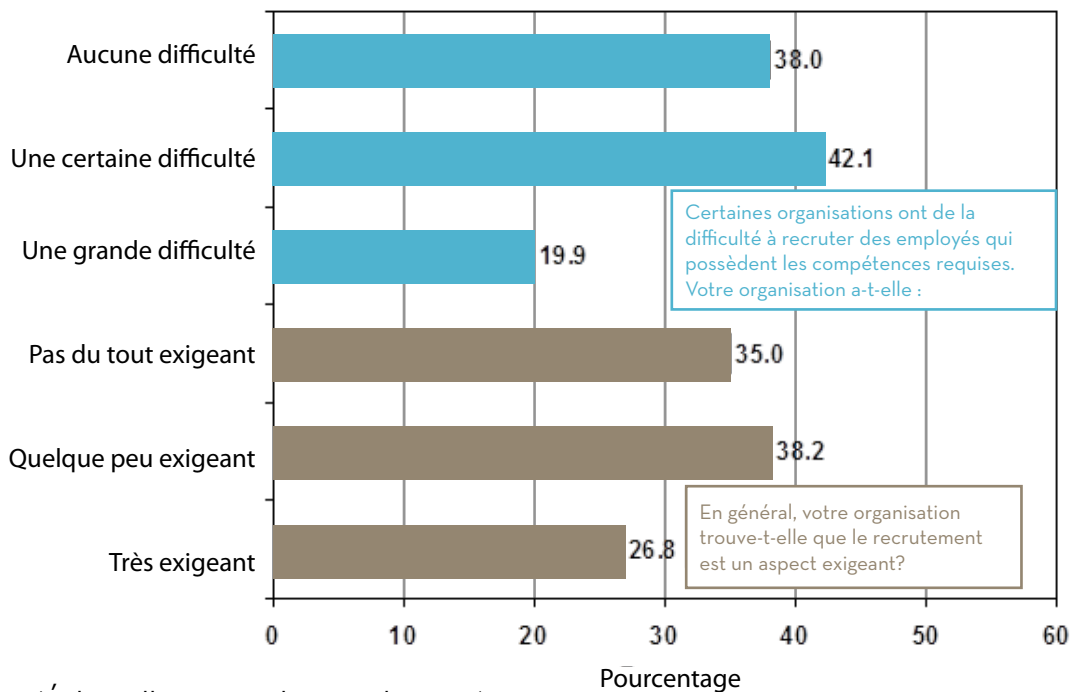
(Échantillon : tous les employeurs)

## Résultat 2. Le recrutement pose un défi pour près des deux tiers des employeurs; six employeurs sur dix ont dit avoir de la difficulté à recruter des employés possédant les compétences requises.

Les employeurs ont parlé des possibilités d'emploi, mais ils ont aussi souligné la difficulté de pourvoir les postes vacants. Comme le montre la figure 3, un peu moins des deux tiers trouvent que le recrutement constitue un défi de taille et qu'il est difficile d'embaucher des employés possédant les compétences requises.

Les organisations du secteur des biens sont légèrement moins susceptibles que celles du secteur des services d'éprouver des difficultés dans ce domaine. Par exemple, 45,8 % des entreprises productrices de biens disent n'avoir aucune difficulté à recruter des employés qui possèdent les compétences requises, tandis que 36,2 % des entreprises de services n'ont mentionné aucune difficulté à cet égard.

Figure 3 : Difficultés liées au recrutement (%)



(Échantillon : Tous les employeurs)

Un des employeurs interviewés dans le cadre de l'étude a indiqué qu'il est si difficile de trouver des employés qualifiés que l'organisation a décidé de recourir à une agence de placement pour trouver et embaucher des travailleurs étrangers. Cet employeur avait récemment engagé un candidat originaire des Pays Bas, soulignant qu'il était très satisfait et souhaiterait pouvoir recruter plus de travailleurs comme lui.

*Il est difficile de trouver des personnes qualifiées, alors nous avons dû recruter des travailleurs d'autres pays qui ont les compétences voulues en mécanique.*

*- Employeur de Hamilton*

### Résultat 3. Les organisations, même celles de grande taille, recourent souvent à des méthodes informelles pour recruter des employés.

Le recrutement se fait principalement par des méthodes informelles (bouche à oreille et contacts personnels), même chez les grandes organisations, comme le montre le tableau 1. La taille de l'entreprise et son secteur d'activité ont une incidence sur les méthodes de recrutement. En particulier, les grandes organisations et les entreprises du secteur des services sont plus susceptibles d'employer des méthodes à forte intensité de ressources (comme des sites Web d'entreprise et des programmes coopératifs) que les organisations de taille plus petite et les entreprises productrices de biens. Elles sont aussi plus susceptibles de recourir à des fournisseurs de services d'emploi subventionnés par le gouvernement.

*Il y a beaucoup de candidats, mais ils ne sont pas nécessairement qualifiés pour occuper les postes qu'ils veulent.*

- Employeur de Hamilton

Tableau 1 : Méthodes de recrutement (%)

	Taille de l'organisation (n <sup>bre</sup> d'employés)			Secteur		Tous
	<20	20-99	100+	Biens	Services	
Bouche-à-oreille/réseaux d'employés	84,2	88,8	91,7	74,6	89,2	86,5
Contacts personnels	77,6	79,6	83,3	78,0	78,8	78,6
Répertoire d'emplois en ligne	72,1	77,6	97,2	66,1	79,2	76,7
Étudiants de programmes coopératifs et stagiaires	48,6	58,2	80,6	42,4	58,3	55,3
Site Web de l'organisation	36,6	57,1	91,7	27,1	54,4	49,4
Annonces dans les journaux	35,0	41,8	47,2	44,1	37,1	38,4
Fournisseurs de services d'emploi subventionnés par le gouvernement	32,8	31,6	58,3	32,2	36,3	35,5
Médias sociaux	31,7	30,6	41,7	22,0	35,1	32,7
Agences de dotation	29,0	28,6	50,0	33,9	30,9	31,4
Campagnes de promotion de l'emploi dans les collèges/ universités	18,0	28,6	61,1	18,6	28,2	26,4
Autre	20,2	22,4	25,0	35,6	18,1	21,4
Kiosques à un salon des carrières	8,2	20,4	52,8	5,1	20,1	17,3
Salons ou promotion de l'emploi dans les écoles secondaires	3,8	9,2	22,2	10,2	6,9	7,5
Publicité à la radio ou à la télévision	1,6	4,1	11,2	1,7	3,9	3,5

Remarque : Les employeurs pouvaient choisir plus d'un type de service de soutien, c'est pourquoi la somme des pourcentages par colonne ne correspond pas à 100 %. Dans la catégorie « Autre », les méthodes citées le plus souvent sont les panneaux/affiches (sur les routes, dans les vitrines et sur les autobus) et les candidatures spontanées (bien qu'il ne s'agisse pas d'une méthode de recrutement, en théorie).  
(Échantillon : Tous les employeurs)

**Résultat 4. Les employeurs de Hamilton sont favorables à l'embauche d'immigrants, mais leurs efforts de recrutement ne ciblent pas ces travailleurs en particulier. La principale raison pour laquelle les employeurs ont embauché des immigrants, c'est qu'ils étaient les candidats les plus qualifiés. Toutefois, un grand nombre ont engagé des immigrants en vue d'exploiter de nouvelles occasions d'affaires ou pour diversifier leur clientèle.**

En moyenne, les immigrants récents (arrivés au Canada au cours des dix dernières années) représentent 7,1 % de l'effectif actuel des organisations répondantes. Ce pourcentage est sensiblement plus élevé pour les grandes organisations : 15,5 % comparativement à 6,4 % pour celles comptant moins de 20 employés et à 5,8 % pour celles comptant de 20 à 99 employés.

*Nous retenons le candidat le plus qualifié, peu importe son origine.*

*- Employeur de Hamilton*

Parmi les organisations qui emploient déjà des immigrants récents, près du quart ont indiqué avoir embauché au moins dix immigrants récents dans les dix dernières années. Comme l'on pouvait s'y attendre (peut être parce qu'elles embauchent plus), les grandes organisations ont indiqué le plus haut taux d'embauche d'immigrants récents. Par exemple, 73,1 % des grandes entreprises ont déclaré avoir recruté au moins dix immigrants récents dans les dix dernières années, tandis que ce taux n'est que de 7,7 % pour les petites organisations et de 16,7 % pour les entreprises de taille moyenne.

Par rapport aux entreprises productrices de biens, les entreprises de services sont plus susceptibles d'avoir embauché dix immigrants récents ou plus (25,9 % contre 16,7 %).

Les pratiques de recrutement des employeurs à l'égard des immigrants concordent avec leurs intentions en matière d'embauche future. **À la question demandant s'ils prévoient embaucher des immigrants pour combler leurs besoins actuels et futurs en ressources humaines, près de 85 % des employeurs ont répondu qu'ils le feraient. Beaucoup d'employeurs ont également souligné qu'ils recruteront un immigrant s'il est le candidat le plus qualifié. Ainsi, bien que ce résultat n'indique pas que les efforts de recrutement des employeurs ciblent précisément des immigrants, il témoigne de leur ouverture à engager des candidats de ce groupe.**

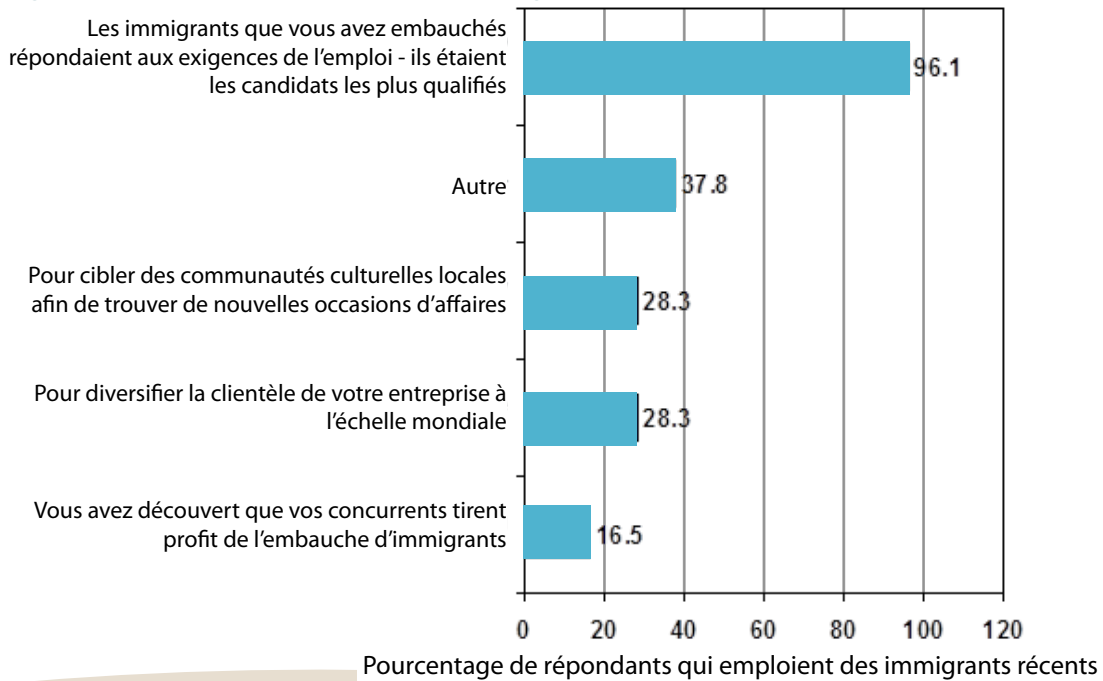
Les raisons pour lesquelles les organisations embauchent des immigrants sont variées. Aux répondants qui ont dit employer des immigrants récents, on a demandé de choisir dans une liste quelques unes des raisons pour lesquelles les organisations embauchent des immigrants récents. Comme le montre la figure 4, presque tous ont déclaré que les immigrants embauchés étaient les candidats les plus qualifiés. Ce résultat reflète le constat dégagé du sondage mené en 2011 par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) auprès des employeurs de la région du Grand Toronto et du sondage mené auprès des employeurs d'Ottawa en 2012 par

Embauche immigrants Ottawa (EIO)<sup>10</sup>. Dans ces deux sondages, des scénarios ont été présentés aux employeurs comme motifs probables d'embaucher des immigrants qualifiés. Le scénario « S'ils répondent aux exigences de l'emploi » a été la réponse choisie le plus souvent : par quelque 80 % et 75 % des employeurs, respectivement.

Un nombre considérable d'employeurs de Hamilton ont aussi mentionné quelques avantages à avoir un effectif diversifié (par exemple, pour diversifier leur clientèle et exploiter de nouveaux débouchés d'affaires). Ces résultats sont aussi très similaires à ceux obtenus aux sondages du TRIEC et d'EIO. Dans la catégorie de raisons Autre, une bonne éthique du travail était la réponse la plus fréquente, suivie des avantages commerciaux d'avoir des employés maîtrisant d'autres langues que l'anglais.

Le tableau 2 montre que les grandes organisations sont plus susceptibles que les petites de dire qu'elles embaucheraient des immigrants pour diversifier leur clientèle. Les entreprises de services sont plus susceptibles que celles du secteur des biens d'indiquer qu'une raison d'embaucher des immigrants serait pour « cibler des communautés culturelles locales afin de trouver de nouvelles occasions d'affaires ».

Figure 4: Raisons d'embaucher des immigrants (%)



(Échantillon : Employeurs comptant des immigrants récents dans leur effectif)

<sup>10</sup> Comme la formulation de la question utilisée dans les sondages du TRIEC et de EIO était légèrement différente, il est impossible de faire une comparaison directe des résultats.

Tableau 2 : Raisons d'embaucher des immigrants, selon la taille de l'organisation et le secteur (%)

	Taille (n <sup>bre</sup> d'employés)			Secteur	
	<20	20-99	100+	Goods	Services
Pour diversifier la clientèle de votre entreprise à l'échelle mondiale	25,0	26,5	38,5	27,8	28,4
Pour cibler des communautés culturelles locales afin de trouver de nouvelles occasions d'affaires	28,8	26,5	30,8	16,7	30,3
Vous avez découvert que vos concurrents tirent profit de l'embauche d'immigrants	15,4	18,4	15,4	11,1	17,4
Les immigrants que vous avez embauchés répondaient aux exigences de l'emploi - ils étaient les candidats les plus qualifiés.	96,2	98,0	92,3	100,0	95,4

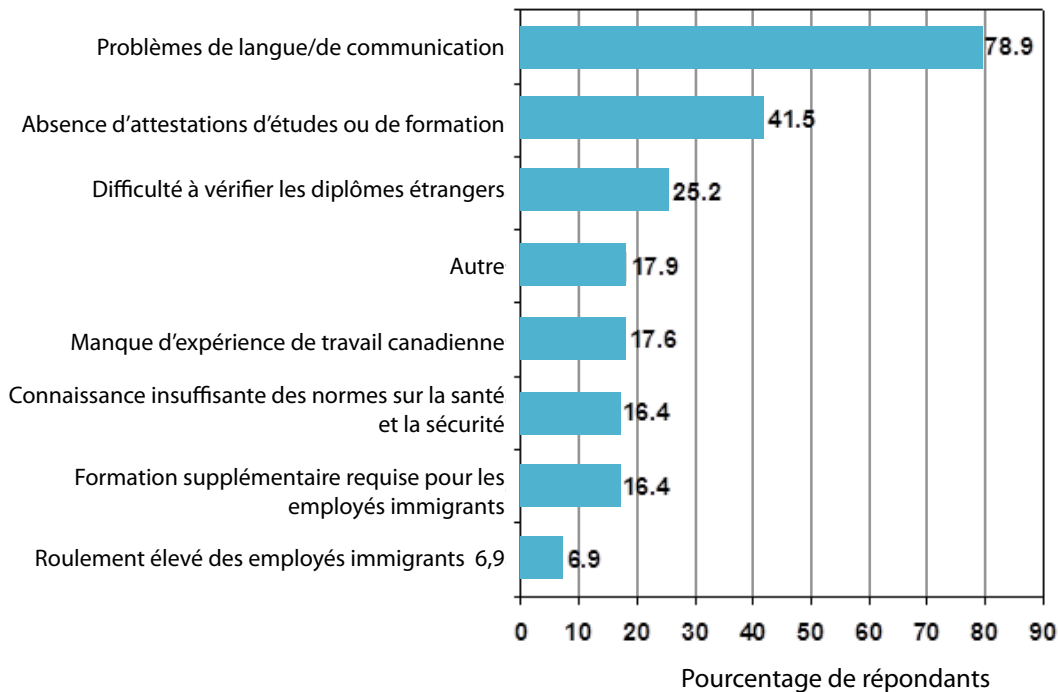
(Échantillon : Employeurs comptant des immigrants récents dans leur effectif)

Ces résultats ont trouvé confirmation dans les entrevues et les séances de discussion tenues avec les employeurs, la majorité des participants ayant indiqué que leur organisation embauchait des immigrants récents s'ils étaient les candidats les plus qualifiés. Les participants ont mentionné différents atouts que les immigrants apportent à leur organisation, notamment l'expérience acquise à l'étranger et leur capacité de communiquer avec des clients de même origine culturelle. Un répondant d'une agence de dotation en personnel a mentionné que les employeurs recherchaient parfois des immigrants en raison de leur bonne éthique de travail.

## Résultat 5. En matière d'embauche d'immigrants, les problèmes de langue et de communication représentent la plus grande préoccupation des employeurs.

On a également demandé aux employeurs d'indiquer les raisons qui peuvent les empêcher d'engager des immigrants. La figure 5 montre que les problèmes de langue et de communication constituent le principal facteur qui peut empêcher une organisation de recruter des immigrants. Quoique dans une mesure considérablement moindre, les questions relatives à l'éducation et à l'évaluation des diplômes étrangers revêtent aussi de l'importance. Les répondants ayant mentionné des obstacles « autres » ont été invités à donner des précisions. Dans la plupart des cas, les explications fournies touchaient encore aux difficultés découlant du fait que les candidats ne possèdent pas les aptitudes appropriées en langue ou en communication et au fait que cela pouvait être lié à la sensibilisation culturelle et aux pratiques au lieu de travail. Cependant, un petit nombre d'employeurs ont mentionné que l'embauche se fait uniquement par le syndicat, de sorte que si un immigrant récent n'est pas syndiqué, il ne peut pas être engagé.

Figure 5 : Raisons qui empêchent les organisations d'embaucher des immigrants (%)



(Échantillon : Tous les employeurs)

Bien que cet obstacle soit mentionné abondamment dans les études et la couverture médiatique canadiennes des dernières années, le « manque d'expérience de travail canadienne » ne figurait pas parmi les principales préoccupations des employeurs.



Le tableau 3 montre que la taille de l'organisation a un plus grand impact que le secteur sur le type de facteurs qui empêchent les organisations d'embaucher des immigrants. En particulier :

- les questions liées à l'éducation (formation appropriée; vérification des diplômes) seraient un obstacle à l'embauche davantage pour les grandes organisations que pour celles de petite taille; il en va de même pour le « manque d'expérience de travail canadienne »
- les problèmes de langue/de communication préoccupent davantage les organisations du secteur des services

Tableau 3 : Raisons qui empêchent les organisations d'embaucher des immigrants, selon la taille de l'organisation et le secteur (%)

	Taille (n <sup>bre</sup> d'employés)			Secteur	
	<20	20-99	100+	Biens	Services
Problèmes de langue/de communication	78,7	80,6	75,0	57,6	83,8
Manque d'expérience de travail canadienne	16,9	16,3	25,0	16,9	17,8
Formation supplémentaire requise pour les employés immigrants	17,5	12,2	19,4	15,3	16,6
Absence d'attestations d'études ou de formation	41,5	37,8	50,0	42,4	41,3
Difficulté à vérifier les diplômes étrangers	20,2	29,6	38,9	27,1	24,7
Roulement élevé des employés immigrants	8,2	5,1	5,6	8,5	6,6
Connaissance insuffisante des normes sur la santé et la sécurité	18,6	13,3	13,9	16,9	16,2

(Échantillon : Tous les employeurs)

Les participants aux séances de discussion ont généralement corroboré les résultats du sondage, surtout quant à l'importance des aptitudes en langue et en communication. Certains employeurs industriels ont indiqué que, dans le passé, la sécurité en milieu de travail était leur principale inquiétude face aux immigrants, en raison des problèmes possibles de communication, mais que cette inquiétude ne s'était jamais concrétisée.

*Il n'y a plus de simples manœuvres exécutants, de nos jours. Les travailleurs doivent communiquer, être capables de lire des feuilles de calcul, etc.*

*- Employeur de Hamilton*

Si quelques participants ont dit que les employeurs hésitent à investir dans la formation des employés, d'autres ont indiqué que leur organisation préfère embaucher des personnes qui possèdent de bonnes « compétences générales » (notamment en communication) et leur donner une formation en cours d'emploi sur les compétences spécifiques au poste. Les participants ont souligné que la nature du marché du travail a changé et qu'il y a moins d'emplois peu spécialisés bien rémunérés.

Pour beaucoup d'employeurs, comme la démarche d'embauche et d'orientation des nouveaux employés est exigeante en ressources, ils veulent embaucher la bonne personne du premier coup. Pour cette raison, ils sont parfois moins portés à donner la chance à un immigrant, surtout s'ils ne savent pas comment vérifier les diplômes étrangers. D'autres employeurs ont souligné que les immigrants sont souvent surqualifiés pour les postes et qu'il y a donc plus de chances qu'ils partent s'ils trouvent un autre poste plus à la mesure de leurs compétences.

D'autres, encore, ont mentionné qu'ils aimeraient diversifier leur effectif, mais qu'ils ne savent pas comment procéder ni où trouver des immigrants. Certaines organisations situées dans des quartiers multiethniques ont eu de la difficulté à joindre la population locale et n'ont donc pas embauché de candidats de cette communauté. Un employeur de l'industrie de l'accueil a déclaré que son entreprise aimerait recruter davantage de candidats du quartier, afin que le transport ne soit pas un problème pour les employés.

## Résultat 6. **Beaucoup d'employeurs de Hamilton veulent embaucher des personnes qui peuvent parler d'autres langues en plus de l'anglais, en particulier le français.**

Nous avons vu plus haut que la langue peut être un obstacle, si l'employé ne maîtrise pas suffisamment la langue courante du lieu de travail. À l'inverse, l'employé qui parle plus d'une langue peut représenter un atout pour l'organisation.

Collectivement, les employés immigrants apportent au lieu de travail un grand nombre de langues différentes. Dans certains cas, cette connaissance permet d'assurer une communication essentielle avec les clients ou les patients. Dans les séances de discussion, ce point a été mentionné par des participants de divers secteurs, notamment ceux de la santé, de l'accueil, des services financiers et des services professionnels. Plusieurs participants ont dit que leur organisation tient une liste ou un répertoire d'employés multilingues auxquels elle fait appel au besoin.

*Les immigrants ont un profil démographique très varié, et les différentes langues qu'ils parlent nous permettent de mieux servir nos clients. Nous avons parfois besoin de candidats qui maîtrisent des langues particulières, mais nous ne savons pas où les trouver.*

*- Employeur de Hamilton*

Dans notre échantillon d'employeurs, un peu moins de 8 % des organisations sont considérées bilingues en ce sens que les employés doivent parler une langue autre en plus de l'anglais au lieu de travail. Parmi les employeurs ayant embauché des immigrants récents, 20 % sont considérés bilingues. Le français est de loin la langue seconde la plus recherchée. (Nous les appelons « employeurs francophones » et un profil de ce groupe est présenté dans l'encadré 1.) Les autres langues recherchées par les employeurs locaux sont le cantonais/mandarin, l'italien, l'espagnol, les langues indiennes orientales, l'allemand et le coréen. D'après les résultats des séances de discussion et des entrevues, il y a beaucoup plus d'employeurs qui voient des avantages à engager des personnes bilingues et multilingues, même si cette compétence n'est pas une exigence du poste.

*Le français est très important... il serait fantastique d'avoir des employés qui parlent français. Nous sous-traitons quelques-unes de nos lignes [téléphoniques], et si le client ne parle pas anglais, il est dirigé vers un agent téléphonique qui comprend sa langue.*  
- Employeur de Hamilton

## Les employeurs francophones à Hamilton

Sur les 318 employeurs qui ont répondu au sondage, 18 exigent que les employés parlent français. Quelques différences marquées distinguent ces 18 répondants, que nous appelons « employeurs francophones », des autres employeurs. Les différences énumérées ci-dessous reflètent un écart d'au moins dix points de pourcentage. Toutefois, comme les employeurs francophones de notre étude sont peu nombreux, nous ne disposons pas de données suffisantes pour faire des tests de valeur statistique.

### Les employeurs francophones :

- sont plus concentrés dans le secteur des services que dans le secteur des biens;
- sont des organisations de grande taille;
- sont plus susceptibles de dire que leur organisation est en croissance;
- ont plus souvent de la difficulté à recruter des personnes qui possèdent les compétences requises;
- comptent plus souvent des immigrants dans leur effectif, et sont aussi plus susceptibles d'embaucher des immigrants dans l'avenir;
- sont plus portés à recruter des immigrants pour :
  - diversifier la clientèle de leur entreprise à l'échelle mondiale;
  - cibler des communautés culturelles locales afin d'exploiter de nouvelles occasions d'affaires;
- sont moins portés à dire que l'intégration en milieu de travail s'est très bien passée;
- sont plus susceptibles d'offrir une formation sur la diversité culturelle en milieu de travail;
- sont plus portés à citer les raisons suivantes pour expliquer qu'ils n'embauchent pas d'immigrants :
  - problèmes de langue/de communication;
  - absence d'attestations diplômes d'études ou de formation;
  - difficulté à vérifier les diplômes étrangers;
- sont plus portés à vouloir recourir à des agences locales;
- sont moins susceptibles de vouloir consulter une banque de curriculum vitæ d'immigrants;
- connaissent mieux les agences locales offrant ce genre de services;
- s'intéressent davantage au mentorat.

## Résultat 7. Les employeurs ont déclaré que la majorité des employés immigrants occupent des postes spécialisés, et sept sur dix n'ont pas de difficulté à évaluer les diplômes étrangers des immigrants qui postulent les postes spécialisés.

En ce qui concerne l'éducation, une grande majorité d'employeurs (71,4 %) qui ont des employés immigrants ont souligné que la plupart de ces employés possèdent un diplôme d'études postsecondaires (ou l'équivalent).

La plupart des employeurs qui comptent des immigrants dans leur effectif (71,2 %) ont dit qu'ils n'ont pas de difficulté à évaluer les diplômes étrangers des candidats immigrants<sup>11</sup>. Ce résultat est également lié à la taille de l'organisation et au secteur d'activité :

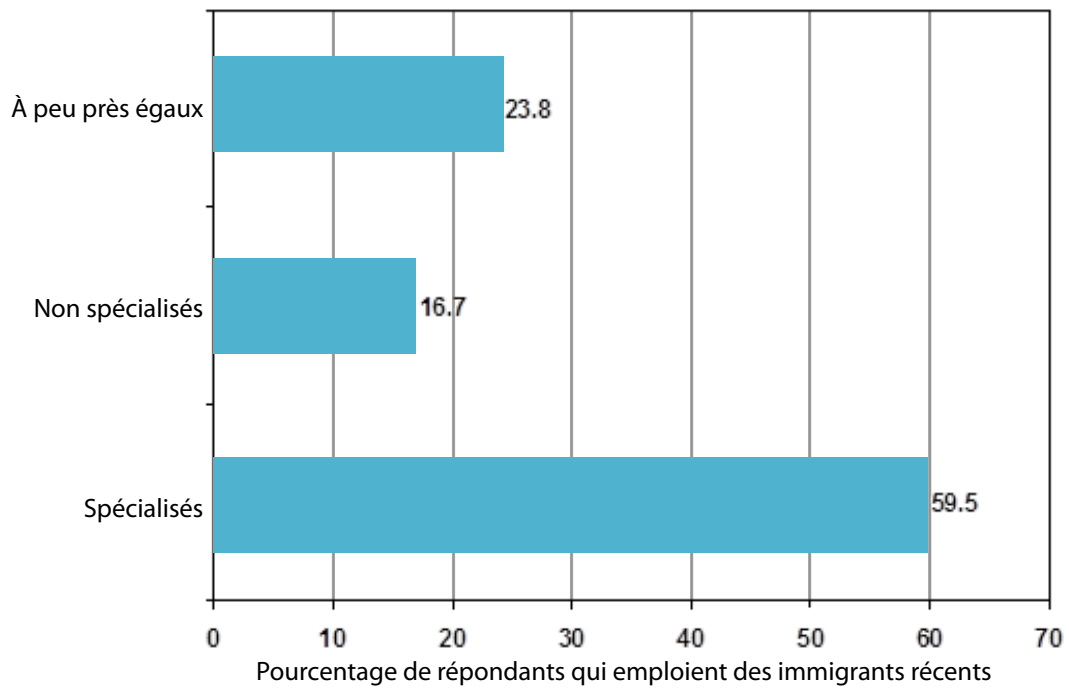
- les employeurs du secteur des biens sont moins susceptibles que ceux du secteur des services d'avoir de la difficulté à évaluer les diplômes étrangers (16,7 % contre 30,8 %);
- les petites organisations sont les plus susceptibles d'avoir de la difficulté à évaluer les diplômes étrangers (34 %), comparativement aux moyennes et aux grandes organisations (28,5 % et 19,2 %, respectivement).

La figure 6 montre que 59,5 % des employeurs ont indiqué que leurs employés immigrants occupent des postes spécialisés, et encore 23,8 % ont indiqué que leurs employés immigrants occupent des postes spécialisés et peu spécialisés dans des proportions égales. Les principales différences par rapport à la taille et au secteur sont que :

- les entreprises productrices de biens sont plus susceptibles que les entreprises de services d'avoir des employés immigrants à des postes peu spécialisés (27,8 % contre 14,8 %);
- les petites organisations sont les plus susceptibles d'avoir des employés immigrants à des postes spécialisés (68,6 %); toutefois, les grandes organisations sont les plus susceptibles de dire qu'il y a autant d'employés immigrants aux postes spécialisés qu'aux postes peu spécialisés (30,8 %).

<sup>11</sup> Ce résultat est fondé sur les organisations qui emploient actuellement des immigrants récents et les affectent à des postes spécialisés. Les résultats présentés dans le tableau 3 concernent l'ensemble des employeurs, qu'ils emploient ou non des immigrants récents, et toutes les activités d'embauche, pas seulement pour les postes spécialisés. Autrement dit, les préoccupations exprimées au sujet de l'évaluation des diplômes ne proviennent pas des employeurs qui ont de l'expérience dans l'embauche d'immigrants récents à des postes spécialisés.

Figure 6 : Types de postes occupés par les employés immigrants (%)



(Échantillon : Employeurs comptant des immigrants récents dans leur effectif)

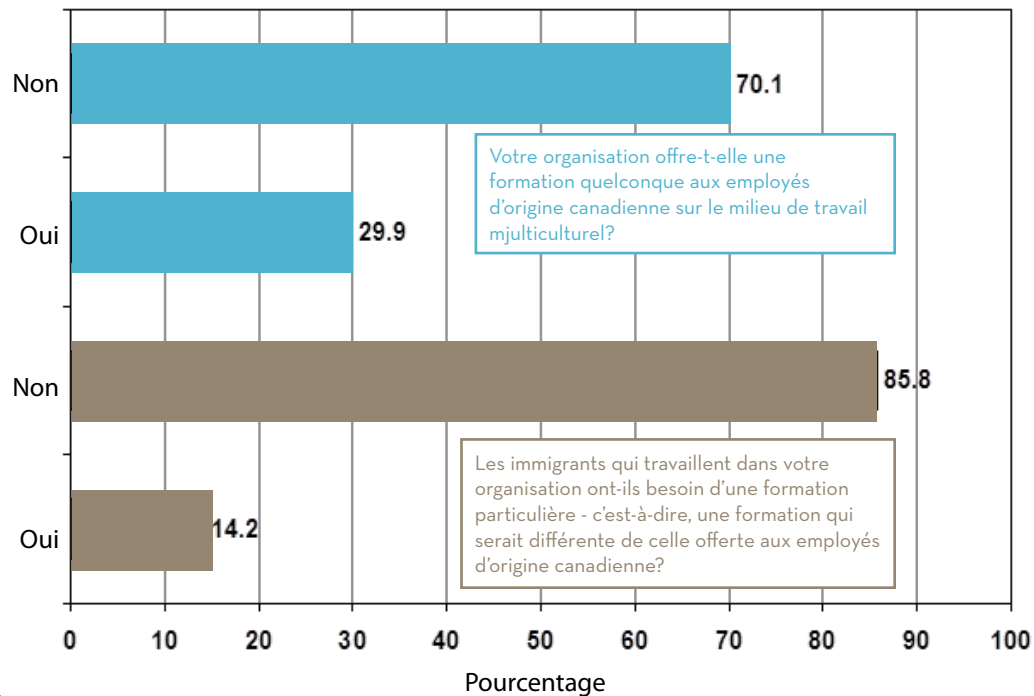
## Résultat 8. Peu d'employeurs de Hamilton exigent ou offrent une formation spécialisée quelconque, comme des cours de langue adaptés au lieu de travail, pour les employés immigrants en particulier.

Selon la figure 7, très peu d'employeurs (14,2 %) ont indiqué que les immigrants travaillant dans leur organisation ont besoin d'une formation particulière (c'est à dire, différente de celle dont auraient besoin les employés nés au Canada). Le besoin d'une formation particulière est plus marqué dans le secteur des services (15,6 %) et du côté des grandes organisations (30,8 %).

Parmi les employeurs ayant indiqué que leurs employés immigrants ont besoin d'une formation particulière, celle requise le plus souvent porte sur les compétences liées à la tâche, la sensibilisation culturelle et la communication. Naturellement, les problèmes de langue et de communication forment aussi le facteur cité le plus souvent par les employeurs comme motif les empêchant d'engager des immigrants.

La figure 7 révèle aussi qu'environ le tiers des organisations qui emploient des immigrants offrent à leurs employés d'origine canadienne une formation sur le milieu de travail multiculturel.

Figure 7 : Besoins en formation et pratiques de formation (%)



(Échantillon : Employeurs comptant des immigrants récents dans leur effectif)

Dans le passé, les entreprises de Hamilton qui recrutait beaucoup d'immigrants, comme Levi Strauss et Oakrun Farm Bakery, offraient des cours d'anglais au lieu de travail. Cette pratique ne semble plus avoir cours. Peu d'employeurs ayant participé aux séances de discussion ont dit offrir une formation quelconque aux employés immigrants ou non immigrants sur les pratiques en milieu de travail canadien, la diversité/l'anti-oppression et d'autres sujets. Un employeur a mentionné qu'il offrait « de manière proactive » une formation de deux jours sur les compétences culturelles. La formation est donnée par un consultant externe et est jugée utile.

Nous avons recensé seulement quelques employeurs de la région de Hamilton qui offrent une formation particulière et des mesures de soutien aux employés formés à l'étranger. L'exemple le plus intéressant est le projet de Hamilton Health Sciences (HHS) pour l'intégration du personnel infirmier formé à l'étranger dont l'anglais est la langue seconde (IEN/ESL Integration Project). Financé par les gouvernements fédéral et provincial, ce partenariat réunit HHS, le Collège Mohawk, l'Université McMaster, le centre CARE pour le personnel infirmier formé à l'étranger et le Hamilton Centre for Civic Inclusion (HCCI).

*Nous n'offrons pas une formation particulière aux immigrants, mais si une personne est embauchée comme manœuvre sans expérience, nous lui donnons une formation. Jusqu'à présent, il n'a pas semblé nécessaire d'offrir des cours de langue aux employés.*

*- Employeur de Hamilton*

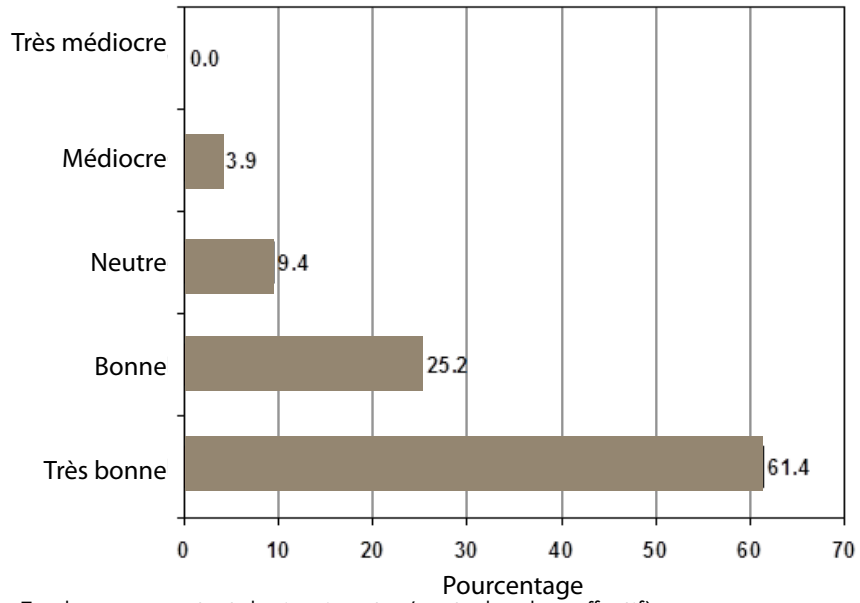
## **Résultat 9. Presque tous les employeurs de Hamilton croient que les employés d'origine canadienne s'entendent bien avec les employés immigrants, et ils sont en majorité très satisfaits d'avoir embauché des immigrants.**

Comme le montre la figure 8, presque toutes les organisations, indépendamment de la taille et du secteur, croient que les employés nés au Canada s'entendent bien avec leurs collègues immigrants. Cela peut aider à expliquer pourquoi les organisations sont si satisfaites d'avoir embauché des immigrants (figure 9). Ces résultats ont été réitérés par les participants aux séances de discussion : plusieurs ont dit que les immigrants ont une bonne éthique de travail et sont toujours prêts à acquérir de nouvelles compétences.

*La moitié de nos employés sont immigrants. Nous jumelons les nouveaux employés avec des collègues qui parlent leur langue afin de faciliter leur période de transition.*

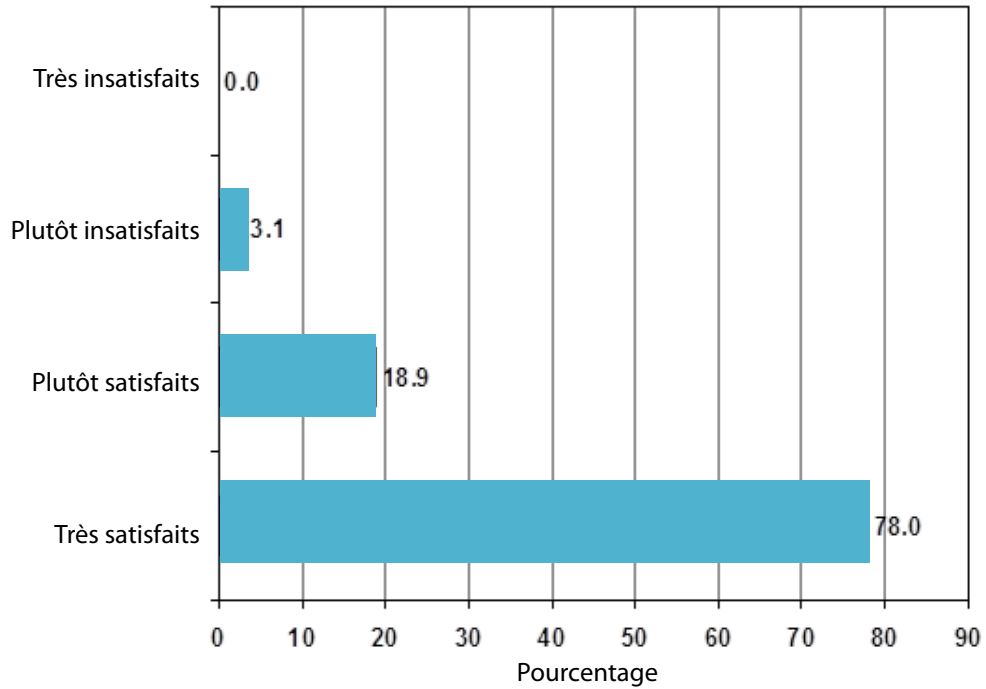
*- Employeur de Hamilton*

Figure 8 : Interaction entre les employés nés au Canada et les employés immigrants (%)



(Échantillon : Employeurs comptant des immigrants récents dans leur effectif)

Figure 9 : Satisfaction face à l'embauche d'immigrants (%)



(Échantillon : Employeurs comptant des immigrants récents dans leur effectif)



**Résultat 10. Un peu moins de la moitié des employeurs interrogés ont exprimé de l'intérêt face aux ressources offertes par les organismes locaux pour la recherche et l'embauche d'immigrants. Une proportion similaire ont dit connaître des organismes locaux pouvant les aider.**

Tous les employeurs ont également eu à répondre à une série de questions portant sur les ressources et les services qui pourraient les aider à recruter des immigrants récents et faciliter la transition des immigrants dans le milieu de travail. La volonté de recourir à des organismes locaux (comme Employment Hamilton, le YMCA et Goodwill) pour trouver et embaucher des immigrants était presque également partagée, 52,4 % des employeurs déclarant que leur organisation pourrait bénéficier de l'aide d'organismes locaux pour trouver et embaucher des immigrants, comparativement à 47,6 % qui ne croyaient pas que leur organisation pourrait bénéficier de l'aide d'organismes locaux. S'il y a peu de variation dans les réponses en fonction de la taille de l'entreprise, le secteur, lui, a un impact. Comparativement aux employeurs du secteur des biens, ceux du secteur des services étaient plus de deux fois susceptibles d'être intéressés à travailler avec des fournisseurs de services d'emploi pour trouver et recruter des immigrants. Seulement 23,7 % des organisations productrices de biens ont exprimé de l'intérêt à recourir à de tels services, contre 53,1 % des organisations de services.

Les organisations intéressées par de tels services et ressources ont mentionné le plus souvent qu'elles aimeraient obtenir de l'information sur les endroits où trouver des immigrants qualifiés, et ensuite qu'elles aimeraient avoir accès à une banque de curriculum vitae d'immigrants. Le tableau 4 révèle une certaine variation en fonction de la taille, mais l'écart est moins marqué entre les deux secteurs. Les grandes organisations sont légèrement plus susceptibles que les petites de demander de l'aide sous forme d'information, comme l'accès à une banque de cv d'immigrants. Les petites organisations sont plus susceptibles de rechercher une assistance active, comme un soutien pour la présélection de candidats immigrants, une formation linguistique que les organismes locaux les aideraient à trouver, une formation sur la communication interculturelle pour leurs employés et des stratégies pour recruter des employés immigrants et les garder.

On a également demandé aux employeurs de dire si un programme d'encouragement financier augmenterait les chances que leur organisation embauche des immigrants récents. Les avis étaient partagés presque également, 55,7 % des répondants disant que cela augmenterait les chances.

*Nous avons eu une bonne expérience avec une agence de placement qui garantissait la compétence de ses candidats même si elle ne pouvait pas confirmer l'expérience de travail acquise à l'étranger. Elle a fourni des références, et tout a bien fonctionné.*

*- Employeur de Hamilton*

Tableau 4 : Services de soutien que les organisations trouveraient utiles, selon la taille de l'organisation et le secteur (%)

	Taille de l'organisation (N <sup>bre</sup> d'employés)			Secteur		Tous
	<20	20-99	100+	Goods	Services	
Information sur les sources d'immigrants qualifiés	81,0	76,0	87,5	78,6	80,3	80,1
Accès à une banque de curriculum vitae d'immigrants	77,4	78,0	81,3	78,6	78,1	78,1
Soutien pour la présélection de candidats immigrants	70,2	76,0	56,3	71,4	70,1	70,2
Soutien pour des cours de langue	69,0	56,0	50,0	57,1	63,5	62,9
Soutien pour une formation sur la communication interculturelle	58,3	56,0	50,0	71,4	55,5	57,0
Stratégies pour recruter et garder des immigrants	57,1	56,0	50,0	64,3	55,5	56,3
Soutien pour recruter quelqu'un dans l'organisation et intégrer les immigrants qualifiés	60,7	48,0	31,3	57,1	53,3	53,6
Autre	9,5	12,0	12,5	0,0	11,7	10,6

(Échantillon : Employeurs intéressés à recourir à des fournisseurs de services de soutien.)

Les sondages effectués par le TRIEC et EIO ont produit des résultats quelque peu différents par rapport aux réponses recueillies des employeurs de Hamilton<sup>12</sup>. En particulier, les employeurs de Toronto et d'Ottawa ont accordé une importance relativement plus grande aux « cours de langue » et à la « communication culturelle » que les employeurs de Hamilton aux chapitres des formes d'aide qui leur seraient utiles. Les employeurs de Toronto, comme ceux de Hamilton, ont dit que la ressource la plus utile était l'« information sur les sources d'immigrants qualifiés ».

<sup>12</sup> Une comparaison directe des pourcentages n'est pas possible parce que la question était formulée différemment dans les sondages du TRIEC et d'EIO. De plus, dans ces sondages, la question a été posée à tous les employeurs (c'est à dire, pas seulement à ceux ayant exprimé de l'intérêt pour les formes particulières de service et d'aide).

**Un peu moins de la moitié des organisations (45,1 %) connaissent des organismes locaux offrant des services de ce genre.** À ces répondants, on a ensuite demandé d'énumérer les organismes qu'ils connaissent. Ils ont nommé des fournisseurs de services d'emploi, des organismes d'aide à l'établissement, des agences de dotation en personnel à but lucratif et même quelques organismes qui, dans les faits, n'offrent pas de soutien lié à l'emploi pour les employeurs. Ces résultats traduisent le manque général d'information de la plupart des employeurs sur les organismes locaux qui pourraient leur fournir des ressources en emploi.

**La moitié des employeurs interrogés ont exprimé de l'intérêt face à des programmes de mentorat pour les immigrants, en particulier du côté des grandes organisations et du secteur des biens.** Les avis étaient partagés sur les programmes de mentorat pour les immigrants qualifiés. À la question de savoir s'ils souhaiteraient obtenir plus d'information sur les programmes de mentorat, exactement 50 % ont répondu par l'affirmative et 50 %, par la négative. L'intérêt était plus élevé dans le secteur des services (52,9 %) que dans le secteur des biens (37,3 %). Il était aussi plus marqué chez les grandes organisations (61,8 %) que chez celles de petite et moyenne taille (46,4 % et 52,0 %, respectivement).

## CONCLUSIONS

En 2006, Planification de main-d'œuvre de Hamilton (anciennement la CCFH) a mené une initiative d'intégration des travailleurs immigrants à Hamilton (HIWIN) afin de répertorier les services d'emploi accessibles aux nouveaux arrivants à Hamilton et de proposer des actions de collaboration pour améliorer l'intégration des immigrants dans la population active. Un examen de l'assise documentaire de cette initiative révèle que la situation n'a pas beaucoup changé en général : les immigrants ont toujours de la difficulté à trouver un emploi à la mesure de leurs compétences, et bon nombre d'employeurs ne savent pas comment entrer en contact avec les immigrants qualifiés ni en quoi les agences de placement et autres fournisseurs de services pourraient leur être utiles<sup>13</sup>. Il reste toujours à « faire l'arrimage » entre les immigrants, les employeurs et les fournisseurs de services.

La présente étude sur l'embauche d'immigrants renseigne encore un peu plus sur le point de vue des employeurs à Hamilton. Il est souhaité que le fait d'ajouter cette perspective à notre connaissance existante vienne confirmer quels sont les outils qui permettent d'améliorer la situation des immigrants sur le marché de l'emploi local.

En prenant du recul par rapport aux conclusions spécifiques de l'étude, on voit ressortir les attitudes et les pratiques des employeurs qui définissent le contexte d'embauche et de travail des immigrants, surtout les immigrants récents. En regroupant quelques unes de ces conclusions spécifiques, il devient plus facile de trouver des moyens d'améliorer la situation d'emploi des immigrants au niveau local. Ces conclusions posent les fondements des recommandations présentées à la section suivante.

Tout d'abord, près des deux tiers des employeurs ont parlé du recrutement comme d'un processus exigeant, six sur dix disant avoir de la difficulté à embaucher des employés possédant les compétences requises. De plus, les employeurs recourent énormément aux méthodes de recrutement informelles, dont le bouche à oreille, les contacts personnels et les réseaux d'employés. Beaucoup d'employeurs ne savent pas comment trouver des immigrants qualifiés ou prendre contact avec les immigrants de la région, mais quelques uns veulent précisément engager des immigrants. Moins de la moitié des employeurs connaissent des organismes locaux qui pourraient les aider à trouver et à engager des immigrants.

---

<sup>13</sup> HIWIN, *Immigrant Employment in Hamilton: Connecting the Dots*. Préparé par Sarah V. Wayland (Hamilton : Hamilton Immigrant Workforce Integration Network, 2007).

Tant du sondage que des séances de discussion, il se dégage un sentiment général que les entreprises embauchent le candidat le plus qualifié, qu'il soit un immigrant récent ou non. Les raisons pour lesquelles les employeurs n'engagent pas d'immigrants concernent principalement la langue et la communication et, dans une mesure moindre, l'absence de titres de compétences et l'incapacité d'évaluer les diplômes. Dans le secteur des services, 84 % des employeurs interrogés ont cité la langue et la communication comme raison de ne pas recruter d'immigrants, comparativement à 58 % des employeurs du secteur des biens.

Les employeurs ont raconté des expériences de toutes sortes avec les immigrants, mais la plupart étaient très positives. Une poignée de répondants ont mentionné qu'ils pouvaient avoir eu quelques problèmes avec l'embauche d'immigrants, qui touchaient surtout à la langue/communication et aux différences culturelles. Par rapport à la langue, les problèmes cités étaient la difficulté à communiquer avec les clients et les collègues, et la difficulté à gérer les systèmes de classement. Mais d'autres répondants ont aussi mentionné que la connaissance d'autres langues pouvait être un atout, selon le type de clientèle de l'organisation.

Fait intéressant, si quelques organisations peuvent avoir mentionné un aspect négatif associé à l'emploi d'immigrants, un nombre égal ont fait des commentaires positifs sur la même question. Par exemple, quelques organisations pensent que le roulement des employés immigrants est élevé, tandis qu'un nombre égal d'employeurs ont parlé d'un faible roulement chez leurs employés immigrants.

Pour les employeurs, l'« expérience de travail canadienne » n'est pas un facteur important dans l'embauche d'immigrants. Nombre de participants aux séances de discussion ont mentionné, en fait, qu'ils préféreraient former eux mêmes leurs employés et qu'il était beaucoup plus important que les employés possèdent de bonnes compétences en communication et en relations humaines.

Moins de la moitié des employeurs étaient intéressés à trouver, ou pouvaient même nommer, des fournisseurs de services d'emploi pour les aider à entrer en contact avec des travailleurs immigrants qualifiés. Ce résultat, combiné avec le fait qu'une majorité écrasante d'employeurs ont indiqué embaucher le candidat le plus qualifié, montre que les fournisseurs de services peuvent ajouter de la valeur à l'expérience d'embauche des employeurs locaux. S'ils peuvent comprendre les besoins des employeurs et les mettre en relation avec des candidats qualifiés et adéquats, les fournisseurs de services auront fait beaucoup pour combler une partie des lacunes dans les connaissances et les services mises au jour par la présente étude.

## RECOMMANDATIONS

En sa capacité de comité directeur du projet, le groupe de travail sur l'emploi du HIPC verra à diffuser les résultats de l'étude et les recommandations qui en découlent. Il établira un ordre de priorité et, de concert avec les partenaires, mettra en œuvre les recommandations présentées ci-dessous.

À la lumière des conclusions présentées dans le rapport, il est recommandé que les intervenants présents à Hamilton travaillent ensemble afin de renseigner les employeurs sur l'employabilité des immigrants récents et de leur offrir du soutien pour recruter des immigrants et les garder. Il est souhaité que les efforts de collaboration et de mise en œuvre portent en priorité sur les recommandations suivantes :

### Bâtir un pont entre les immigrants et les employeurs

1. Élaborer une base de données en ligne ou accéder à une base de données existante pour faire connaître les immigrants de la région qui sont à la recherche d'un emploi, avec cv présélectionnés et attestation des titres obtenus à l'étranger.
2. Créer un profil mensuel de trois à cinq immigrants récents à la recherche d'un emploi à Hamilton, qui pourrait être distribué aux banques d'employeurs tenues par les fournisseurs de services d'emploi et d'autres; les employeurs souhaitant entrer en contact avec les chercheurs d'emploi pourraient obtenir leurs coordonnées.
3. Créer un programme de mentorat pour jumeler les chercheurs d'emploi avec des personnes qui travaillent dans le domaine souhaité, en mettant l'accent sur les gros employeurs de la région, comme la Ville de Hamilton.
  - 3a. Étudier et promouvoir des modèles à l'intention des employeurs, comme le modèle de la Ville de Toronto qui permet aux employés, 24 heures par année, de se consacrer à des programmes de mentorat ou à des associations professionnelles qui accordent des crédits de perfectionnement professionnel pour le mentorat.
  - 3b. Créer une banque d'anciens élèves et un réseau de mentors et mentorés, qui servirait de bassin de mentors et de porte-parole pour la promotion du mentorat, et aussi pour les activités de retrouvailles qui pourraient avoir lieu dans l'avenir.

4. Créer des activités de réseautage informelles où les immigrants ont l'occasion de rencontrer des employeurs, comme des rencontres professionnelles, des associations professionnelles et sectorielles, des activités de réseautage professionnel, et même inviter des employeurs à titre d'animateurs à l'occasion des cérémonies de citoyenneté qui se tiennent au Collège Mohawk et ailleurs.
  - 4a. Créer une liste d'organisations professionnelles et sectorielles, et la faire connaître aux immigrants récents.
  - 4b. Encourager les clubs philanthropiques, comme les Rotary, les Zonta et les Kiwanis, à faire connaître leur organisation et à recruter des membres au sein des communautés immigrantes de la région.
  - 4c. Cibler les domaines professionnels les plus courants chez les immigrants récents (par exemple, le génie) et organiser des événements, des projets ou des activités récréatives pour les mettre en contact avec les organisations professionnelles et sectorielles appropriées. (Travailler à un projet ou à un défi commun aide à surmonter les obstacles culturels et donne une motivation qui ne se trouve pas dans un contexte d'accueil.)
5. Utiliser des sources d'information communautaires neutres (imprimées et électroniques) pour promouvoir les immigrants formés à l'étranger auprès des employeurs. L'objectif serait de sensibiliser les employeurs aux avantages d'embaucher des travailleurs étrangers qualifiés.

### Bâtir un pont entre les fournisseurs de services et les employeurs

6. Encourager les prospecteurs d'emplois à créer des liens solides avec les employeurs afin de mieux comprendre leurs besoins et de pouvoir recommander des immigrants récents en recherche d'emploi en fonction de leur connaissance de chaque employeur.
7. Donner aux fournisseurs de services d'emploi une formation sur des stratégies de relations publiques et de marketing axées sur les employeurs, ceux du secteur des services en particulier, y compris l'utilisation des médias sociaux et de la presse locale pour présenter des candidats particuliers et promouvoir les réussites.
8. Faire le suivi des trousseaux qui ont été envoyés aux employeurs dans le cadre du projet d'embauche d'immigrants, et utiliser la rétroaction pour développer et améliorer les services dans la mesure du possible.

## Améliorer l'employabilité des immigrants

9. Continuer à offrir des cours d'anglais langue seconde (ELS) et de français langue seconde (FLS) de tous les niveaux à l'échelle locale, selon des approches qui appuient particulièrement les chercheurs d'emploi dans le secteur des services.
  - 9a. Les cours de langue avancés devraient inclure un volet sur la culture et la communication en milieu de travail.
  - 9b. Dans les cours de langue avancés, évaluer l'utilisation d'une recherche par industrie ou secteur et le démarchage direct auprès d'employeurs éventuels (comme dans le programme Deuxième carrière).
10. Diffuser les résultats du sondage sur l'embauche des immigrants aux fournisseurs de services d'emploi, notamment les conseillers en emploi, afin qu'ils encouragent leurs clients immigrants à parfaire leurs « compétences essentielles » et leurs « compétences générales ».<sup>14</sup>
11. Encourager le perfectionnement des « compétences essentielles » et des « compétences générales » dans tous les cours de langue et de préparation à l'emploi.
12. Organiser à l'intention des travailleurs de première ligne des fournisseurs de services d'emploi une activité pour sensibiliser à la valeur de la diversité en milieu de travail, par exemple, en invitant un expert de la diversité comme Lionel Laroche.
13. Faire davantage connaître les services d'emploi aux nouveaux arrivants pour en accroître l'utilisation.
14. Faciliter l'accès des employeurs à des organismes d'évaluation des titres de compétences tels que ICAS et WES, peut être en obtenant le soutien financier de tiers (fondations, etc.).
15. Faire pression pour que le programme Smart Serve et d'autres programmes de préparation à l'emploi soient offerts dans d'autres langues que l'anglais et le français. (Le programme Smart Serve est actuellement offert en mandarin et en cantonais et sera bientôt disponible en coréen et en espagnol.)

## Améliorer la préparation des employeurs à la diversité

16. Faire connaître aux employeurs locaux les options de formation existantes sur la diversité, y compris les formules de groupe qui permettent d'offrir la formation simultanément aux employés de diverses organisations.

---

<sup>14</sup> Les compétences essentielles définies par le gouvernement du Canada sont : Lecture, Utilisation de documents, Calcul, Rédaction, Communication orale, Informatique, Capacité de raisonnement, Formation continue et Travail d'équipe. RHDCC : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/index.shtml>



## ANNEXE A – MÉTHODES D'ÉCHANTILLONNAGE ET DE SONDAGE, ET PROFIL DE L'ÉCHANTILLON

L'échantillon d'employeurs a été élaboré de manière à refléter le secteur d'activité et la taille de toutes les entreprises qui alimentent l'économie de Hamilton, selon les données de la *Structure des industries canadiennes* (juin 2012). L'équipe du projet sur l'embauche des immigrants et le Hamilton Immigration Partnership Council ont collaboré à l'élaboration du questionnaire du sondage. Certaines questions ont d'ailleurs été adaptées d'après celles du sondage mené en 2011 par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) auprès des employeurs de la région du Grand Toronto et de celui mené en 2012 par *Embauche immigrants Ottawa* auprès des employeurs d'Ottawa<sup>15</sup>. Le sondage a été mis à l'essai en décembre 2012 avec deux groupes d'employeurs, puis a été modifié d'après la rétroaction recueillie à ces séances de discussion.

De nouveaux contacts ont été ajoutés à la banque d'employeurs existante de Planification de main-d'œuvre de Hamilton. L'équipe de recherche disposait donc d'une nouvelle banque de quelque 2 000 contacts, qui est représentative de l'économie de Hamilton selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Les données couvrent les secteurs où les employeurs sont connus pour embaucher des immigrants, y compris des immigrants bilingues ou francophones.

Des lettres ont été envoyées à ces contacts pour les inviter à participer à un sondage téléphonique. Les entrevues téléphoniques se sont déroulées du 8 au 28 janvier 2013. La personne interviewée dans chaque organisation était soit un employé du service des ressources humaines, soit le propriétaire ou un associé.

Comme le montre la figure de la page suivante, le profil de l'échantillon présente plusieurs particularités :

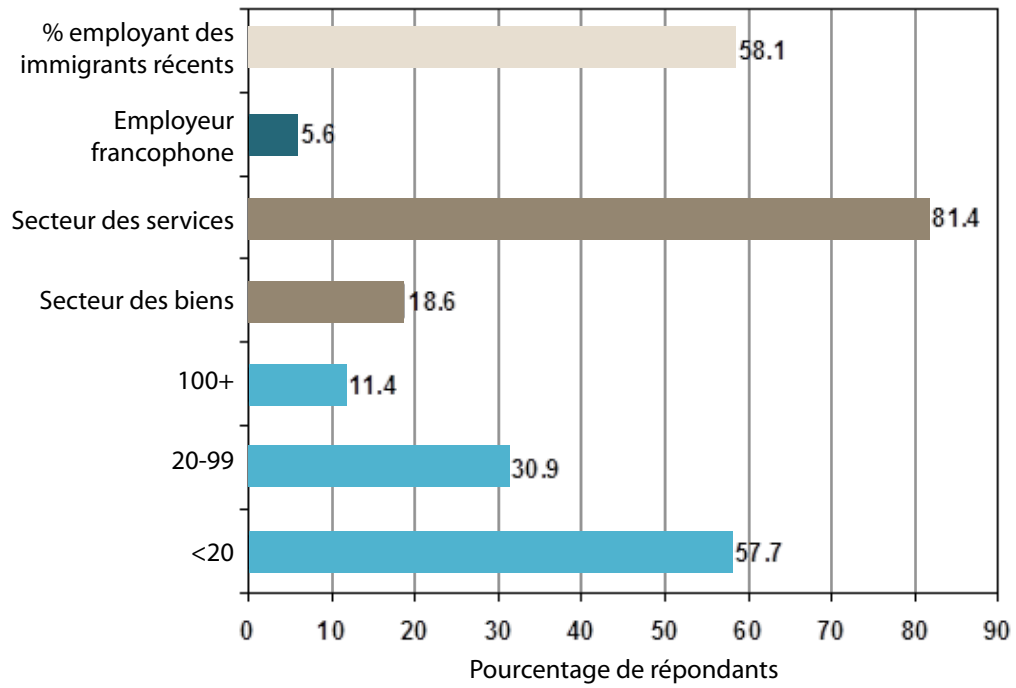
- un peu plus de la moitié des organisations ont dit avoir des immigrants récents à leur emploi; ces immigrants représentent, en moyenne, 7,1 % de l'effectif;
- les organisations répondantes reflètent le profil sectoriel de Hamilton (par exemple, quelque 81 % de tous les employeurs de Hamilton font partie du secteur des services, comme c'était aussi le cas dans le groupe cible);
- plus de la moitié des répondants comptent moins de vingt employés.

Les employeurs francophones sont ceux qui ont indiqué dans le sondage que certains de leurs employés doivent utiliser le français.

---

<sup>15</sup> L'équipe du HIPC reconnaît la contribution de Peter Paul, chargé de projet de la Maytree Foundation, qui a transmis les questions de sondage.

Profil de l'échantillon d'employeurs : employés immigrants, employeurs francophones, secteur et taille de l'organisation



## ANNEXE B – LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Cette section présente une analyse de la documentation traitant des immigrants sur le marché du travail canadien, y compris des enquêtes antérieures s'intéressant aux attitudes des employeurs face à l'embauche d'immigrants. La brièveté de cet exercice, et le fait qu'il nous a fallu remonter jusqu'à dix ans en arrière pour trouver des écrits pertinents, témoigne de la rareté d'études canadiennes récentes sur le sujet. Nous espérons également que cette analyse illustre l'importance des nouvelles conclusions présentées dans ce rapport sur le projet d'embauche des immigrants.

### Détérioration de la situation des immigrants récents sur le marché du travail

La situation d'emploi des immigrants au Canada s'est dégradée durant les dernières décennies. Les nouveaux arrivants ont eu de la difficulté à trouver un emploi et leurs revenus ont baissé. Un rapport du Conference Board du Canada cite une étude de Statistique Canada selon laquelle, au cours de la période s'étendant de 1991 à 2006 :

la proportion d'immigrants diplômés de l'université qui occupaient des postes de faible scolarité tels que commis, camionneurs, vendeurs, caissiers et chauffeurs de taxi a augmenté. [Et même après 15 ans de résidence au Canada,] les immigrants diplômés de l'université sont toujours plus susceptibles d'occuper un poste à faible scolarité.<sup>16</sup>

Selon l'analyse des données provenant du Recensement de 2006, le taux de chômage moyen pour l'ensemble des immigrants diplômés de l'université est deux fois plus élevé que celui de leurs homologues d'origine canadienne, même si les deux groupes ont des taux d'activité similaires. Les immigrantes titulaires d'au moins un diplôme universitaire ont la situation la moins enviable sur le marché du travail<sup>17</sup>.

Les données de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada) révèlent que la situation des immigrants récents ne s'est pas améliorée depuis 2006. En 2012, par exemple, un taux de chômage de 12,6 % a été enregistré pour l'ensemble des immigrants récents au Canada (établis depuis moins de cinq ans) détenant un diplôme universitaire. Pour leurs homologues d'origine canadienne, le taux de chômage n'était que de 3,5 %. Sur le plan de l'emploi, les immigrantes récentes titulaires d'un diplôme universitaire étaient légèrement défavorisées par rapport à leurs homologues masculins (12,8 % contre 12,4 %, respectivement).<sup>18</sup>

16 Statistics Canada, "Immigrants' Education and Required Job Skills," cited in Vadim Kukushkin and Douglas Watt, *Immigrant-Friendly Businesses: Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces* (Conference Board of Canada, 2009), p. 7. Labour force data from the 2011 National Household Survey (the successor to the Canadian Census) is not yet available at the time of writing.

17 Valerie Preston, Nina Damsbaek, Philip Kelly, Maryse Lemoine, Lucia Lo, John Shields et Steven Tufts, « University Educated Immigrants: What are the labour market outcomes of university educated immigrants? », *TIEDI Analytical Report*, 8 mars 2010.

18 Statistique Canada, Enquête sur la population active (tableau 282-0106).

## Besoin urgent d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les immigrants

Les difficultés que vivent les immigrants sur le marché du travail découlent de divers obstacles systémiques qui empêchent les employeurs canadiens d'utiliser efficacement leurs compétences, leurs connaissances et leurs habiletés. Ces obstacles incluent :

- la non reconnaissance des diplômes, qualifications et expérience de travail acquis à l'étranger;
- les obstacles linguistiques;
- les différences culturelles en milieu de travail;
- le manque d'expérience de travail canadienne;
- l'absence de programmes de diversité et d'intégration en milieu de travail;
- la discrimination en milieu de travail.<sup>19</sup>

Selon une enquête longitudinale menée auprès des immigrants au Canada, 70 % des nouveaux arrivants qui essaient d'intégrer la population active connaissent au moins un problème dans leur démarche. Les trois principaux obstacles cités par les immigrants sont le manque d'expérience de travail canadienne, la transférabilité des titres de compétences acquis à l'étranger et les obstacles linguistiques.

Pour les nouveaux arrivants, trouver un emploi est habituellement le besoin le plus urgent et le facteur le plus important dans l'expérience d'établissement. Comme le souligne un rapport récent sur le sujet, la rapidité et l'efficacité avec lesquelles un nouvel arrivant trouve un emploi rémunéré durant la période initiale d'établissement déterminent sa réussite sur le marché du travail à long terme<sup>20</sup>.

Par ailleurs, ces problèmes ne touchent pas seulement les immigrants : les obstacles et les difficultés peuvent avoir un effet profond et grandissant sur le marché du travail canadien. Dans le sillage de divers changements démographiques, dont le départ à la retraite des membres de la génération du baby-boom, on estime maintenant que la totalité de la croissance nette de la main-d'œuvre est attribuable à l'immigration. C'était déjà le cas en Ontario au début des années 1990<sup>21</sup>. La sous-utilisation d'une part importante de la population active coûte cher aux employeurs, sans compter qu'elle freine l'innovation et impose inutilement des limites sur les revenus, donc sur les recettes fiscales.

19 Kukushkin et Watt, *Immigrant-Friendly Businesses*, p. 8; voir aussi Naomi Alboim, Ross Finnie et Ronald Meng, « The Discounting of Immigrants' Skills in Canada: Evidence and Policy Recommendations », *IRPP Choices* vol. 11, no. 2, 2005.

20 Eric Nan Liu, *Access to Employment or Access to Employers: a Descriptive Study of Employers' Attitudes and Practices in Hiring Newcomer Job Seekers*, important rapport de recherche présenté à l'Université Ryerson aux fins de l'obtention d'une maîtrise ès arts au programme Immigration and Settlement Studies, Université Ryerson, 2006, p. 4.

21 Clarence Lochhead, *Perspectives on Immigration: Findings from the Canadian Labour and Business Centre's Survey of Canadian Business, Labour and Public Sector Leaders*. Présenté à la Division des politiques stratégiques, Citoyenneté et Immigration Canada (CLBC, 2003), p. 1. Disponible à : [http://www.clbc.ca/Fitting\\_In/Perspectives\\_on\\_Immigration.asp](http://www.clbc.ca/Fitting_In/Perspectives_on_Immigration.asp)

## Attitudes des employeurs face à l'embauche d'immigrants (résultats du sondage)

Malgré l'importance des immigrants pour le marché du travail canadien, les employeurs ont souvent mal à concilier leur préoccupation face à la pénurie de compétences et leur intérêt envers l'immigration. Une enquête menée en 2002 par le Centre syndical et patronal du Canada a révélé que beaucoup d'employeurs, même ceux connaissant des pénuries de travailleurs dans des régions qui accueillent habituellement beaucoup d'immigrants, ne voyaient pas l'immigration comme un moyen de pallier les pénuries de main-d'œuvre courantes ou futures<sup>22</sup>.

En 2004, le Forum des politiques publiques a retenu les services d'Environics pour sonder 2 091 employeurs de tout le Canada au sujet de leurs expériences avec des « immigrants récents », soit des immigrants établis au Canada depuis moins de dix ans. Le groupe d'employeurs comprenait des propriétaires d'entreprise, des directeurs, des administrateurs, des gestionnaires de ressources humaines et d'autres personnes responsables de l'embauche. Les résultats ont été confirmés et validés lors de dix séances de discussion organisées à Toronto, à Montréal, à Vancouver et à Moncton<sup>23</sup>.

Le sondage d'Environics a produit des résultats variables. D'une part, il a été constaté que les employeurs avaient une attitude positive face aux immigrants et à l'immigration en général : les employeurs voient beaucoup d'aspects positifs et peu d'inconvénients à embaucher des immigrants récents, et ils sont enclins à participer à des stratégies qui visent à mieux intégrer les immigrants dans leur effectif<sup>24</sup>.

Selon la recherche toutefois, les employeurs en général négligeaient aussi de tenir compte des immigrants dans leur cycle de planification des ressources humaines, n'engageaient pas des immigrants au niveau pour lequel ils étaient qualifiés et éprouvaient des difficultés à intégrer les immigrants récents dans leur effectif. Il est mentionné dans le rapport que les représentants des petites entreprises qui ont participé aux séances de discussion étaient plus susceptibles que ceux des grandes entreprises de reconnaître l'importance de trouver un employé capable de s'adapter à l'organisation<sup>25</sup>.

Selon le sondage d'Environics, une majorité d'employeurs ayant embauché des immigrants (70 %) ont déclaré que l'expérience vécue avec ces employés correspondait à peu près à ce qu'ils avaient imaginé. Douze pour cent ont dit que l'expérience avait été beaucoup moins difficile que ce qu'ils avaient anticipé. Toutefois, à la question leur demandant s'ils adopteraient une stratégie pour combler leurs besoins en travailleurs, seulement 20 % des employeurs ont indiqué qu'ils embaucheraient très probablement

---

22 Lochhead, *Perspectives on Immigration*.

23 Forum des politiques publiques et Environics Research Group. 2004. *Survey of Canadian Employers and Human Resource Managers: Bringing Employers into the Immigration Debate*, 4 novembre, p.1-54. [http://www.ppforum.ca/sites/default/files/bringing\\_employers\\_into\\_the\\_immigration\\_debate.pdf](http://www.ppforum.ca/sites/default/files/bringing_employers_into_the_immigration_debate.pdf)

24 Forum des politiques publiques, p.2.

25 Forum des politiques publiques, p. 6.

Interrogés au sujet des besoins en formation des employés immigrants, 77 % des répondants ont indiqué que les immigrants récents et les employés nés au Canada avaient sensiblement les mêmes besoins en formation. Toutefois, 14 % des répondants ont déclaré que les employés immigrants avaient besoin d'une formation quelque peu différente de celle des employés d'origine canadienne.

Interrogés au sujet des obstacles à l'embauche d'immigrants, les employeurs ont dit faire face à des difficultés dans les domaines suivants : la langue (mentionnée par 18 % des employeurs), la communication (14 %), la vérification de l'expérience de travail acquise à l'étranger (14 %), le manque d'expérience de travail canadienne (13 %) et le choc culturel entre les employés et avec les clients (9 %), la charge supplémentaire en frais de formation (8 %), les titres de compétences peu fiables (7 %) et la tension entre les immigrants et les autres employés (4 %).

En effet, la moitié des répondants du sondage ont dit que l'expérience de travail canadienne était une condition d'embauche dans leur organisation ou que l'expérience acquise à l'étranger n'est pas nécessairement jugée équivalente à l'expérience canadienne<sup>26</sup>. De plus, selon les résultats du sondage, il a été déterminé que les employeurs du secteur public étaient beaucoup moins susceptibles de juger l'expérience de travail acquise à l'étranger équivalente à celle acquise au Canada.

Les employeurs ont aussi été interrogés au sujet des facteurs qui les encourageraient à embaucher plus d'immigrants. Le facteur cité le plus souvent, par 26 % des répondants, était la pénurie de main-d'œuvre. Parmi les autres facteurs mentionnés : une meilleure connaissance de l'anglais ou du français par les immigrants (13 %), une meilleure garantie de la valeur des diplômes (12 %), l'expérience/les compétences professionnelles (6 %), et les incitatifs financiers à l'embauche pour les employeurs (5 %). Un peu plus du quart des employeurs n'ont mentionné aucun des facteurs.

Un rapport d'enquête sur les RH au Canada qui date de 2005 est arrivé à des conclusions similaires à partir de la question suivante : « Quels sont, le cas échéant, les défis que vous anticipez avec l'arrivée d'un immigrant qualifié dans votre organisation? » Les trois défis cités le plus souvent sont : les problèmes de langue (40 %), le manque d'expérience canadienne (18 %) et le fait de ne pas connaître l'équivalence des diplômes étrangers (17 %)<sup>27</sup>. L'enquête a révélé que, parmi les employeurs répondants, 92 % avaient reçu le cv d'un immigrant qualifié, 84 %

---

26 Forum des politiques publiques, p. 4.

27 Cité dans Liu, *Access to Employment or Access to Employers*, p. 8.

avaient interviewé un immigrant qualifié et 84 % avaient embauché un immigrant qualifié. Toutefois, seulement 52 % ont donné à un immigrant son premier emploi au Canada.

Plus récemment, en 2011, le TRIEC a commandé un sondage d'opinion auprès des employeurs de la région du Grand Toronto portant sur les raisons d'embaucher des immigrants qualifiés. Au total, 461 employeurs de la région ont été interviewés, tous les répondants assumant la responsabilité principale ou partagée dans le domaine de l'embauche<sup>28</sup>. Sans présenter les résultats en détail, voici quelques points cités sur le site Web du TRIEC :

- Près de un employeur sur cinq avait embauché un immigrant qualifié :
  - o pour cibler des communautés culturelles de la région en vue d'exploiter de nouvelles occasions d'affaires - 83 % de ces employeurs étaient d'avis que les immigrants qualifiés recrutés avaient aidé dans ce domaine;
  - o pour diversifier la clientèle de l'entreprise à l'échelle mondiale - 93 % de ces employeurs estimaient que les immigrants qualifiés embauchés avaient aidé dans ce domaine.
- Un employeur sur dix avait embauché un immigrant qualifié parce qu'il avait découvert que les concurrents tiraient profit de l'embauche de ces travailleurs - et 81 % de ces employeurs estimaient que les immigrants qualifiés recrutés étaient efficaces.<sup>29</sup>

Dans son livre blanc publié en 2011 sous le titre *Bienvenue au Canada. Qu'en est-il ensuite? Mobiliser le potentiel des immigrants pour favoriser la croissance et l'innovation en affaires*, le cabinet Deloitte mentionne qu'un grand nombre d'employeurs canadiens trouvent qu'il est facile de parler de diversité et d'inclusivité dans un énoncé de mission, mais qu'il est beaucoup plus ardu de mettre la théorie en pratique. Dans le cadre d'une étude pancanadienne sur les pratiques de diversité intitulée « Dialogue sur la diversité », Deloitte a constaté que les obstacles à l'embauche des immigrants n'avaient pas changé, même sur plusieurs décennies.

---

28 Cité sur le site Web du TRIEC : <http://triec.ca/research-policy/facts-and-stats/>

29 Site Web du TRIEC.

## ANNEXE C – MEMBRES DU GROUPE CONSULTATIF

Linda Button, Ville de Hamilton

Mbuso Dandato, Goodwill

Elizabeth Duval, Citoyenneté et Immigration Canada

Melissa Eberhardt-Markle, Ville de Hamilton

Maher Hamade, Chambre de commerce de Hamilton

Radenka Lescesen, Immigrant Women's Centre

Lily Lumsden, YMCA

Donna Melnick, Ville de Hamilton

Claudette Mikelsons, Collège Boréal

Leah Morris, Adult Basic Education Association

Evelyn Myrie, Hamilton Centre for Civic Inclusion

Linda Rogers, Collège Mohawk

Norm Schleeahn, Ville de Hamilton, Dév. économique

Wally Stadnicki, Employment Hamilton

Hila Taraky, Ville de Hamilton

Stephanie Taylor, Wesley Urban Ministries

Aurelia Tokaci, YWCA

Judy Travis, Planification de main-d'œuvre de Hamilton

Tatiana Tudoran, vpi Inc.



## ANNEXE D – LISTE DES PARTICIPANTS AUX SÉANCES DE DISCUSSION ET AUX ENTREVUES

Maureen Barlow, Battlefield Advertising

Ed Beard, Ash Chimney Sweeps Inc.

Diana Belaisis, Ville de Hamilton

Dawn Blackbarow, Momentum Credit Union

Theresa Chabot, Jamesville Children's Centre

Sonia Di Giandomenico, TriOS College

Daniela Dijmorescu, Hamilton Health Sciences

Karen Dunn, TASUS Corporation

Len Falco, Centrex Human Resources

Jennifer Ferby, Answer Plus by Password

Milton Friesen, Cardus

Lois Galgani, Bertam Care

Janis Giftoupolis, CNIB

Arthur Greenblatt, Dundas Valley School of Art

Linda Grgurich, Collège Mohawk

David Gruggen, Dave Gruggen Photography

Maureen Hall, Ontario Early Years: Today's Family

Cathy Hannam, Aldo Electric

Tammy Hwang, Innovation Factory

Scott Jones, Micah House

Joanna Kopacz, Hôtel Sheraton

Kim Majestic, Gordon Food Service

Rick Mason, G Mason Construction

Helen McLeod, Hamilton Literacy Council

Christine McMahon, Rosslyn Retirement Home

Erica Melarangeli, Manpower

Claudette Mickelsons, Collège Boréal

Michelle Obermuller, vpi Inc.

Ralph Pagliuso, Barton Truck Centre

Julia Peterson, Drake Staffing Services

Andi Pojandi, Carmen's

Rosalie Prokeopetz, Hamilton Health Sciences

David Quinn, The Career Foundation

Brent Rickert, Cable 14

Ken Rochweg, Wentworth Metal

Joanne Roth, CARE

Patricia Selway, Liuna Station

Reverend Ian Sloan, Centenary United Church

Scott Stanek, Augusta House

Mirela Teodor, TD Canada Trust

Jim Tiernay, CCAS

Bill Tufts, WB Benefit Solutions



# Planification de main-d'œuvre de Hamilton Les entreprises, la main-d'œuvre et la collectivité : partenariat pour la prospérité

Depuis 1997, Planification de main-d'œuvre de Hamilton est à l'origine de plans, de partenariats et de projets qui mettent en lumière les tendances relatives au marché du travail local et appuient le développement de la main-d'œuvre.

PMH est membre de Planification de main-d'œuvre de l'Ontario, réseau de 25 bureaux de planification de la main-d'œuvre répartis dans toute la province.

PMH utilise une approche fondée sur des données probantes afin d'élaborer pour Hamilton une vision stratégique qui tient compte de l'information disponible sur les principaux secteurs d'activité, des données démographiques et des renseignements fournis par les employeurs et autres partenaires locaux.

**Accédez au site Web de PMH à l'adresse  
[www.workforceplanninghamilton.ca](http://www.workforceplanninghamilton.ca) pour :**

**Découvrir** nos **projets et partenaires** communautaires qui favorisent le perfectionnement de la main-d'œuvre

**Vous renseigner** au sujet des tendances, des possibilités et des priorités du marché du travail local dans nos **publications**

**Trouver** des **liens** vers des sources d'information sur la formation, l'emploi et le marché du travail



**Workforce Planning Hamilton**  
Planification de main d'œuvre de Hamilton

77, rue James Nord, unité 117  
Hamilton (Ontario)  
L8R 2K3

Téléphone : 905-521-5777

Télécopieur : 905-521-9309

Courriel : [info@workforceplanninghamilton.ca](mailto:info@workforceplanninghamilton.ca)

Website : [www.workforceplanninghamilton.ca](http://www.workforceplanninghamilton.ca)



*This Employment Ontario project is funded in part by the Government of Canada.  
Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada.*