

ÉTABLIR LE CONTACT

ATTIRER LES TALENTS INTERNATIONAUX

*Trousse d'information pour le recrutement et
la rétention de travailleurs formés à l'étranger
dans le secteur de l'électricité et renouvelables*



Construire un avenir brillant

www.brightfutures.ca

Funded by Citizenship
and Immigration Canada

Canada 

Ce projet a été financé par Citoyenneté et Immigration Canada

Les opinions et interprétations contenues dans la présente publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

© 2011, Conseil sectoriel de l'électricité

Tous droits réservés. L'utilisation, sans l'autorisation préalable écrite du Conseil sectoriel de l'électricité, de quelque partie que ce soit de cette publication à des fins commerciales, qu'il s'agisse de la reproduire, de la stocker dans un système de recherche documentaire, ou de la transmettre sous toute forme ou par tout moyen que ce soit (y compris par des procédés électroniques, mécaniques ou photographiques, ou par photocopie ou enregistrement) représente une atteinte au droit d'auteur.

Avis de non-responsabilité

Ni le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) ni aucun de ses concédants de licence, fournisseurs de contenu, contributeurs, employés, agents et parties contractantes ne peuvent être tenus responsables relativement à l'information présentée ici (y compris quant à son exactitude ou à son à-propos pour quelque fin que ce soit), ou pour tout usage inadéquat ou incorrect de l'information décrite et/ou contenue ici; le CSE n'assume aucune responsabilité et nie expressément toute responsabilité pour l'utilisation par quelque personne que ce soit de l'information contenue dans la Trousse d'information pour le recrutement et la rétention de travailleurs formés à l'étranger (TFE), dans le portail Web consacré à ce projet, et dans le rapport final du projet.

Ni le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) ni aucun de ses contributeurs, employés, parties contractantes et agents ne peuvent être tenus responsables du contenu des pages hors site qui font référence au site Web du Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) ou auxquelles renvoie ce site. L'utilisateur reconnaît spécifiquement que ni le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) ni aucun de ses contributeurs, employés, parties contractantes et agents ne peuvent être tenus responsables pour tout comportement diffamatoire, insultant, trompeur ou illégal des autres utilisateurs, liens ou tiers, et que le risque de préjudice dû à ceux-ci est assumé uniquement par l'utilisateur.

Les liens donnés dans le site Web du Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) vers d'autres sites Web, ou les liens donnés dans d'autres sites Web vers le site Web du Conseil sectoriel de l'électricité (CSE), ne sont pas une indication que le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) endosse ces entités ni l'information ou les points de vue qu'elles présentent. Ces liens sont donnés uniquement par souci de commodité. Il incombe à l'utilisateur d'évaluer le contenu et l'utilité de l'information obtenue dans les autres sites.

À propos du Conseil sectoriel de l'électricité

Le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) fournit un soutien à cette main-d'œuvre dévouée, en s'associant aux employeurs de l'industrie et à d'autres intervenants en vue de la recherche et de la résolution des enjeux liés au développement des ressources humaines.

Le présent rapport est aussi offert en anglais;
on peut le télécharger à www.brightfutures.ca.

Remerciements

L'élaboration d'une Trousse d'information pour le recrutement et la rétention de travailleurs formés à l'étranger, à l'intention du secteur canadien de l'électricité et des énergies renouvelables, a été rendue possible grâce à la participation et au soutien des personnes suivantes :

Comité directeur du projet Travailleurs formés à l'étranger (TFE) :

Farah Alexis, Hydro One

Kevin Joseph, Conseil sectoriel de l'électricité

Lynn Meloney, Emera Utility Services

Nirav Patel, Ontario Power Generation

Norm Fraser, Hydro Ottawa

Michelle Branigan, Conseil sectoriel de l'électricité

Consultants pour la recherche

Graybridge Malkam

Sara Delaney

Prince Ehoru

Denise McLean

Pour de plus amples
renseignements, contactez :



Construire un avenir brillant

600 – 130 Slater Street
Ottawa, Ontario K1P 6E2

Tél. : 613-235-5540
Télec. : 613-235-6922

info@brightfutures.ca
www.brightfutures.ca

Nous voulons également remercier toutes les personnes qui ont été consultées pour l'élaboration de la présente Trousse d'information et qui ont offert généreusement leur temps et leur appui : employeurs, travailleurs formés à l'étranger, organismes d'aide aux immigrants, associations professionnelles, établissements d'enseignement, syndicats et autres intervenants clés.

Ressources

Le CSE exprime sa reconnaissance à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), au Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et au Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) qui nous ont permis de baser notre Trousse d'information sur l'excellent travail qu'ils avaient accompli en la matière, notamment les documents :

Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, Citoyenneté et Immigration Canada (2010).

L'embauche d'immigrés et de travailleurs étrangers temporaires : Rapport à l'intention des employeurs, Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (janvier 2009).

Guide de référence en matière d'immigration dans le secteur minier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2009).

Table des matières

2

À propos de la Trousse d'information

8

Recrutement des travailleurs formés à l'étranger

26

Intégration et rétention des travailleurs formés à l'étranger

38

Pratiques prometteuses de recrutement et de rétention des travailleurs formés à l'étranger dans le secteur de l'électricité et renouvelables

52

Glossaire

54

Autres ressources

76

Annexe A :
Diagramme du processus de recrutement des travailleurs formés à l'étranger

78

Annexe B :
Professions essentielles dans le secteur de l'électricité

84

Annexe C :
Services de soutien pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers

À propos de la Trousse d'information

- Objet, clientèle et contenu de la Trousse d'information, et défis de l'industrie qu'elle vise à relever
- Avantages à recruter, dans le secteur, des travailleurs formés à l'étranger
- Professions essentielles dans le secteur

Quel est l'objet de la Trousse d'information?

Le secteur canadien de l'électricité et des énergies renouvelables est confronté à une pénurie de main-d'œuvre.

Les travailleurs formés à l'étranger (TFE) peuvent constituer pour le secteur une source cruciale de travailleurs qualifiés.

Actuellement, les immigrants ne représentent toutefois que 13 % de l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie des services publics au Canada (dont le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables est une composante clé), ce qui est bien en deçà de la moyenne nationale de 19 % d'immigrants engagés dans toutes les industries.

Par ailleurs, d'autres industries font face à des défis similaires et, afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre, elles poursuivent énergiquement leurs efforts pour attirer les TFE qui représentent une source prometteuse de talents. Selon le Conference Board du Canada, « les organisations qui ont mis en place des politiques et des pratiques favorables aux immigrants, qui tiennent compte des besoins et des enjeux liés aux talents internationaux, sont celles qui attireront et garderont en poste les travailleurs qui leur sont nécessaires pour réussir »¹.

C'est dans ce contexte que le Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) a préparé cette Trousse d'information, en vue d'aider les employeurs à rejoindre plus efficacement ce bassin précieux de talents pour en tirer profit. La trousse présente des ressources pragmatiques, accessibles et faciles à utiliser, afin de permettre aux employeurs d'être rapidement plus à même de recruter, embaucher, intégrer et garder en poste les TFE.

¹ Immigrant-Friendly Businesses : Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces, Conference Board du Canada, novembre 2009.

Qui sont les TFE?

Les travailleurs formés à l'étranger (TFE) sont des gens qui ont étudié et reçu une formation à l'étranger, et dont l'expérience de travail a été acquise à l'extérieur du Canada. Diverses catégories de personnes peuvent être des TFE :

- immigrants
- réfugiés
- étudiants étrangers vivant au Canada
- citoyens d'autres pays qui désirent travailler au Canada et qui en sont capables
- Canadiens qui ont reçu une formation ou travaillé à l'étranger

Qui devrait utiliser la Trousse d'information?

La Trousse d'information est conçue pour les employeurs et pour d'autres intervenants de l'industrie de l'électricité et des énergies renouvelables.

Les employeurs qui assurent la production, le transport et la distribution de l'électricité constituent la clientèle principalement visée par cette trousse. Parmi les autres clientèles visées, on relève les organismes qui viennent en aide aux personnes nouvellement arrivées au Canada, les services d'emploi, les organismes de formation et les établissements d'enseignement, les syndicats, et les personnes qui cherchent un travail dans l'industrie.

Qu'y a-t-il dans la Trousse d'information?

On trouvera ci-après un aperçu du contenu de la Trousse d'information.

Section	Contenu
1. À propos de la Trousse d'information (page 2)	On démontre qu'il est impératif, pour les employeurs du secteur de l'électricité et des énergies renouvelables, d'embaucher des TFE, et on présente les professions pour lesquelles l'immigration constituera une source clé de main-d'œuvre dans les années qui viennent. Dans cette section, on fait également le survol de la Trousse d'information et on expose les défis de l'industrie qu'elle vise à relever.
2. Recrutement des TFE (page 8)	On fournit des outils pratiques, une marche à suivre et des conseils pour décrire les emplois à pourvoir, ainsi que pour dénicher, évaluer et sélectionner les TFE. On donne également de l'information pragmatique sur la façon d'évaluer les titres de compétences étrangers. Bien que la Trousse d'information ait pour principal objectif d'aider les employeurs à recruter des TFE vivant déjà au Canada, elle présente aussi un bref aperçu des considérations pertinentes et des étapes à suivre pour recruter des TFE à l'extérieur du Canada.
3. Intégration et rétention des TFE (page 26)	On offre des outils pratiques, des marches à suivre et des conseils pour l'orientation, le perfectionnement et ultimement la rétention des TFE qualifiés dans nos organisations, dont des renseignements sur la préparation des TFE et du milieu de travail en vue d'une bonne intégration.
4. Pratiques prometteuses de recrutement et de rétention des TFE (page 38)	On présente des études de cas sur des expériences réussies d'employeurs et d'intervenants de l'industrie pour le recrutement direct ou indirect de TFE dans le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables; les exemples abordent plusieurs catégories professionnelles, des segments de l'industrie et diverses régions.
5. Glossaire (page 38)	On définit des termes fréquemment utilisés dans cette Trousse d'information, ou qui sont en relation avec le recrutement des TFE.
6. Autres ressources (page 54)	Afin d'aider les employeurs et les intervenants dans leurs efforts en vue de recruter des TFE, on propose des sources utiles d'information sur divers sujets : soutien pour la reconnaissance des titres de compétences, organismes de formation et d'agrément, établissements d'enseignement, organismes d'aide aux immigrants, et programmes d'immigration.

Comment la Trousse d'information peut-elle aider les employeurs du secteur de l'électricité et des énergies renouvelables?

Les TFE qui sont à la recherche d'un travail ainsi que les employeurs qui désirent les embaucher peuvent être confrontés à des défis. On trouvera ci-dessous les principaux défis des employeurs et des TFE dans l'industrie de l'électricité et des énergies renouvelables, avec des précisions sur la façon dont cette Trousse d'information peut aider les employeurs à relever ces défis.

Défi de l'employeur ²	Section de la Trousse d'information
<p>Incompréhension de l'importance d'embaucher des TFE : Les immigrants récents sont la plus faible source de nouveaux employés (4,3 %)</p>	<p>Dans la section 1 : À propos de la Trousse d'information, les points « Avantages à recruter, dans le secteur, des travailleurs formés à l'étranger » et « Professions essentielles dans le secteur » démontrent la nécessité d'envisager le recours à cette source de talents qui s'avère de plus en plus importante.</p>
<p>Pièrre connaissance du processus de recrutement des TFE</p>	<p>La section 2 : Recrutement des TFE démystifie le processus de recrutement des TFE et fournit des conseils faciles à suivre en la matière.</p> <p>Cf. également l'annexe A, <i>Diagramme du processus de recrutement des travailleurs formés à l'étranger</i>.</p>
<p>Manque de connaissances au sujet de l'évaluation des titres de compétences étrangers : Le travail dans le secteur est très technique et hautement réglementé — 94 % des travailleurs possèdent des titres de compétences</p>	<p>À la section 2 : Recrutement des TFE, le point « Évaluation des candidatures des TFE » comprend des ressources et des conseils utiles aux employeurs relativement à l'évaluation des titres de compétences étrangers, tant pour les professions réglementées que pour les professions non réglementées du secteur de l'électricité et des énergies renouvelables.</p>
<p>Connaissance insuffisante du processus d'évaluation des TFE qui n'ont pas d'expérience de travail au Canada</p>	<p>À la section 2 : Recrutement des TFE, le point « Évaluation des candidatures des TFE » comprend des ressources et des conseils utiles aux employeurs relativement à l'évaluation et à la vérification des compétences.</p> <p>À la section 3 : Intégration et rétention des TFE, le point « Accueil et orientation — conseils et aide-mémoire » fournit de l'information sur la façon d'aider un TFE à s'adapter plus rapidement à la structure, à la vision et aux valeurs d'une organisation.</p>
<p>Concurrence grandissante pour un même bassin de talents : 77 % des employeurs disent que d'autres services publics sont leurs principaux concurrents pour le recrutement de professionnels et de travailleurs qualifiés; viennent ensuite les entrepreneurs (33 %) et l'industrie pétrolière et gazière (25 %)</p>	<p>Le point « Promotion de l'industrie de l'électricité et des énergies renouvelables à titre de choix de carrière », à la section 2 : Recrutement des TFE, expose des modèles de messages clés en vue d'attirer les TFE qualifiés dans votre organisation.</p> <p>Les points « Création d'un milieu de travail inclusif » et « Formation, mentorat et développement de carrière », à la section 3 : Intégration et rétention des TFE, donnent des conseils sur l'engagement et la rétention des talents au sein de votre organisation.</p>
<p>Connaissance insuffisante du processus d'immigration</p>	<p>À la section 2 : Recrutement des TFE, le point « Un aperçu du recrutement des TFE à l'extérieur du Canada » décrit étape par étape les options qui s'offrent à un employeur désirant embaucher un TFE à l'étranger.</p>

Défi de l'employeur²

Section de la Trousse d'information

Manque d'outils et de ressources pour lever les obstacles que rencontrent les TFE au chapitre de la langue et de la communication

À la [section 2 : Recrutement des TFE](#), le point « Évaluation des candidatures des TFE » vous aide à cerner les compétences linguistiques que vous devez exiger d'un candidat, et celles que vous pouvez l'aider à développer.

À la [section 3 : Intégration et rétention des TFE](#), le point « Conseils pour diriger les employés d'une autre culture » comprend des conseils sur la façon de communiquer entre cultures différentes.

Faible sensibilisation culturelle, tant de la part des employeurs que des TFE

À la [section 3 : Intégration et rétention des TFE](#), le point « Conseils pour diriger les employés d'une autre culture » fournit de l'information sur la façon d'être accueillant envers les employés de toutes cultures et origines.

Intérêt cyclique pour l'embauche et la rétention des TFE — il ne s'agit pas d'une composante majeure de la stratégie RH

À la [section 3 : Intégration et rétention des TFE](#), le point « Maintien des efforts pour l'embauche et la rétention des TFE » offre des conseils sur les avantages qu'on retire à embaucher et à garder en poste des TFE, et sur la façon de maintenir l'intérêt à cet égard.

Les enjeux liés au recrutement et à la rétention des TFE peuvent varier beaucoup selon les catégories professionnelles et les segments de l'industrie

Les études de cas présentées à la [section 4 : Pratiques prometteuses de recrutement et de rétention des TFE](#) exposent un éventail de pratiques adoptées par diverses organisations en différentes régions :

BC Hydro : Un employeur de la Colombie-Britannique qui annonce dans les médias multiculturels les postes à pourvoir et qui fait activement de la sensibilisation auprès des organismes de la région.

Emera Utility Services : Un employeur de la Nouvelle-Écosse qui aide les TFE à renforcer leurs compétences linguistiques et à passer les examens du Programme Sceau rouge.

Manitoba Hydro : Un employeur du Manitoba qui offre un plan de développement de carrière (sur deux ans) aux ingénieurs formés à l'étranger.

SaskPower : Un employeur de la Saskatchewan qui donne à ses groupes d'affinité (dont font partie des TFE) la possibilité d'agir à titre d'organes consultatifs auprès d'un comité de la diversité, de la haute direction, des employés et des syndicats, relativement aux questions qui touchent le personnel.

S.U.C.C.E.S.S. : Un organisme d'aide aux immigrants, de la Colombie-Britannique, qui a noué des partenariats avec des industries et avec des employeurs (dont le secteur de l'énergie) pour développer diverses initiatives qui soutiennent l'embauche et la rétention des TFE.

² Tableau adapté de deux documents produits par le CSE : *Énergiser l'avenir : Étude d'information sur le marché du travail (2008)* et rapport *Trouver des solutions - Examen de la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans le secteur canadien de l'électricité (2008)*, ainsi que de la recherche menée auprès des employeurs et des intervenants de l'industrie pour orienter la conception de la présente Trousse d'information.

Avantages à recruter, dans le secteur, des travailleurs formés à l'étranger

Beaucoup de raisons peuvent inciter les employeurs de l'industrie de l'électricité et des énergies renouvelables à engager des travailleurs formés à l'étranger (TFE).

Aider à combler vos besoins de main-d'œuvre

La main-d'œuvre vieillissante, les imminents départs massifs à la retraite, et la diminution du nombre d'inscriptions à certains programmes d'études liés au secteur de l'électricité, font en sorte que les immigrants joueront un rôle de plus en plus important pour combler les besoins du secteur en matière de main-d'œuvre.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) estime que, de 2011 à 2018, les employeurs compteront sur les immigrants comme source de main-d'œuvre pour plusieurs professions liées à l'électricité (cf. annexe B).

Les avantages : Quelques faits

Au cours de la prochaine décennie, on s'attend à ce que l'immigration devienne entièrement responsable de l'accroissement net de la main-d'œuvre nationale. (source : Citoyenneté et Immigration Canada, *Rapport sur les plans et les priorités de 2008–2009*).

Les nouveaux immigrants sont plus de deux fois plus susceptibles que les Canadiens de posséder un diplôme universitaire (source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2006*).

En 2009, 12 % des résidents permanents au Canada avaient un certificat d'une école de métiers; 60 %, un baccalauréat; 23 %, une maîtrise; et 4 %, un doctorat (source : Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2009 — Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*).

Accroître votre compétitivité

De nombreux TFE possèdent les compétences et les talents qui aideront votre organisation à être concurrentielle dans un marché mondial. Les TFE constituent un bassin de professionnels de niveau intermédiaire qui sont déjà formés et qui ont une expérience pertinente; beaucoup ont déjà acquis une vaste expérience en plusieurs pays, ce qui peut réduire les coûts de formation. Et beaucoup de TFE ont suivi un programme de formation avant emploi pour les aider à se préparer au marché du travail canadien.

Vous aider à développer de nouveaux marchés

Les langues, les connaissances culturelles et autres connaissances des TFE, ainsi que leurs réseaux, peuvent vous aider à développer de nouveaux marchés localement et à l'échelle internationale, à gérer plus efficacement des activités de projet dans une perspective mondiale, et à établir des relations positives avec les membres des collectivités locales.

Rendre votre organisation plus efficace et novatrice

L'embauche de TFE peut accroître la diversité du milieu de travail, ce qui apportera de nouvelles perspectives au sein de votre organisation, stimulera de nouvelles idées et approches, et introduira des façons de faire plus efficaces. Les TFE peuvent également vous faire profiter de leurs propres connaissances et expériences (p. ex., en matière de pratiques de travail, d'équipement et de technologie, de fournisseurs) qui peuvent vous aider à réussir de nouveaux projets.

Vous permettre de nouer des liens avec d'autres organisations et travailleurs qui vous seront précieux

Les TFE peuvent vous mettre en contact avec d'autres employés potentiels et avec des organisations qui deviendront de nouveaux fournisseurs, clients et partenaires.

Professions essentielles dans le secteur

La pénurie de travailleurs qualifiés, conjuguée au nombre croissant d'immigrants qu'on prévoit accueillir dans l'industrie de l'électricité et des énergies renouvelables, fait en sorte que les employeurs peuvent combler leurs besoins de main-d'œuvre en embauchant des TFE. Il est donc crucial de cerner les professions essentielles de l'industrie pour permettre à celle-ci d'attirer, de sélectionner, d'intégrer et de garder en poste les TFE qui possèdent les compétences requises.

Ces professions essentielles font l'objet de l'annexe B. Les principales constatations de la recherche à cet égard sont présentées ci-dessous.

Les résultats de l'Étude d'information sur le marché du travail (2011) indiquent que les professions suivantes connaîtront la plus forte demande³ :

- opérateurs de réseaux électriques : 25,4 % (des effectifs actuels qui prendront leur retraite en 2016)
- contremaîtres d'électriciens et de monteurs de lignes électriques : 19,8 %
- directeurs de la construction : 12,9 %

D'autres professions qui seront aussi en demande : techniciens et technologues en génie mécanique, directeurs des services publics, et techniciens et technologues en génie électrique et électronique.

Les données des sites Web provinciaux « Emploi-Avenir »⁴ indiquent dans quelles régions canadiennes ces professions devraient être les plus en demande. Pour les professions d'ingénieurs mécaniciens, d'électriciens de réseaux électriques, de mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels, les perspectives d'avenir sont positives pour les chercheurs d'emploi en plusieurs provinces — c'est-à-dire que les projections indiquent qu'il y aura plus d'emplois que de travailleurs qualifiés. D'autres professions essentielles sont susceptibles d'être en demande au Canada,

³ L'énergie en action, Étude d'information sur le marché du travail (2011), p. 50.

⁴ On trouvera à la section 6, « Autres ressources », une liste de sites Web provinciaux « Emploi-Avenir ».

notamment : vérificateurs financiers et comptables, analystes et consultants de systèmes informatiques.

Les données de RHDCC mentionnent les professions du secteur de l'électricité pour lesquelles les employeurs compteront sur les immigrants comme source de main-d'œuvre. On s'attend à ce que les employeurs qui chercheront des ingénieurs et des technologues en génie mécanique au cours de la période 2011–2018 comptent sur les TFE pour 20 % ou plus de l'offre de travail.

Il convient de souligner que les données provinciales et les données de RHDCC⁵ s'appliquent à toutes les industries au Canada où l'on retrouve ces professions, et que ces données ne sont pas propres au secteur de l'électricité. Ainsi, les employeurs du secteur de l'électricité et des énergies renouvelables devront faire concurrence à d'autres industries pour attirer ce bassin de travailleurs. Par exemple, le bassin d'ingénieurs mécaniciens disponibles sera également sollicité par l'industrie de la construction et par les industries automobile, pétrolière, pharmaceutique et minière. Dans ce contexte, l'objet de la présente Trousse d'information est de soutenir l'industrie pour qu'elle puisse aider les employeurs à trouver et à garder en poste les talents dont ils auront besoin.

Se préparer aux pénuries de travailleurs qualifiés

« Les organisations qui embauchent une main-d'œuvre culturellement diversifiée sont mieux positionnées pour combler les pénuries de travailleurs qualifiés auxquelles sont confrontés certains secteurs de l'économie, particulièrement dans les professions où la main-d'œuvre locale est rare ou difficile à recruter. »

SOURCE : Conference Board du Canada, *Immigrant-Friendly Businesses : Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces* (novembre 2009).

⁵ Ces données proviennent du Système de projection des professions au Canada (SPPC), de RHDCC : <http://www23.rhdcc.gc.ca/c.4nt.2nt@-fra.jsp?cid=3>

Recrutement des travailleurs formés à l'étranger

- Description d'emploi; prospection et attraction de candidats
- Évaluation des besoins en matière de TFE
- Aperçu du recrutement des TFE à l'extérieur du Canada
- Évaluation et sélection des candidats

Description d'emploi

La description d'emploi détermine le genre de candidats que vous recherchez et le choix de la personne que vous embaucherez ultérieurement. Pour élaborer une bonne description d'emploi :

- **Définissez les compétences essentielles à l'emploi.**
Ces compétences constituent l'assise de l'apprentissage et permettent aux employés de se perfectionner dans le cadre de leur emploi et de s'adapter aux changements du milieu de travail. Le CSE a élaboré des profils de compétences essentielles et des normes pour plusieurs professions clés du secteur de l'électricité et des énergies renouvelables; pour en savoir davantage sur les outils du CSE, consultez la [section 6 : Autres ressources](#).
- **Définissez les principales charges et responsabilités, et les autres exigences liées à l'emploi.**
L'outil Travailler au Canada de RHDCC (<http://www.travailleraucanada.gc.ca>) vous permet de produire un rapport personnalisé contenant des renseignements sur la reconnaissance des titres de compétences, des descriptions d'emploi, les exigences en matière de compétences et de formation, les salaires et les possibilités d'emploi dans une région spécifique et pour une profession précise.

Tout processus de recrutement comporte quatre étapes :

1. Description d'emploi
2. Prospection de candidats
3. Évaluation des titres de compétences et de l'expérience des candidats
4. Sélection d'un candidat



Exemple de capture d'écran de l'outil Travailler au Canada ^

Exemple de description d'emploi du site Web de Bright Futures BC [en anglais seulement] >



Le CSE a élaboré des descriptions d'emploi pour des professions clés de l'industrie :

<http://www.brightfuturesbc.ca/8jobDescriptions.php>
[en anglais seulement] <http://www.brightfutures.ca/fr/carrieres/descriptions-d-emplois.shtml>

En rédigeant une description d'emploi, utilisez un langage simple pour décrire le poste avec précision (concernant le langage adopté au cours du processus de recrutement, cf. page 32).

Pour les professions non réglementées, envisagez l'agrément volontaire lorsqu'il peut s'appliquer.

Si vous privilégiez les candidats possédant cet agrément, indiquez-le clairement dans la description d'emploi qui est affichée.

Demandez une expérience de travail pertinente plutôt qu'une expérience de travail au Canada.

Pour beaucoup d'emplois, une expérience de travail pertinente est l'élément important, et non le pays où elle a été acquise. En fait, dans diverses sphères d'activité, il se peut qu'on trouve à l'extérieur du Canada une offre supérieure de travailleurs expérimentés. Une expérience de travail pertinente peut être, par exemple, une expérience récente de travail pour de grands projets de construction hydroélectriques, ou touchant le domaine des éoliennes ou des compteurs intelligents.

Prospection de candidats

Plusieurs possibilités s'offrent à vous pour recruter des TFE au Canada, notamment :

- Des organismes d'aide aux immigrants facilitent l'établissement des immigrants et des nouveaux arrivants au Canada. Ces organismes peuvent vous mettre en contact avec leur clientèle immigrante.
- Des sites Web présentent des bases de données consultables où les organismes affichent les profils des TFE. Certains de ces sites permettent aux employeurs d'annoncer leurs emplois vacants.
- Le « Guichet emplois » de Service Canada est un répertoire électronique à la fois gratuit et facile à utiliser; on y trouve des offres d'emploi et divers services de recrutement qui mettent en contact les travailleurs et les employeurs au Canada.
- Vos employés peuvent souvent vous recommander des TFE qui font partie de leurs réseaux.
- Les associations et les réseaux peuvent offrir des programmes qui favorisent l'embauche des TFE; par exemple, l'association Professional Engineers and Geoscientists of BC tient une liste d'emplois à pourvoir, que peuvent consulter les TFE.
- Les salons de recrutement peuvent vous faire rencontrer des candidats prometteurs de votre région, collectivité ou secteur. Vous pouvez participer à un salon de recrutement à titre d'employeur.
- Les universités et les collèges fournissent de nombreux services, dont des programmes d'insertion professionnelle et des services de placement qui mettent en contact les TFE et les employeurs.
- « Électricité comme premier emploi, programme Objectif carrière »
- Dans le cadre du programme Objectif carrière du gouvernement du Canada, le Conseil sectoriel de l'électricité verse des subventions salariales aux petites et moyennes entreprises qui offrent des emplois à des diplômés récents en génie et en technologie. Durant un an, les employeurs peuvent recevoir un financement représentant le tiers du salaire de base de ces nouveaux travailleurs, jusqu'à concurrence de 10 000 \$.

Exemples de sources de TFE au Canada :

À l'Université du Manitoba, le Programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger (Internationally Educated Engineers Qualification - IEEQ) offre des cours en génie; des stages; un soutien culturel et linguistique, ainsi qu'en matière de communication; et du réseautage.

Les ingénieurs formés à l'étranger qui suivent ce programme sont considérés comme ayant les « qualifications scolaires » par l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba (APEGM), dans le cadre du processus pour obtenir le permis d'ingénieur au Manitoba.

<http://umanitoba.ca/faculties/engineering/programs/ieeq/index.html>

Un programme financé par le gouvernement de la Colombie-Britannique, Skills Connect for Immigrants, met en contact les employeurs et les immigrants hautement qualifiés en se basant sur le bagage que ceux-ci possédaient avant leur arrivée au Canada en matière de compétences, de connaissances et d'expérience. Les services sont gratuits pour les employeurs qui embauchent, servent de mentor ou accueillent des clients afin de leur permettre d'acquérir une expérience de travail.

<http://www.skillsconnect.ca>

Promotion de l'industrie de l'électricité et des énergies renouvelables à titre de choix de carrière

Lorsque vous êtes prêt à commencer la prospection de candidats TFE, vous devez préparer pour vos communications des messages qui attireront les travailleurs qualifiés et compétents dont vous avez besoin. Vous pouvez adapter des messages choisis parmi les messages clés présentés ici, et les diffuser dans votre site Web, dans une rubrique sur les carrières, dans des affichages de poste, ou dans des communications ciblant les TFE.

Avantages des emplois dans le secteur de l'électricité

Avenir assuré

Selon les prévisionnistes, la demande pour l'électricité continuera d'augmenter proportionnellement à la population et à la croissance économique du Canada, à un taux de 1,3 % par année. L'électricité est une nécessité, et cette industrie est l'une des plus stables où l'on peut travailler.

Vaste éventail d'emplois

Le secteur de l'électricité offre une grande diversité de professions et d'employeurs dans toutes les régions canadiennes, c'est pourquoi on trouve dans ce secteur des milieux de travail parmi les plus diversifiés de toutes les industries. Électriciens, opérateurs de réseaux électriques, techniciens de lignes électriques, ingénieurs en nucléaire, techniciens industriels — ce ne sont que quelques-unes des nombreuses carrières de ce secteur. Et comme la main-d'œuvre actuelle vieillit, la demande pour des travailleurs qualifiés continue à croître.

Importance de la sécurité

Les procédures et les protocoles de sécurité sont les premières notions qu'un employé apprend lorsqu'il commence à travailler dans le secteur de l'électricité. On a toujours en place plusieurs systèmes de secours afin de protéger les travailleurs et le public. Le nombre de blessures attribuables au travail a chuté de plus de 49 % depuis 1992⁶.

Respect de l'environnement

Le secteur de l'électricité prend très au sérieux ses responsabilités à l'égard de l'environnement. Toutes les lois environnementales sont respectées afin de minimiser l'impact sur l'environnement, et les projets sont conçus de façon à réduire au maximum l'empreinte écologique. On fait toujours plus d'efforts pour utiliser plus efficacement l'électricité et pour éduquer les consommateurs sur la façon de conserver l'électricité.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

Les TFE qui s'intéressent à l'industrie de l'électricité la considèrent comme :

- une « industrie stable, où la demande pour le produit est forte »;
- un endroit où « développer de nouvelles technologies et idées, innover, et trouver des façons différentes et meilleures de produire de l'électricité ».

Éducateur auprès des TFE

« Mentionnez dans le matériel de recrutement que les TFE sont les bienvenus. »

Conseiller en emploi, programme financé par le gouvernement pour la préparation au marché du travail

Soutien en faveur de la diversité

Le secteur de l'électricité soutient la diversité. Valorisant l'équité, il s'engage à offrir un milieu de travail équitable où tous peuvent réaliser leur plein potentiel en ayant un accès égal aux possibilités offertes. Les employeurs de cette industrie comprennent qu'une combinaison de talents, de perspectives, de bagages et d'expériences constitue ultimement un atout pour leur entreprise. Les travailleurs formés à l'étranger sont les bienvenus, et les compétences et les diplômes qui ont été acquis à l'étranger sont valorisés.

⁶ Source : Site Web du CSE, <http://www.brightfutures.ca/fr/projets/transition-professionnelle.shtml>

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« Beaucoup sont renseignés au sujet de l'équité en matière d'emploi, et considèrent qu'ils ont des chances égales de profiter des possibilités offertes dans le secteur. »

Employeur de l'industrie

« Si sa famille n'est pas heureuse, le travailleur n'est pas heureux. »

Employeur de l'industrie

« Les TFE ont des connaissances et une expérience acquises à l'étranger, mais ils ont besoin de se familiariser avec les normes, les codes de l'électricité et les procédures en vigueur au Canada. Les employeurs doivent offrir une formation ou des manuels à ce sujet. »

Ingénieur formé à l'étranger

Mesures pour favoriser l'intégration

Beaucoup d'employeurs du secteur de l'électricité offrent aux nouveaux employés, ainsi qu'aux membres de leur famille, des mesures de soutien à l'immigration et à l'établissement. Les employeurs peuvent avoir en place leurs propres programmes de soutien en vue de répondre à ces besoins, ou ils peuvent aiguiller leurs employés formés à l'étranger vers des organismes d'aide aux immigrants qui offrent de tels services dans leur collectivité.

Possibilités de se perfectionner et de progresser

Le nombre record de départs à la retraite des baby-boomers (la génération née lors du boum des naissances qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale) crée des possibilités d'emploi pour de nouveaux travailleurs de l'électricité. Le choix d'une carrière dans ce secteur ouvre beaucoup de portes.

Pour aider les nouveaux arrivants à bien fonctionner dans les milieux de travail canadiens, bon nombre d'employeurs offrent une formation, par exemple des cours de français ou d'anglais afin de développer des compétences en rédaction et en expression orale, des cours sur la culture de travail ou sur les compétences non techniques (p. ex., les normes canadiennes pour faire des présentations, pour négocier, pour interagir avec les clients, pour travailler en équipe), ainsi qu'une formation afin de mettre à niveau les compétences techniques en vue d'obtenir l'agrément et le permis nécessaires.

Rémunération concurrentielle

Le secteur de l'électricité offre des salaires parmi les plus concurrentiels au Canada. Au fur et à mesure qu'on acquiert de l'expérience et qu'on accède à des postes plus élevés, le salaire est susceptible d'augmenter. De plus, de nombreux travailleurs du secteur sont syndiqués et profitent des avantages des négociations collectives. Le secteur offre des conditions de travail avantageuses, un bon salaire et d'excellents avantages sociaux, tels qu'une assurance médicaments et une assurance dentaire. Il s'agit d'un atout important, surtout si l'on a une famille.

Un secteur qui satisfait les employés

Environ 70 % des employés du secteur de l'électricité estiment que le secteur est un bon ou un excellent domaine où travailler comparativement aux autres industries.

Croissance des nouvelles technologies vertes

Le secteur de l'électricité s'est toujours profondément engagé en faveur de l'énergie renouvelable; en Colombie-Britannique, par exemple, environ 90 % de l'électricité est produite grâce à des barrages hydroélectriques. Les spécialistes prédisent toutefois que l'utilisation de l'énergie solaire, géothermique, marémotrice et éolienne, ainsi que d'autres sources renouvelables d'électricité, sera beaucoup plus importante au cours des dix prochaines années. En outre, les réseaux intelligents de transport de l'énergie sont de plus en plus utilisés; certains services publics ont déjà commencé à adopter ces « systèmes intelligents », et on s'attend à ce qu'ils soient mis en place dans tout le secteur d'ici 2020.

Réglementation et agrément dans le secteur canadien de l'électricité et des énergies renouvelables

Étant donné la nature hautement technique de l'industrie de l'électricité, il faut posséder un permis ou obtenir l'agrément afin d'exercer bon nombre d'emplois. Pour les entreprises qui cherchent à recruter des TFE, il peut être profitable d'informer les candidats potentiels au sujet de ces exigences. L'information qui suit constitue une bonne introduction.

Professions réglementées et non réglementées

Au Canada, il faut obtenir une autorisation d'exercer pour pratiquer une profession réglementée, comme le génie électrique. Les professionnels autorisés doivent avoir fait plusieurs années d'études universitaires ou collégiales, acquis une expérience pratique dans la profession choisie, et passé avec succès un examen afin d'obtenir leur permis d'exercer.

Il est important qu'un TFE comprenne en quoi ses titres de compétences se comparent à ceux des travailleurs au Canada. Par exemple, un TFE peut travailler comme ingénieur dans son pays, mais au Canada sa profession peut équivaloir à celle de technicien ou de technologue. La plupart des professions de technicien et de technologue ne sont pas réglementées par les lois provinciales canadiennes; cependant, de nombreux employeurs exigent l'agrément ou le certificat de qualification. Le Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT) est chargé de l'agrément, selon les critères nationaux : <http://www.cctt.ca/> La [section 6 : Autres ressources](#) indique les coordonnées des associations provinciales de techniciens et technologues.

Métiers spécialisés réglementés et non réglementés

De nombreuses professions du secteur de l'électricité, telles que machiniste et mécanicien industriel, sont des métiers pour lesquels on doit avoir obtenu un certificat de qualification. Dans ces métiers, il est nécessaire de faire un apprentissage avant d'obtenir ce certificat. La formation en cours d'emploi représente environ 80 % de l'apprentissage. Les 20 % restants concernent l'instruction dans un établissement de formation désigné.

Certains métiers pour lesquels il faut obtenir un certificat de qualification sont visés par le Programme Sceau rouge. Ce programme permet aux travailleurs d'exercer dans toutes les provinces et tous les territoires sans avoir à obtenir un nouveau certificat de qualification. Pour de plus amples renseignements, consultez <http://www.sceau-rouge.ca>. Il convient de préciser que bien que de nombreux métiers désignés Sceau rouge puissent être pratiqués dans toutes les provinces et tous les territoires, certaines provinces et certains territoires ont leurs propres exigences en matière de permis d'exercer et de certificat de qualification. Lorsque les travailleurs déménagent dans une autre province ou un autre territoire après avoir obtenu leur certificat de qualification, ils peuvent être obligés de présenter une demande pour obtenir un nouveau certificat. Les travailleurs peuvent s'informer à cet égard dans l'outil Travailler au Canada : <http://www.travailleraucanada.gc.ca>.

Afin d'obtenir de plus amples renseignements sur les permis d'exercer et sur les exigences pour l'agrément dans les professions réglementées du secteur de l'électricité, cf. page 35.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« La qualité des travailleurs formés à l'étranger est phénoménale; la plupart ont acquis une grande expérience en plusieurs pays. Il a été difficile d'embaucher des travailleurs canadiens ayant autant d'expérience. »

Employeur de l'industrie

Conseils pour évaluer les besoins en matière de travailleurs formés à l'étranger

À plusieurs égards, les TFE constituent un atout pour une organisation. Les organisations qui envisagent d'embaucher des TFE peuvent se poser différentes questions, par exemple :

1. Pour mon organisation, quels sont les avantages à compter des TFE dans son effectif?
2. Les TFE peuvent-ils m'aider à combler mes futurs besoins de main-d'œuvre?
3. Est-ce que je peux trouver les talents dont j'ai besoin dans le bassin de main-d'œuvre disponible?

Les considérations qui suivent peuvent vous aider à évaluer vos besoins.

1. Précisez les avantages que retirera votre organisation à embaucher des TFE

Cherchez-vous :

- Une nouvelle source de main-d'œuvre pour combler vos pénuries de main-d'œuvre?
 - Des travailleurs qui connaissent la culture, la langue et les besoins d'un marché intérieur toujours plus diversifié?
 - De l'expertise et de l'expérience en matière de marchés internationaux?
 - De nouvelles idées et approches pour l'accomplissement des tâches?
 - Des travailleurs déjà formés, possédant une expérience antérieure variée?
- ### 2. Effectuez une analyse de l'effectif interne
- Quelle est la nature des activités projetées ou la charge de travail?
 - Est-ce que mon effectif actuel est en mesure d'accomplir les activités de l'entreprise ou de faire face à la charge de travail sans que la productivité soit diminuée? Est-ce que les employés peuvent suivre une formation pour répondre aux besoins anticipés?
 - Combien de personnes prendront leur retraite au cours des xx prochaines années?

- Quel est le taux de roulement du personnel dans mon organisation?
 - Est-ce que j'ai besoin de travailleurs temporaires ou permanents?
 - Est-ce que le contrat ou l'emploi requiert des compétences spécialisées ou un volume d'embauches?
- ### 3. Effectuez une analyse du marché du travail externe
- Quel est le niveau de compétences de la main-d'œuvre (à l'échelle régionale, provinciale et nationale)?
 - Sur le marché du travail, quel est le niveau de l'offre et de la demande pour les compétences nécessaires?
 - Quel est le nombre prévu de diplômés possédant les compétences nécessaires (à l'échelle régionale, provinciale et nationale)?
- ### 4. Examinez le contexte commercial
- Quelle est la situation économique? Y a-t-il un boom économique ou une récession?
 - Quelles sont les autres industries qui puisent au même bassin de main-d'œuvre?
 - Y a-t-il des changements législatifs qui pourraient influencer ma décision?
 - Quelles sont les considérations concernant d'autres intervenants : syndicats, associations, collectivités, groupes d'intérêt, gouvernement?

La stratégie de recrutement qui résultera de cet examen permettra à l'employeur de déterminer s'il peut trouver un nombre suffisant de travailleurs au Canada. Si cela n'est pas possible, l'employeur peut alors élargir sa stratégie de recrutement afin de déterminer si l'embauche de travailleurs à l'étranger est une option viable. Les employeurs qui envisagent cette dernière option doivent être capables de démontrer qu'ils ont épuisé toutes les options permettant d'embaucher des travailleurs au Canada. On trouvera ci-dessous des considérations pour guider un employeur en cette matière.

5. Déterminez la viabilité de l'embauche de TFE à l'extérieur du Canada

- Quels sont les résultats des efforts de recrutement? Était-ce facile ou difficile de trouver les compétences nécessaires?
- Avons-nous respecté les normes minimales en matière de recrutement pour le niveau de compétences du poste ou des postes pour lesquels nous embauchons? (On trouvera à l'annexe B les codes de la Classification nationale des professions [CNP] pour des professions clés du secteur de l'électricité. Afin d'obtenir de plus amples renseignements sur les normes minimales en matière de recrutement, communiquez avec Service Canada.)
- Pouvons-nous fournir les documents suivants pour démontrer que les efforts raisonnables ont été faits :
 - » copies de l'affichage des postes, nombre de candidats canadiens et motifs pour lesquels ils n'ont pas été retenus;
 - » preuves des efforts continus de recrutement, y compris auprès des groupes traditionnellement défavorisés sur le plan de l'emploi (p. ex., les Autochtones, les travailleurs âgés, les immigrants et les nouveaux arrivants au Canada, les personnes handicapées et les jeunes).



Pour un aperçu du recrutement des TFE à l'extérieur du Canada, cf. page 25

Pour un aperçu des étapes à suivre pour embaucher des TFE, cf. le Diagramme du processus de recrutement des travailleurs formés à l'étranger, à la page 106

Un aperçu du recrutement des TFE à l'extérieur du Canada

Ci-dessous, un aperçu des options qui s'offrent à vous pour recruter des TFE à l'extérieur du Canada. Il est important que les employeurs épuisent toutes leurs options au Canada avant de chercher à embaucher un travailleur à l'étranger. Notez aussi que la législation est modifiée périodiquement et que chaque demande est unique; vous devez donc bien vous informer sur vos responsabilités si vous souhaitez appuyer l'immigration d'un TFE au Canada grâce à l'un de ces volets d'immigration. Pour en savoir davantage, consultez les ressources sur l'immigration à la [section 6 : Autres ressources](#).

	Programme d'immigration	Points saillants
TEMPORAIRE	<p>Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)</p> <p>Programme fédéral qui permet aux employeurs canadiens de faire venir au Canada des travailleurs étrangers qui ont obtenu un permis de travail pour une période déterminée, afin de combler les pénuries de main-d'œuvre très importantes.</p> <p>(http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/unites-tet.asp)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le recrutement doit respecter les directives de Service Canada; l'employeur doit fournir l'affichage du poste et démontrer qu'il a déployé des efforts pour recruter des travailleurs locaux. Le traitement de la demande est habituellement plus rapide que celui des demandes d'immigration permanente. La validité est habituellement limitée à l'emploi, à l'employeur et à la période précisés. Plus tard, si vous souhaitez aider le travailleur étranger temporaire à obtenir la résidence permanente, vous pouvez augmenter ses chances d'acceptation en demandant à RHDCC un avis relatif au marché du travail.
	<p>Programme des candidats des provinces (PCP)</p> <p>Ce programme permet aux provinces et aux territoires de désigner des immigrants qui s'établiront sur leur territoire et contribueront à leur développement économique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le recrutement peut comprendre toutes les étapes jugées nécessaires par l'employeur. Les délais de traitement sont plus longs que pour le PTET; en général, pour le PCP, la sélection initiale par les provinces réduit de beaucoup le temps nécessaire au traitement de la demande de résidence permanente.
<p>Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) (PTQF)</p> <p>Programme fédéral pour les étrangers qui désirent immigrer au Canada ou devenir résidents permanents.</p>		

Des pays exigent que leurs citoyens respectent certaines conditions afin de travailler à l'étranger. Demandez au TFE de vérifier si des conditions additionnelles s'appliquent dans son pays. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez aussi communiquer avec le consulat du pays au Canada ou consulter son site Web.

Étapes à suivre par l'employeur

1. Déterminez si vous avez besoin d'un avis relatif au marché du travail (AMT) :
 - L'objectif de l'AMT est d'évaluer les répercussions de l'embauche d'un travailleur étranger sur les emplois au Canada. Il vise à s'assurer que les Canadiens qualifiés ou les résidents permanents ont un accès prioritaire aux emplois disponibles, et que les employeurs paient et traitent les travailleurs étrangers de façon équitable. Pour obtenir un AMT, les employeurs doivent prouver qu'ils sont incapables de pourvoir le poste ou les postes au Canada, et posséder des documents démontrant leurs efforts de recrutement et les résultats atteints.
 - Il faut un AMT pour la plupart des emplois, mais pas pour tous; pour savoir si vous avez besoin d'un AMT, communiquez avec une Unité de travailleurs étrangers temporaires de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).
 - Vous pouvez obtenir un AMT pour un travailleur ou pour un poste, ou pour une série de postes.

2. Demandez un AMT (si nécessaire) :

- Remplissez un formulaire de demande d'AMT et soumettez-le au Centre de Service Canada de votre région.
- Si Service Canada répond que l'AMT est positif ou neutre, envoyez au travailleur étranger une copie de cette lettre avec une offre d'emploi signée et un contrat d'emploi (le cas échéant). Le travailleur se servira de ces documents afin de présenter sa demande pour un visa canadien (si nécessaire) et un permis de travail.

Veillez noter que le travailleur n'est pas assuré de recevoir un visa, un permis de travail ou l'autorisation d'entrer au Canada. Si l'AMT est négatif, on vous avise de mettre un terme au processus; vous pourrez demander plus tard une révision de la décision, si vous disposez de nouveaux renseignements.

3. *Demandez au travailleur de présenter sa demande pour un permis de travail et, si cette demande est acceptée, obtenez le permis de travail auprès de l'agent de l'Agence des services frontaliers du Canada à un point d'entrée.*

- Si la demande présentée dans le cadre du Programme des candidats des provinces est acceptée, le travailleur étranger recevra un certificat de désignation. Un employeur peut aider le travailleur étranger en l'informant du processus à suivre pour demander à CIC le statut de résident permanent. C'est à cette étape que le conjoint ou la conjointe (le cas échéant) du travailleur étranger peut présenter aussi, à CIC, une demande de permis de travail.
- Dans certaines provinces et certains territoires, les employeurs peuvent participer au processus de désignation. Pour savoir si vous pouvez y participer, consultez le site Web de la province ou du territoire (on trouvera les liens à la [section 6 : Autres ressources](#)).
- Si vous prévoyez recruter des travailleurs qualifiés en vue de postes permanents et que vous désirez les aider à immigrer au Canada, vous pouvez augmenter les chances qu'ils soient acceptés en soumettant une demande d'avis sur un emploi réservé (AER) à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

CIC prend en considération l'AER lorsqu'il étudie une demande, mais l'AER ne constitue pas une assurance que le permis de travail sera délivré.

FAQ :

Où puis-je obtenir de l'aide pour embaucher des travailleurs formés à l'étranger?

Certains employeurs font appel à des recruteurs, à des représentants en immigration autorisés et à des services d'établissement, au lieu de gérer tout le processus à l'interne. D'autres peuvent utiliser les services de tiers qui se spécialisent dans l'évaluation des certificats et des diplômes des immigrants. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux offrent également du soutien et des ressources pour embaucher des TFE.

Comment savoir si je dois avoir recours au Programme des candidats des provinces (PCP) ou au Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) (PTQF)?

Le PCP permet aux provinces et aux territoires d'accélérer le processus de traitement des demandes des travailleurs afin de combler les besoins de main-d'œuvre des employeurs locaux, et il permet l'immigration d'entrepreneurs et d'investisseurs. Un de ses avantages est que le travailleur peut souvent obtenir la résidence permanente sans devoir mériter tous les points (attribués selon des critères) exigés pour le PTQF.

Il y a quelques mois, j'ai engagé une étudiante étrangère; est-ce que je pourrai encore l'engager après l'obtention de son diplôme?

Les étudiants étrangers peuvent travailler 20 heures ou moins par semaine; après l'obtention de leur diplôme, ils peuvent demander un permis de travail au titre du Programme de travail postdiplôme, ce qui leur permettrait de travailler pour une période maximale de trois ans, sans restrictions quant au type de travail ou au nombre d'heures

travaillées. Il n'est pas nécessaire pour l'employeur d'obtenir un AMT. Après avoir travaillé grâce à un permis de travail postdiplôme, les étudiants peuvent présenter une demande de résidence permanente au titre de la catégorie de l'expérience canadienne.

Est-ce qu'un permis de travail valide au Canada est un atout dans l'évaluation d'une demande de résidence permanente?

Oui. Si le travailleur étranger travaille déjà au Canada grâce à un permis de travail valide, il peut obtenir des points additionnels.

Est-ce que le conjoint ou la conjointe de mes travailleurs étrangers peuvent travailler au Canada?

Les conditions d'un permis de travail peuvent varier, et chaque demande de permis fait l'objet d'une évaluation particulière. C'est pourquoi il est recommandé de s'informer auprès de CIC au sujet de cette possibilité.

Comment un travailleur peut-il renouveler son permis de travail temporaire?

Afin qu'un travailleur étranger puisse prolonger son séjour au Canada au-delà de la période pour laquelle son permis de travail a été émis, il doit présenter une Demande de modification des conditions de séjour ou de prorogation du séjour au Canada à titre de travailleur. Les demandes de prolongation doivent être présentées au plus tard 30 jours avant la date d'expiration du statut actuel du travailleur étranger. Pour faire renouveler un permis de travail, il faut fournir un nouvel AMT.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« J'ai travaillé aux États-Unis auparavant, mais je ne pouvais pas faire venir ma famille. Mon employeur [canadien] m'a aidé à fournir à ma famille tous les documents nécessaires pour venir ici, et à trouver un endroit où demeurer ainsi qu'une excellente école. C'est pourquoi je suis ici. Je suis très reconnaissant. »

Compagnon monteur de lignes formé à l'étranger

On trouvera des ressources additionnelles sur l'immigration au Canada à la section 6 : Autres ressources.

Évaluation des candidatures des TFE

Une bonne évaluation des compétences, des aptitudes et des connaissances linguistiques est la clé pour sélectionner les candidats qui satisfont aux exigences de l'emploi. Vous pouvez améliorer votre processus d'évaluation de manière à ce qu'il soit juste, équitable et précis pour tous les travailleurs, y compris les TFE.

Évaluer et vérifier...

On trouvera ci-dessous un aperçu de la manière d'évaluer les titres de compétences étrangers, les compétences, les connaissances linguistiques, et l'agrément et le permis d'exercer.

Où obtenir de l'aide

Conseils aux employeurs

... les titres de compétences étrangers

Le processus d'évaluation des titres de compétences diffère selon que la profession pour laquelle vous désirez embaucher est réglementée ou non réglementée.

- Pour les professions réglementées, l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences est une responsabilité provinciale qui a été déléguée aux organismes de réglementation (p. ex., les organismes de réglementation des ingénieurs). Pour les professions non réglementées, il incombe à l'employeur d'évaluer les titres de compétences étrangers et l'expérience de travail en se basant sur ses propres procédures.
- Le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux remplit le rôle de bureau national de coordination et d'orientation pour promouvoir la reconnaissance et la transférabilité des qualifications professionnelles et des diplômes canadiens et étrangers.
- Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE), du gouvernement fédéral, offre aux nouveaux arrivants de l'information sur la façon de faire évaluer leurs titres de compétences (on trouvera de plus amples renseignements à l'annexe C).
- Des services d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) sont offerts dans beaucoup de collèges et institutions.
Ce processus peut établir les équivalences des titres de compétences pour les connaissances et les compétences acquises à l'extérieur du Canada, et déterminer l'admissibilité à exercer un métier ou une profession.
- Ne tenez pas pour acquis que les candidats sauront quels documents ils doivent présenter avec leur demande d'emploi. Indiquez clairement les documents que vous souhaitez obtenir (curriculum vitae, équivalences des titres de compétences, diplômes, lettres de recommandation, etc.).
- Dans l'affichage du poste, renseignez les candidats au sujet des services d'évaluation des titres de compétences, et placez sur le site Web annonçant votre poste un lien vers ces services d'évaluation.
- Soyez conscient du temps qu'il faut pour faire évaluer les titres de compétences, et tenez-en compte dans votre planification pour le recrutement.
- Aux fins de l'évaluation des titres de compétences pour une profession non réglementée, envisagez d'utiliser des examens pratiques, ou de recourir à des services externes ou à des réseaux informels du pays d'origine du travailleur. Vous pourriez aussi envisager d'embaucher des employés pour une période d'essai, afin de vérifier leurs compétences.

Qu'est-ce que la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE)?

La RTCE est le processus qui consiste à examiner l'éducation, la formation et l'expérience de travail acquises dans un autre pays, afin de voir si elles correspondent aux normes établies pour les travailleurs canadiens.

... les compétences

Les compétences sont l'étendue des aptitudes, connaissances et capacités nécessaires en vue de réaliser des tâches et des fonctions spécifiques. Les examens pratiques basés sur les compétences peuvent servir à évaluer tous les candidats pour un emploi.

- Le CSE a élaboré des normes pour plusieurs professions clés, que vous pouvez utiliser afin d'évaluer les compétences; on trouvera plus de détails à la [section 6 : Autres ressources](#).
- Plusieurs services de pré-embauche effectuent des examens pratiques, etc., spécialement pour les métiers qualifiés.
- Utilisez le Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES) pour évaluer les compétences au niveau d'entrée.

Le test TOWES se sert des documents du milieu de travail afin de mesurer avec précision les compétences essentielles qui sont nécessaires pour la sécurité et la productivité au travail. Un réseau de collègues canadiens mène des évaluations à l'aide du test TOWES.

- Élaborez si possible des examens pratiques; vous pourrez ainsi voir le candidat « en action » et évaluer ses capacités réelles.
- Surmontez les obstacles en matière de compétences et d'expérience de travail; dans l'affichage du poste, précisez que vous reconnaissez l'expérience acquise à l'extérieur du Canada et que vous y attachez de l'importance.
- Aidez les candidats à satisfaire aux exigences pour le permis d'exercer; si un emploi est réglementé et que les travailleurs doivent avoir une expérience de travail au Canada afin d'obtenir leur permis d'exercer (p. ex., les ingénieurs), étudiez la possibilité d'embaucher les candidats à un niveau moins élevé jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences du permis d'exercer le poste auquel ils ont postulé.
- Participez aux programmes de stages d'observation et de stages coopératifs offerts par les organismes d'aide aux immigrants et les établissements d'enseignement; c'est un bon moyen pour un employeur de connaître un travailleur avant de songer à l'embaucher.

... les connaissances linguistiques

Cernez les connaissances linguistiques que vous devez exiger et celles que vous pouvez aider le travailleur à développer.

- Le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens a élaboré des normes nationales pour mesurer, chez les adultes immigrants ou les candidats à l'immigration, la maîtrise du français ou de l'anglais; utilisez ces normes afin de définir les exigences linguistiques dans vos descriptions d'emploi.

- Si un poste n'exige que des connaissances linguistiques de base, songez à sélectionner des travailleurs qui ne parlent pas couramment le français ou l'anglais.
- Dans l'affichage du poste, utilisez un langage clair et simple, sans jargon ni argot. Envisagez d'afficher le poste dans d'autres langues que le français ou l'anglais, spécialement pour les emplois qui ne nécessitent pas une grande maîtrise de ces langues. On trouvera des ressources pour une écriture en langue claire et simple sur ce site : <http://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/decouvrir-discover/outils-tools/oar-wt-fra.html>
- Gardez à l'esprit qu'un candidat peut être nerveux durant une entrevue d'emploi et que ses connaissances linguistiques peuvent sembler pires qu'elles ne le sont en réalité. Tenez-en compte et informez les candidats des entrevues suffisamment à l'avance afin qu'ils puissent se préparer adéquatement.
- Les candidats peuvent avoir une bonne maîtrise du français ou de l'anglais, tout en ayant un accent ou en s'exprimant d'une façon particulière. Efforcez-vous de prêter attention au contenu et souvenez-vous que les connaissances linguistiques d'un bon candidat peuvent s'améliorer grâce à une formation ou à l'expérience de travail.
- Rappelez-vous que les compétences en communication sont un ingrédient fondamental d'un milieu de travail sécuritaire. Plusieurs options s'offrent à vous pour fournir un accompagnement ou une formation afin d'aider un travailleur (qui est par ailleurs hautement qualifié) à perfectionner ses connaissances linguistiques; on trouvera à la [section 6 : Autres ressources](#) une liste de programmes destinés aux immigrants pour leur permettre d'améliorer leurs compétences en matière de langue et de communication.

... l'agrément et le permis d'exercer

Étant donné que plusieurs professions clés du secteur de l'électricité sont totalement ou partiellement réglementées, il se peut que soit exigé l'agrément ou le permis d'exercer pour le poste que vous cherchez à pourvoir.

- Selon la profession, les normes relatives à la réglementation sont établies et mises en application à l'échelle provinciale (p. ex., pour les ingénieurs) ou à l'échelle provinciale et nationale (p. ex., pour les métiers désignés Sceau rouge).
- Les organismes provinciaux ou territoriaux de délivrance des permis d'exercer, ou les bureaux émettant les certificats d'apprentissage, effectuent une évaluation de la qualification du TFE et de la documentation qu'il a produite avant de lui décerner un permis ou un certificat.

- Si le permis requiert une expérience de travail au Canada, étudiez la possibilité d'embaucher les candidats à un niveau moins élevé jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences du permis d'exercer le poste auquel ils ont postulé.
- Si le poste à pourvoir ne relève pas d'une profession réglementée, l'agrément volontaire pourrait présenter un intérêt pour vous afin d'établir si les candidats possèdent les compétences exigées. En ce cas, n'oubliez pas de préciser cette préférence aux candidats au début du processus de recrutement.
- Il n'est pas nécessaire que les demandes d'évaluation des titres de compétences en génie soient présentées dans la province où travaillera le TFE; afin de réduire les délais de traitement, ces demandes peuvent être adressées à l'organisme de réglementation qui possède le plus d'expérience dans l'évaluation des titres de compétences acquis dans le pays source.

À noter que toutefois, pour exercer la profession d'ingénieur au Canada, on doit obtenir le permis d'exercer dans la province ou le territoire où l'on travaillera. L'évaluation des titres de compétences n'est qu'une étape du processus de délivrance du permis d'exercer.
- Par ailleurs, certains organismes de réglementation proposent maintenant un permis provisoire aux TFE qui satisfont aux exigences scolaires liées à l'obtention d'un permis d'exercer, mais qui n'ont pas une expérience de travail suffisante au Canada. Les employeurs peuvent embaucher ces candidats à titre d'ingénieurs en formation, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience de travail exigée et qu'ils soient admissibles au permis régulier.
- Plusieurs organismes de réglementation ont adopté des règles pour permettre aux TFE d'utiliser des dictionnaires et de recourir à des interprètes durant les examens pour l'obtention du permis d'exercer.

Exigences relatives à l'agrément ou au permis d'exercer pour les professions réglementées du secteur de l'électricité⁷

Utilisez l'outil Travailler au Canada, du gouvernement fédéral, pour obtenir de plus amples renseignements sur les exigences relatives à l'obtention d'un permis ou à la reconnaissance professionnelle en diverses régions canadiennes. Cf. également la [section 6 : Autres ressources](#) pour de l'information sur les organismes de réglementation à l'échelle nationale et provinciale.

Profession	Éléments exigés pour le permis ou l'agrément	Transférabilité de la qualification
Ingénieurs (électriciens, électroniciens, mécaniciens, civils et sidérurgistes)	<ul style="list-style-type: none"> • Citoyen canadien ou résident permanent • Diplôme postsecondaire • Réussite de l'examen sur l'exercice de la profession • Quatre ans d'expérience professionnelle, dont au moins un an au Canada • Réussite d'un examen sur l'exercice de la profession, sur la déontologie, et sur le droit et les obligations et responsabilités rattachés au génie • Bonne connaissance du français ou de l'anglais 	<p>Accord de mobilité entre les provinces et les territoires sur le transfert du permis d'exercice</p> <p>Évaluation des diplômes postsecondaires par l'organisme de réglementation régional</p>
Technologues et techniciens (en génie électrique ou électronique)	<ul style="list-style-type: none"> • Agrément et adhésion à l'association provinciale appropriée • Titre scolaire pertinent (diplôme ou certificat) • Minimum de deux ans d'expérience technique progressive • Réussite de l'examen sur l'exercice de la profession et sur la déontologie 	Adhésion à une association provinciale

⁷ D'après le rapport *Trouver des solutions - Examen de la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans le secteur canadien de l'électricité* (février 2008).

Profession	Éléments exigés pour le permis ou l'agrément	Transférabilité de la qualification
Métiers désignés Sceau rouge (techniciens et mécaniciens d'instruments industriels, et électriciens [construction])	<ul style="list-style-type: none"> • Réussite d'un programme d'apprentissage provincial ou territorial reconnu, ou certificat de compagnon décerné par une province ou un territoire • Réussite de l'examen interprovincial normalisé applicable au métier 	Validité du certificat de qualification à l'échelle nationale
Métiers exigeant l'agrément dans certaines provinces (mécaniciens industriels, électriciens, techniciens en lignes électriques et monteurs de câbles)	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les métiers liés à la mécanique industrielle, agrément obligatoire au Québec, et agrément offert sur une base volontaire dans toutes les autres provinces et dans les territoires⁸ • Certificat de qualification disponible par l'entremise du Programme Sceau rouge 	<p>Agrément valide dans la province ou le territoire où il a été obtenu</p> <p>Agrément provincial parfois valide à l'échelle nationale</p> <p>Certificat de qualification Sceau rouge permettant la mobilité interprovinciale</p>
Mécaniciens de chantier, électromécaniciens, électriciens de réseaux électriques	<ul style="list-style-type: none"> • Pour ces métiers, uniquement en certaines régions canadiennes, possibilité d'agrément sur une base volontaire seulement • Reconnaissance des titres de compétences étrangers : titres de compétences évalués à l'interne par l'employeur, p. ex. à l'aide d'examens pratiques, ou par les universités ou les services commerciaux 	

⁸ Ressources humaines et Développement des compétences Canada : <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/RechercheRapide.aspx?val65=22433>

Facteurs de réussite pour la sélection de TFE

On trouvera ci-dessous de bons processus de sélection qui réduisent les préjugés, et qui permettent d'évaluer avec équité et précision les compétences des TFE et de tous les autres candidats à un emploi.

Avant l'entrevue

- Élaborez des critères d'évaluation fondés sur une bonne description d'emploi.
- En partenariat avec des organismes d'aide aux immigrants, offrez aux TFE qui cherchent un emploi de passer des entrevues simulées pour qu'ils puissent se pratiquer à l'entrevue.
- Exposez les grandes lignes du processus de sélection et d'entrevue dans l'affichage du poste.
- Aidez les candidats à se préparer à la portion informelle de l'entrevue; facilitez-leur l'accès à des renseignements au sujet de l'industrie au Canada, des normes en milieu de travail, etc.
- Indiquez clairement la façon dont vous arrêterez votre choix final.
- Assurez-vous que toutes les personnes qui participent au recrutement sont conscientes de l'intérêt que présentent les compétences et les titres de compétences étrangers.
- Pour l'examen des candidatures, étudiez la possibilité de demander de l'aide à un TFE qui est membre de votre personnel ou du comité de diversité de votre organisation.
- Enseignez aux gestionnaires d'embauche la façon de réduire les préjugés lors des entrevues.

Durant l'entrevue

- Appliquez de façon constante un ensemble de critères équitables pour des postes similaires. Par exemple, créez une grille d'évaluation qui servira pour tous les candidats, de manière à les traiter tous sur le même pied.
- Adaptez votre style de communication au candidat. N'hésitez pas à reformuler les questions de façon à être culturellement plus inclusif, ou posez des questions supplémentaires afin d'obtenir le plus d'information possible en vue de discerner s'il s'agit d'un bon candidat pour le poste. N'utilisez pas le jargon de l'industrie ni les termes techniques qui sont propres à votre organisation. La ressource suivante fournit des conseils sur la reformulation des questions courantes d'entrevue : http://www.hireimmigrantsottawa.ca/downloads/RephrasingQuestions%20_HRfinal%20200207%20-AnneHI.pdf [en anglais seulement].
- Reconnaissez la valeur des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger.
- Point de vue de l'industrie
- « L'adaptation culturelle est leur point faible; ils doivent y parvenir avant de retrouver le niveau qui était le leur dans leur pays d'origine — par exemple, apprendre comment motiver les gens ou amener les gens à adopter leur vision d'un projet. En commençant plus modestement, ils prennent le temps de pratiquer et d'apprendre. »

Améliorez l'efficacité de vos évaluations

Si vous ne savez pas en quoi les compétences acquises à l'étranger sont comparables aux titres de compétences canadiens, fondez votre évaluation sur d'autres critères. Songez à demander aux candidats :

- de décrire leurs années d'expérience dans un domaine ou un emploi, ou dans la réalisation de tâches données;
- d'expliquer quelles sont leurs compétences ou de les démontrer dans le cadre d'exams pratiques;
- de démontrer leurs connaissances au moyen d'exams écrits.

Vous pouvez vous adresser aux nombreuses organisations et ressources qui peuvent vous aider à évaluer et à vérifier les titres de compétences acquis à l'étranger. On trouvera de plus amples renseignements à la [section 6 : Autres ressources](#).

- Éducateur auprès des TFE
- Pour garantir l'impartialité et le caractère équitable du processus de sélection, faites participer au processus d'entrevue un conseiller en ressources humaines ou un conseiller externe.
- Concentrez-vous sur les compétences, comportements et connaissances nécessaires à l'emploi.
- Prenez en considération tous les aspects du profil du candidat, en pesant le pour et le contre.

Après l'entrevue

- Concentrez-vous sur les compétences et sur l'expérience professionnelle des candidats, plutôt que sur leur lieu d'origine ou l'endroit où ils ont acquis leur éducation et leur expérience.
- Fondez votre sélection sur un processus d'évaluation qui reconnaît la valeur et la transférabilité des compétences et des diplômes acquis à l'étranger.
- Si plus d'un candidat satisfait vos critères, envisagez la tenue d'une deuxième ronde d'entrevues, ou d'une évaluation sur le lieu de travail où les candidats pourront faire la démonstration de leurs compétences.

En permanence

- Ayez un recruteur spécialisé dans le recrutement des TFE.
- Enseignez aux recruteurs et aux gestionnaires d'embauche qu'ils doivent attacher de l'importance à l'expérience de travail acquise à l'étranger, ainsi que reconnaître les difficultés liées aux différences culturelles lors du processus de recrutement afin de les surmonter. Pour en savoir davantage sur ces sujets, consultez les ressources offertes sur www.embaucheimmigrants.ca
- Offrez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les employés, y compris ceux qui participent au recrutement.

Points à garder à l'esprit concernant les mesures à prendre à l'égard des différences culturelles

- Élaborez votre processus d'évaluation et de sélection de telle sorte qu'il vous aide à déterminer si le travailleur peut effectuer le travail, quelles que soient ses origines culturelles.
- Offrez à tous vos employés, y compris aux TFE, une formation sur la communication interculturelle.
- Les différences culturelles peuvent rapprocher. L'exposition à des cultures différentes peut être enrichissante.
- Un milieu de travail inclusif profite à tous.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« L'adaptation culturelle est leur point faible; ils doivent y parvenir avant de retrouver le niveau qui était le leur dans leur pays d'origine — par exemple, apprendre comment motiver les gens ou amener les gens à adopter leur vision d'un projet. En commençant plus modestement, ils prennent le temps de pratiquer et d'apprendre. »

Éducateur auprès des TFE

Intégration et rétention des travailleurs formés à l'étranger

- Accueil et orientation
- Programmes d'insertion professionnelle
- Formation, mentorat et développement de carrière
- Direction des employés d'une autre culture
- Création d'un milieu de travail inclusif
- Évaluation de votre réussite
- Maintien des efforts pour l'embauche et la rétention des TFE

Accueil et orientation — conseils et aide-mémoire

Qu'est-ce que l'accueil?

L'accueil vise à faire en sorte que les nouveaux employés se sentent les bienvenus dans l'organisation, tout en les renseignant sur celle-ci. L'accueil peut permettre aux TFE de connaître la structure, la vision et les valeurs de leur nouvelle organisation, et de remplir les documents relatifs aux avantages sociaux et aux aspects légaux. Selon l'organisation et le type d'emploi, ce processus, parfois appelé « orientation des nouveaux employés », peut prendre d'une journée à deux semaines, et même quelquefois s'échelonner sur deux ans.

Pourquoi créer un programme d'accueil des TFE dans le secteur de l'électricité et renouvelables?

1. Pour que les TFE nouvellement arrivés dans une organisation se sentent les bienvenus.
2. Pour que les TFE soient plus rapidement prêts à relever les défis du secteur.
3. Pour améliorer la rétention des TFE.

Parmi les questions à se poser au sujet de l'accueil des TFE :

1. Comment votre organisation accueille-t-elle actuellement les nouveaux employés? Est-ce que le processus d'accueil reçoit une réponse favorable de la part des nouveaux TFE? Quel est l'engagement de votre organisation en faveur de la diversité? Les nouveaux employés sont-ils mis explicitement au courant de cet engagement, avant ou après leur entrée en fonction?
2. Est-ce que l'expérience des employés éduqués au Canada est différente de celle des TFE? Si oui, en quoi? Et s'il existe une différence, quelles mesures pourraient être prises pour combler cet écart?
3. Le personnel responsable du recrutement et de l'embauche, les formateurs et les hauts dirigeants sont-ils familiers des questions relatives à la diversité, et sont-ils en mesure de reconnaître les besoins propres aux TFE et d'y répondre?
4. Sur quoi se base-t-on pour désigner des pairs comme parrains ou mentors des nouveaux TFE?
5. Comment vos concurrents procèdent-ils pour l'accueil de leurs TFE?
6. Quels TFE restent à votre emploi moins de deux ans? Qu'est-ce que leur entrevue de départ vous a appris sur ce qui n'allait pas ou sur ce qui a manqué au moment de leur accueil?
7. Au cours des trois premiers mois de travail des TFE, vous informez-vous auprès d'eux pour discerner la qualité de leur expérience et leur connaissance de l'organisation? Si votre organisation permet aux TFE de donner cette rétroaction, avez-vous clairement indiqué que la sincérité des TFE durant ce processus n'aura pas de répercussions sur leur maintien en poste?

Quelques conseils pratiques pour passer à l'action

1. Formez les personnes qui sont les plus susceptibles d'établir le premier contact avec un TFE potentiel ou un nouveau TFE, afin qu'elles soient capables d'exposer clairement la mission, la vision et les valeurs de l'organisation, et sa philosophie en ce qui a trait à la diversité.
2. Préparez une feuille d'information indiquant les services qu'on trouve dans la région pour aider les TFE à s'intégrer à leur nouveau milieu de vie, le cas échéant (p. ex., centres communautaires, services sociaux).

3. Pour le premier jour de travail d'un TFE, organisez-lui un horaire bien rempli : réunion avec son gestionnaire et avec le service des RH; documents à remplir (paye, avantages sociaux, etc.); breffage sur tous les éléments de la description d'emploi; pour célébrer son entrée en fonction, repas le midi avec son nouveau gestionnaire (et peut-être aussi des membres clés de l'équipe); rendez-vous avec les TI ou d'autres groupes pour recevoir les ressources nécessaires (ordinateur portable, équipement de sécurité, outils, etc.); et rencontre à la fin de la journée afin de s'assurer que le nouvel employé commence son emploi sur une note positive.
4. Créez un aide-mémoire pour la personne qui agira à titre de mentor ou qui sera jumelée au nouveau TFE; vous pouvez y indiquer à qui présenter le TFE lors de la visite des locaux de l'organisation, et quelles installations lui montrer (p. ex., toilettes, cafétéria, etc.).
5. Si des groupes d'affinité ont été créés dans votre organisation (p. ex., orientation sexuelle, handicap, culture, TFE, etc.), encouragez-les à mettre sur pied, pour les nouveaux membres, des programmes de parrainage par les pairs. Voici un exemple d'aide-mémoire pour l'orientation d'un nouvel employé, que vous pouvez adapter à vos besoins.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« Outre les connaissances techniques, la plupart des TFE trouvent difficile l'apprentissage des compétences non techniques qui sont nécessaires afin de travailler dans le domaine. Pour les encourager à perfectionner leur expérience antérieure, nous mettons en place des programmes de rotation. Nous essayons de les faire travailler avec d'autres employés dans des domaines où ils ont déjà acquis de l'expérience en leur pays d'origine, afin de discerner en quoi ils excellent. »

Employeur de l'industrie

« La plupart du temps, les TFE déménagent dans de plus grandes villes parce qu'ils croient pouvoir y trouver davantage de possibilités et de services. Cela peut parfois laisser une impression négative si l'on pense à tout ce qu'a fait le gestionnaire hiérarchique pour les aider à atteindre le niveau nécessaire, alors qu'ils s'en vont. Il arrive souvent que les TFE quittent l'organisation parce qu'ils ne connaissent pas toutes les sources locales de soutien. »

Employeur de l'industrie

Nouvel employé : Aide-mémoire pour l'orientation⁹

PREMIER JOUR <i>(Ressources humaines)</i>	<p>1. <input type="checkbox"/> Fournir le manuel du nouvel employé</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Jumeler le nouvel employé à un ou plusieurs autres employés qui répondront à ses questions d'ordre général</p>															
POLITIQUES <i>(Ressources humaines)</i>	<p>3. <input type="checkbox"/> Passer en revue les principales politiques</p> <table border="0"> <tr> <td>• Anti-harcèlement</td> <td>• Temps supplémentaire</td> <td>• Sécurité</td> </tr> <tr> <td>• Congé annuel et congé de maladie</td> <td>• Examens de rendement</td> <td>• Confidentialité</td> </tr> <tr> <td>• Congés</td> <td>• Code vestimentaire¹⁰</td> <td>• Procédures d'urgence</td> </tr> <tr> <td>• Jours fériés (y compris jours de fête culturelle et religieuse, le cas échéant)</td> <td>• Normes de conduite personnelle</td> <td>• Visiteurs</td> </tr> <tr> <td>• Rapports de temps et de congés</td> <td>• Mesures disciplinaires progressives</td> <td>• Taxes canadiennes et système de paye</td> </tr> </table>	• Anti-harcèlement	• Temps supplémentaire	• Sécurité	• Congé annuel et congé de maladie	• Examens de rendement	• Confidentialité	• Congés	• Code vestimentaire ¹⁰	• Procédures d'urgence	• Jours fériés (y compris jours de fête culturelle et religieuse, le cas échéant)	• Normes de conduite personnelle	• Visiteurs	• Rapports de temps et de congés	• Mesures disciplinaires progressives	• Taxes canadiennes et système de paye
• Anti-harcèlement	• Temps supplémentaire	• Sécurité														
• Congé annuel et congé de maladie	• Examens de rendement	• Confidentialité														
• Congés	• Code vestimentaire ¹⁰	• Procédures d'urgence														
• Jours fériés (y compris jours de fête culturelle et religieuse, le cas échéant)	• Normes de conduite personnelle	• Visiteurs														
• Rapports de temps et de congés	• Mesures disciplinaires progressives	• Taxes canadiennes et système de paye														
FORMALITÉS ADMINISTRATIVES <i>(Ressources humaines)</i>	<p>4. <input type="checkbox"/> Remplir les formalités administratives générales</p> <table border="0"> <tr> <td>• Bureau ou poste de travail</td> <td>• Cartes professionnelles</td> <td>• Salles de conférence</td> </tr> <tr> <td>• Clés</td> <td>• Demandes d'achat</td> <td>• Photo pour la carte d'identité</td> </tr> <tr> <td>• Courrier (entrant et sortant)</td> <td>• Téléphones</td> <td>• Rapports de dépenses</td> </tr> <tr> <td>• Expédition (service de messagerie)</td> <td>• Cartes d'accès à l'édifice</td> <td>• Fournitures de bureau</td> </tr> </table>	• Bureau ou poste de travail	• Cartes professionnelles	• Salles de conférence	• Clés	• Demandes d'achat	• Photo pour la carte d'identité	• Courrier (entrant et sortant)	• Téléphones	• Rapports de dépenses	• Expédition (service de messagerie)	• Cartes d'accès à l'édifice	• Fournitures de bureau			
• Bureau ou poste de travail	• Cartes professionnelles	• Salles de conférence														
• Clés	• Demandes d'achat	• Photo pour la carte d'identité														
• Courrier (entrant et sortant)	• Téléphones	• Rapports de dépenses														
• Expédition (service de messagerie)	• Cartes d'accès à l'édifice	• Fournitures de bureau														
PRÉSENTATIONS ET VISITE DES LOCAUX <i>(Installations)</i>	<p>5. <input type="checkbox"/> Présentation au personnel du service et au personnel clé</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Visite des locaux, incluant :</p> <table border="0"> <tr> <td>• Toilettes, salles de repos</td> <td>• Stationnement</td> <td>• Cuisine, cafétéria</td> </tr> <tr> <td>• Salles du courrier</td> <td>• Imprimantes</td> <td>• Café, machines distributrices</td> </tr> <tr> <td>• Centres de reprographie</td> <td>• Fournitures de bureau</td> <td>• Refroidisseurs d'eau</td> </tr> <tr> <td>• Télécopieurs</td> <td>• Entrepôt et fournitures</td> <td>• Sorties d'urgence et fournitures</td> </tr> <tr> <td>• Babillards</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	• Toilettes, salles de repos	• Stationnement	• Cuisine, cafétéria	• Salles du courrier	• Imprimantes	• Café, machines distributrices	• Centres de reprographie	• Fournitures de bureau	• Refroidisseurs d'eau	• Télécopieurs	• Entrepôt et fournitures	• Sorties d'urgence et fournitures	• Babillards		
• Toilettes, salles de repos	• Stationnement	• Cuisine, cafétéria														
• Salles du courrier	• Imprimantes	• Café, machines distributrices														
• Centres de reprographie	• Fournitures de bureau	• Refroidisseurs d'eau														
• Télécopieurs	• Entrepôt et fournitures	• Sorties d'urgence et fournitures														
• Babillards																
INFORMATION SUR LE POSTE <i>(Gestionnaire)</i>	<p>7. <input type="checkbox"/> Présentation à l'équipe et au personnel du service, y compris le mentor ou la personne avec qui le nouvel employé est jumelé</p> <p>8. <input type="checkbox"/> Premières tâches attribuées et plans de formation</p> <p>9. <input type="checkbox"/> Description d'emploi, et attentes et normes en matière de rendement</p> <p>10. <input type="checkbox"/> Préférences du gestionnaire sur la façon dont le TFE peut l'aborder</p>															
ORDINATEURS <i>(Services des TI)</i>	<p>11. <input type="checkbox"/> Passer en revue le matériel informatique et les logiciels, y compris :</p> <table border="0"> <tr> <td>• courriel, intranet, suite MS Office</td> <td>• Internet, bases de données, données sur les disques partagés</td> </tr> </table>	• courriel, intranet, suite MS Office	• Internet, bases de données, données sur les disques partagés													
• courriel, intranet, suite MS Office	• Internet, bases de données, données sur les disques partagés															
CONFIRMATION : (à signer lorsque tous les points de l'orientation ont été couverts)																
Employé : _____	Date: _____															
Gestionnaire : _____	Date: _____															
Remettre l'original aux Ressources humaines — Copies au gestionnaire et à l'employé																
Employé : _____	Date: _____															
Gestionnaire : _____	Date: _____															

⁹ Aide-mémoire adapté de « Onboarding » [en anglais seulement], extrait le 21 mai 2011 de www.shrm.org — Dans l'utilisation de cet aide-mémoire, l'important est de se montrer sensible aux différences culturelles entre le TFE et votre personnel.

¹⁰ Soyez disposé à étudier la possibilité d'accorder des accommodements religieux qui ne mettent pas en péril la sécurité d'un employé.

Programmes d'insertion professionnelle

Les programmes d'insertion professionnelle aident à ériger un pont entre la formation et l'expérience acquises à l'étranger et le travail au Canada. Ils incluent : stages, formation et placement propres à une profession donnée, et programmes de mentorat externe. Les programmes débutent par un placement professionnel, après quoi vous pouvez offrir un poste plus permanent au TFE.

Ces programmes apportent aux employeurs :

- un soutien en offrant une formation en milieu de travail aux TFE en dehors des heures de travail;
- la possibilité d'accroître les compétences des TFE afin de répondre à des besoins spécifiques;
- l'assurance que les compétences des TFE répondent aux normes techniques et aux normes de sécurité en vigueur au Canada, avant de décider de prendre un engagement d'emploi plus permanent.

Les programmes d'insertion professionnelle aident également les TFE à s'intégrer de manière efficace au milieu de travail en leur offrant :

- une formation linguistique spécifique à la profession et une formation en matière d'orientation culturelle;
- une aide structurée pendant le stage, sous la forme d'un encadrement ou d'activités de mentorat;
- des possibilités de perfectionnement professionnel et de création de réseaux;
- des évaluations et une rétroaction à intervalles réguliers.

Où commencer

Dans la plupart des programmes d'insertion professionnelle, les immigrants qualifiés doivent suivre une formation en classe et faire des stages afin de perfectionner leur éducation et leur expérience de travail antérieures. Les TFE peuvent ainsi satisfaire aux exigences pour exercer leur profession au Canada. Pour commencer, les employeurs peuvent :

- communiquer avec des associations de professionnels ou de gens de métiers de l'industrie;

- communiquer avec des établissements d'enseignement qui offrent des programmes de formation et de perfectionnement des compétences pour les travailleurs de l'industrie (cf., à la [section 6 : Autres ressources](#), les coordonnées des établissements d'enseignement et des associations de professionnels et de gens de métiers au Canada);
- nouer un partenariat avec ces institutions pour offrir des stages rémunérés aux TFE qualifiés.

Soutien et financement offerts

Les employés qui s'inscrivent à des programmes d'insertion professionnelle peuvent obtenir une aide financière et un soutien, notamment :

- *Programmes fédéraux* , p. ex., programmes de prêts aux immigrants (CIC); prestations pour le développement des compétences (Service Canada et les provinces) par l'entremise des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).
- *Programmes provinciaux* , p. ex., le programme BC Skills Connect for Immigrants (Colombie-Britannique), le Programme de reconnaissance des compétences (Manitoba).
- *Aide financière non gouvernementale* :
 - » *Banques et caisses d'épargne et de crédit* , p. ex., programme de prêts aux immigrants qualifiés, du LIBRO Financial Group (caisse de crédit, Ontario); programme de prêts pour l'emploi des immigrants, de Maytree and Alternative Savings (Ontario).
 - » *Micro-crédit* , p. ex., Immigrant Access Fund, de la Calgary Foundation (Alberta); programme d'agrément pour les professionnels formés à l'étranger, du Fonds d'emprunt communautaire d'Ottawa (Ontario).
 - » *Établissements d'enseignement* , p. ex., la fondation pour l'éducation permanente de l'Université Ryerson (Ontario) offre des subventions aux personnes participant aux programmes d'insertion professionnelle; le Collège Sheridan (Ontario) a offert des bourses de début d'études à des personnes éduquées à l'étranger, dans le cadre de la cérémonie d'attribution des prix Mississauga Technology Awards.

Formation, mentorat et développement de carrière

Assurez votre propre réussite — aidez vos travailleurs à apprendre, à progresser et à réussir.

Programmes de formation

Vous pouvez offrir des cours de formation ou une formation pratique entre collègues dans le milieu de travail, ou informer vos travailleurs des programmes de formation offerts. Les options de formation comprennent les suivantes :

- **Formation professionnelle.** La formation professionnelle est offerte par des organismes communautaires, des bibliothèques publiques municipales et des centres communautaires. Des collèges et instituts offrent également différents cours de mise à niveau des aptitudes techniques et linguistiques. Certains programmes associent une formation technique à des programmes de formation linguistique et d'insertion professionnelle pour des professions déterminées.
- **Formation linguistique.** Certains TFE peuvent profiter de cours de français ou d'anglais, de cours de langue associés à des métiers spécifiques, ou de cours personnalisés de français ou d'anglais pour les affaires. En outre, il peut parfois être utile de donner un encadrement ou une formation pour réduire l'accent des TFE. Il est important pour les TFE de posséder de bonnes compétences linguistiques et de bonnes habiletés en communication, afin de transmettre les normes techniques et les normes de sécurité en vue d'assurer la sécurité du personnel et du public.

- **Formation en matière de culture et de communication.** La formation en matière de culture et de communication aide tous les travailleurs à être plus performants dans leur milieu de travail. La formation culturelle aide les travailleurs à interagir plus efficacement avec leurs collègues, fournisseurs ou clients. La formation en communication aide les travailleurs à communiquer leurs idées plus clairement.
- **Formation organisationnelle.** Comme tous les nouveaux employés, les TFE tireront profit d'une formation axée sur les normes, pratiques et attentes de votre entreprise. Renseignez-vous au sujet des pratiques en vigueur dans le pays d'origine de l'employé en ce qui a trait au secteur de l'électricité et des énergies renouvelables; vous pourrez ainsi cibler les domaines à aborder avec lui en priorité. Un important aspect à couvrir : les principes et pratiques de sécurité à respecter dans votre organisation, lesquels peuvent être bien différents de ce qu'a connu le nouvel employé en d'autres pays.

En outre, il peut être avantageux pour votre entreprise d'aider des organismes communautaires et des établissements de formation à élaborer des programmes de formation professionnelle liés à l'emploi, ou des programmes de mentorat des TFE. Vous pouvez partager vos connaissances en vue d'éduquer les TFE à la culture entrepreneuriale au Canada, au travail dans votre industrie, ainsi qu'à d'autres sujets pratiques qui peuvent avoir une influence sur leur satisfaction relativement à leur nouvel emploi et à leur nouveau pays (p. ex., les taxes, l'éducation et les soins de santé).

Les employeurs devraient étudier la façon dont la culture, les valeurs et les pratiques de travail du pays d'origine du candidat s'adaptent à la culture, aux valeurs et aux pratiques de travail canadiennes. Le degré d'adaptation pourrait avoir des répercussions importantes dans le milieu de travail, surtout pour la sécurité en milieu de travail et pour la sécurité du public.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« Les TFE peuvent facilement occuper des postes d'entrée dans [votre organisation]. Il suffit de leur faire connaître sous l'angle de la culture canadienne les aspects de leur travail dans le secteur de l'électricité. Nous constatons que la plupart d'entre eux ont déjà des compétences techniques. »

Employeur de l'industrie

Programmes de mentorat ou de jumelage

Fournissez des mentors (des membres du personnel spécialisés et expérimentés) aux nouveaux employés pour répondre à leurs questions et les aider ainsi à s'intégrer plus rapidement à votre milieu de travail. Les programmes de mentorat peuvent aider tous les nouveaux employés, mais ils peuvent s'avérer particulièrement utiles pour les TFE. Le mentorat peut être offert par des associations professionnelles, telles que des associations d'ingénieurs (cf. [section 6 : Autres ressources](#)).

Conseils pour le mentorat des TFE, en tenant compte des différences culturelles

Une fois le TFE en poste, il est indispensable de mettre en œuvre un plan d'intégration ou d'établissement. Le processus d'intégration se fait plus rapidement grâce aux activités formelles et informelles qui permettent de bâtir l'esprit d'équipe, à un soutien et un encadrement au travail, et à l'amélioration continue des compétences (p. ex., compétences linguistiques et techniques). Voici d'autres conseils pour le mentorat des TFE :

- En identifiant des travailleurs de votre entreprise et d'organisations de la collectivité dont l'origine culturelle s'apparente à celle du TFE, vous pourrez accélérer son processus d'intégration et d'établissement.
- Une formation continue sur les plans technique et linguistique peut faciliter le processus d'intégration, et une telle formation est particulièrement importante pour les travailleurs permanents.
 - » Il n'est pas nécessaire que les programmes soient adaptés à l'environnement de l'employeur, à moins que des obstacles physiques (p. ex., sites de travail éloignés) empêchent l'accès aux programmes de formation publics.
 - » Dans les centres urbains, en encourageant ou en aidant le travailleur à suivre une formation pour perfectionner ses compétences et ses connaissances linguistiques grâce aux programmes publics, on lui permet d'accélérer son processus d'intégration, car il aura la possibilité d'interagir avec des membres de la collectivité.

- Quelques aspects qu'il sera utile de prendre en compte :
 - » Les différences de communication (verbale et non verbale) dans le milieu de travail canadien, y compris les différences concernant la terminologie adoptée dans le milieu de travail et dans le domaine.
 - » La culture du milieu de travail canadien, p. ex., gestion des promotions, façon d'aborder le patron, procédures de santé et de sécurité.
 - » Les façons de travailler en équipe, de gérer les conflits.
 - » Les attentes sur le plan technique et en matière de sécurité.
 - » L'information et l'assistance pour l'obtention de l'agrément nécessaire ou du permis d'exercer.
 - » Les moyens pour perfectionner ses compétences techniques et linguistiques, et ses compétences en matière de sécurité et de communication.
 - » Les groupes communautaires (p. ex., groupes culturels) ciblés pour le TFE à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« Pour le programme de mentorat, nous jumelons les TFE avec des ingénieurs qui exercent un domaine similaire, ou qui ont une culture ou une formation semblables (p. ex., des ingénieurs ayant aussi étudié à l'étranger). Une partie du processus de mentorat concerne les compétences non techniques qui sont nécessaires pour réussir dans le milieu de travail. Il est important de donner aux mentors des renseignements sur les mentorés et des ressources utiles qui pourraient faciliter le processus. Nous suggérons aux mentors de partager avec leurs mentorés un repas à l'heure du midi, afin d'établir de bonnes relations. »

Employeur de l'industrie

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« L'avancement est souvent moins une question de compétences techniques que de capacités à communiquer dans le milieu de travail. Dans son pays d'origine, le TFE peut avoir été considéré à un plus haut niveau en raison de ses capacités techniques. Pour beaucoup de TFE, il est souvent difficile d'apprendre à travailler en équipe, de donner leur avis, et il arrive souvent qu'ils ne communiquent pas directement et ouvertement en raison des différences culturelles. »

Employeur de l'industrie

« Les TFE possèdent une vaste expérience. La plupart du temps, ils ont déjà de bonnes compétences techniques et une bonne expérience; plus que les nouveaux diplômés. »

Employeur de l'industrie

Développement de carrière

Les possibilités de développement de carrière sont importantes pour tous les employés, ainsi que pour votre entreprise. Il convient de souligner que les différences culturelles peuvent avoir des répercussions sur les attentes des TFE à cet égard. Les TFE proviennent souvent de cultures structurées hiérarchiquement, où le statut et le rang sont importants, et où chacun a une position bien définie au sein de la société; dans le milieu de travail, l'avancement est accordé de plusieurs façons, et on obtient une promotion en faisant bien ce que l'on a à faire. Au Canada, une société plus égalitaire, les rôles sont moins définis. Dans le milieu de travail, tous les employés peuvent librement prendre l'initiative et assumer des tâches plus complexes; les promotions officielles sont précédées d'un accroissement graduel des responsabilités d'un employé, alors qu'il demeure dans un même poste.

En conséquence, un gestionnaire est plus susceptible de penser qu'un employé qui refuse d'assumer des tâches plus difficiles, ou de saisir des possibilités qui le prépareraient à exercer plus tard un poste de direction, n'est pas prêt à progresser dans sa carrière. Veillez à continuer d'offrir de telles possibilités à un TFE, et expliquez-lui clairement que vous le faites pour accroître son expérience et pour lui donner la possibilité de démontrer ses capacités. Il est important d'aider un TFE à comprendre les processus de développement de carrière au sein de l'organisation.

- Incluez des TFE dans les programmes officiels de perfectionnement du leadership .
- Soyez ouvert aux nouvelles formes de leadership et de collaboration. Ne faites pas abstraction des capacités des TFE simplement parce qu'elles ne reflètent pas la norme dans votre milieu de travail.
- Offrez un encadrement et des cours pour perfectionner les capacités en communication et en leadership. N'oubliez pas de tenir compte de l'origine culturelle, des aptitudes, de la formation et de l'expérience de travail d'une personne avant de cerner les possibilités de formation et de perfectionnement.
- Appuyez les travailleurs dans leur processus d'obtention du permis d'exercer ou de l'agrément. Il pourrait être avantageux pour votre entreprise d'offrir un soutien financier pour les examens, ou un congé payé afin que les candidats puissent se préparer à des examens importants et les passer.

Bénévolat¹¹

Le bénévolat peut contribuer grandement à vos efforts d'orientation, d'intégration et de rétention; ce peut être un moyen pour permettre aux TFE et peut-être à leur famille de développer leurs connaissances linguistiques grâce à la pratique, de comprendre le contexte canadien, d'élargir leurs réseaux personnels et de nouer des relations avec des membres de la collectivité. Le bénévolat démontre également la contribution précieuse que peuvent apporter les TFE dans toutes sortes de situations. Soutenez le bénévolat :

- en encourageant les employés à prendre part à des activités de groupe en faveur d'un organisme communautaire;
- en donnant un congé ou en modifiant l'horaire pour favoriser les activités bénévoles;
- en informant le personnel au sujet des activités communautaires et des possibilités de bénévolat;
- en cherchant pour vos employés des possibilités de perfectionnement professionnel dans le cadre d'activités bénévoles.

Conseils pour diriger les employés d'une autre culture

- 1. Soyez sensibles aux différences culturelles au sein de votre entreprise.** Reconnaissez d'abord qu'il existe des différences entre les cultures, par exemple la perception du temps, la distance, les modes de communication, la hiérarchie, etc. Il est donc important pour vous, votre personnel et vos TFE, de vous renseigner sur ces différences culturelles, afin de maximiser les avantages et de minimiser les inconvénients de ces différences.
- 2. Engagez-vous clairement en faveur de la diversité.** Révissez continuellement vos politiques afin de vous assurer qu'elles ne posent pas d'obstacles systémiques à l'inclusion, à l'intégration et à l'avancement des TFE. Dans vos stratégies de communication internes et externes, dites clairement que vous favorisez la diversité. Célébrez la diversité en soutenant des activités culturelles.

¹¹ Adapté de la trousse d'outils du Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, *Increasing the Talent Toolkit* (2008).

- 3. Créez un environnement de travail où les gens se sentent à l'aise de parler de leurs différences et d'apprendre les uns des autres.** L'appréciation et l'acceptation des points communs et des différences sont essentielles à des relations de travail efficaces. La complexité de la communication augmente avec la diversité au sein d'une organisation. Il est important de créer un environnement de travail qui encourage l'établissement de relations, les discussions franches au sujet des préférences personnelles et culturelles, et la compréhension des préférences des autres. Tout cela peut être favorisé par divers moyens : programmes de mentorat, d'encadrement et de jumelage; discussions franches; activités spéciales (p. ex., repas-partage, célébration des jours fériés accordés pour des fêtes religieuses, dîners-causeries, journées de la diversité, etc.).
- 4. Efforcez-vous de bien comprendre et d'améliorer vos communications.** Le fait d'améliorer la communication aide à supprimer les principaux obstacles que doivent surmonter les gens de diverses cultures qui travaillent ensemble. Quelques exemples pratiques :
 - » Apprendre à écouter ce qu'on dit vraiment, et non ce qu'on veut entendre.
 - » Éviter de porter des jugements basés sur l'accent d'une personne ou sur ses erreurs de grammaire.
 - » Adapter son style de communication à la situation (p. ex., parler lentement au téléphone si le français ou l'anglais n'est pas la langue maternelle de la personne qui est à l'autre bout du fil; et répéter et reformuler les phrases si l'on croit qu'on a été mal compris).

Veillez noter également que lorsque survient un conflit, il peut être causé par la façon dont on s'exprime plutôt que par les mots prononcés. Il faut donc s'efforcer de comprendre le contenu tout en portant attention à la façon qu'a la personne de s'exprimer, qui est souvent plus importante que ce qui est exprimé.

- 5. Adoptez un style de gestion souple.** Les gestionnaires doivent être souples lorsqu'ils dirigent des gens de différentes cultures. Être souple, cela peut par exemple se traduire par l'octroi de congés pour des activités culturelles importantes, pour des célébrations religieuses, pour des problèmes familiaux et pour des cours de formation.

6. **Offrez une formation.** Offrez aux gestionnaires et aux employés une formation en matière de diversité, afin de les aider à comprendre et à apprécier les différences. Traitez ouvertement des mythes, des stéréotypes et des différences culturelles qui empêchent les membres du personnel d'apporter leur entière contribution.
7. **Mettez sur pied des programmes de mentorat, d'encadrement et de jumelage pour aider les TFE à s'intégrer à l'organisation.** Selon la recherche, la mise sur pied de programmes de mentorat, d'encadrement et de jumelage est l'une des meilleures stratégies ou pratiques pour aider les TFE à réussir dans le milieu de travail canadien¹².
8. **Faites preuve d'un leadership exemplaire.** Exprimez clairement que les TFE sont intégrés à la mission et à la vision de l'organisation, et expliquez de quelle façon. Aidez le personnel afin qu'il puisse lui aussi favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif, en recrutant et en gardant en poste des gens de diverses origines culturelles, et en leur accordant un avancement. Faites participer à la prise de décision et aux activités sociales le personnel de différentes origines culturelles.
9. **Favorisez l'apprentissage continu.** Il faut beaucoup de temps et de travail pour devenir compétent sur le plan culturel. C'est pourquoi nous devons valoriser l'apprentissage et le perfectionnement personnels sur une base continue, solliciter le point de vue et l'opinion de personnes de différentes cultures, chercher et utiliser de façon continue et en temps opportun une rétroaction au sujet du comportement et des erreurs des personnes, et accepter de changer ses croyances et ses actions à la suite de cette rétroaction.
10. **Donnez une rétroaction de façon continue.** Donnez une rétroaction en temps opportun et de façon continue au nouveau personnel issu de différentes origines culturelles. Lorsque vous donnez une rétroaction aux employés ou aux collègues d'une autre culture, adressez-vous d'abord à eux sur votre ton habituel. Il se peut que vous deviez revenir sur le sujet, si la personne n'a pas réagi ou a réagi plus fortement que ce que vous auriez souhaité.

¹² *Winning Strategies for IEPs Success in the Workplace : Employers' and IEPs' Perspectives*, Progress Career Planning Institute (PCPI) (janvier 2011).

Création d'un milieu de travail inclusif

Faites en sorte que votre milieu de travail soit véritablement canadien – assurez-vous qu'il accueille tout le monde.

Il n'y a pas de meilleur moyen d'améliorer le moral de votre effectif et de vous assurer le dévouement de vos employés qu'en créant un milieu de travail accueillant. Assurez-vous que les TFE se sentent eux aussi bien accueillis.

- Employez des travailleurs de différentes origines culturelles.
- Donnez des occasions aux TFE de donner leur avis en se basant sur leur expérience à l'étranger. Encouragez-les à décrire d'autres pratiques et équipements qui pourraient être utiles à votre unité de travail.
- Créez une vision rassembleuse pour votre entreprise, de manière à unir les travailleurs de toutes les cultures.
- Créez un climat où tous les travailleurs sont bien accueillis par leurs collègues et supérieurs, et faites savoir à tous qu'il s'agit d'un aspect important de votre entreprise.
- Mettez en place un programme officiel d'orientation pour que tous les nouveaux travailleurs se sentent appréciés et inclus.
- Afin de mettre les nouveaux employés à l'aise, associez-les à des membres du personnel déjà en poste, si possible avec des personnes de même origine culturelle.
- Faites connaître aux nouveaux TFE les services de soutien personnel et communautaire qui les aideront, leur famille et eux, dans leur établissement.
- Offrez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les membres du personnel.
- Célébrez la diversité culturelle au sein de votre entreprise au moyen d'affiches, de bulletins ou d'autres documents.
- Organisez des activités spéciales qui célèbrent différentes cultures.

- Créez des occasions de faire connaître la valeur de la diversité, en mentionnant spécifiquement les TFE.
- Appuyez des initiatives liées à l'embauche, au mentorat, à la promotion et au maintien en poste des TFE et participez-y. Encouragez chaque membre de votre entreprise à y participer.
- Désignez des travailleurs pour qu'ils se fassent les champions de la diversité au sein de votre entreprise ou qu'ils en fassent la promotion. Incluez ces personnes dans les processus décisionnels et donnez-leur la liberté d'action et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des initiatives spéciales destinées à instaurer une culture inclusive.
- Assurez-vous que les TFE ont accès aux possibilités d'avancement à des postes de gestion ou de niveau supérieur.
- **Renforcez vos relations avec les organismes d'aiguillage.** Donnez une rétroaction aux organismes, aux établissements de formation et à vos autres partenaires de recrutement qui ont aiguillé vers votre entreprise des candidats TFE. Faites-leur savoir si les candidats ont été embauchés, comment ils se comportent et, surtout, si cette expérience vous incitera à demander d'autres recommandations dans le futur. Discutez des résultats avec vos partenaires de recrutement afin qu'ils raffinent leurs processus et qu'ils vous recommandent des candidats encore plus intéressants.
- **Rendez compte de la façon dont les TFE ont contribué à votre milieu de travail.** Célébrez votre réussite à l'aide de récits dans des bulletins organisationnels, des communiqués à la collectivité, des revues spécialisées ou des rapports aux intervenants.

Évaluation de votre réussite

L'investissement en temps et en efforts pour le recrutement et la rétention de TFE a-t-il été profitable?

N'oubliez pas d'évaluer — et de célébrer — votre réussite.

- **Faites un suivi du nombre de TFE que vous employez dans votre entreprise.** Si vous avez pris l'engagement de recruter des TFE ou alloué des postes aux programmes de transition professionnelle, évaluez vos progrès de façon régulière. Si votre entreprise dispose d'un système automatisé pour faire un suivi des candidats ou pour vérifier la diversité de la main-d'œuvre, il est peut-être possible d'analyser l'information relative aux TFE. Il pourrait être plus facile de faire un suivi de l'information relative à des postes ciblés pour lesquels l'industrie connaît une pénurie (ingénieur, technicien de lignes électriques, mécanicien de chantier, etc.) ou qui présentent un intérêt stratégique pour votre entreprise.
- **Suivez l'évolution des TFE dans votre milieu de travail.** Leur emploi correspond-il à leur niveau, à leurs aptitudes et à leur qualification? Progressent-ils au sein de votre entreprise? (Gardez à l'esprit que les travailleurs ne devraient pas être contraints de participer à un processus de suivi.)

- **Faites part de ce que vous avez appris en recrutant des TFE et en travaillant avec eux.** Communiquez vos pratiques exemplaires ou études de cas à votre association industrielle ou au Conseil sectoriel de l'électricité. Proposez de faire des allocutions lors d'ateliers de l'industrie, ou de réunions de groupes communautaires ou d'organismes d'aide aux immigrants.

POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« Le plus grand défi a été de me préparer au marché du travail du secteur canadien de l'électricité, c'est-à-dire la façon de me présenter dans un environnement différent, sous tant d'aspects, de celui qui prévaut dans mon pays. Même si les bases de la production, du transport et de la distribution de l'électricité sont les mêmes à l'échelle internationale, l'approche est différente; les normes et les codes sont différents, et surtout les comportements. »

Ingénieur formé à l'étranger

Maintien des efforts pour l'embauche et la rétention des TFE¹³

Souvent, les employeurs s'intéressent davantage à l'embauche des TFE lorsqu'ils ont des postes vacants qui sont difficiles à pourvoir, et qui s'adressent majoritairement à des travailleurs hautement spécialisés ou exerçant une profession très en demande. Cet intérêt pour l'embauche des TFE diminue lorsque la conjoncture économique ou les conditions du marché du travail s'améliorent.

Toutefois, les employeurs doivent impérativement créer des stratégies à long terme, entre autres en matière de recrutement, afin de maintenir un équilibre au niveau de l'emploi. Beaucoup d'employeurs connaissent des hauts et des bas très prononcés pour ce qui est de la demande de main-d'œuvre, ce qui fait en sorte qu'on retrouve un grand nombre d'employés dans certains groupes d'âge. Si les niveaux d'embauche étaient plus stables, les départs à la retraite n'auraient pas des répercussions aussi grandes.

Pour un engagement soutenu en faveur de l'embauche des TFE, vous devez obtenir des appuis au sein de votre organisation, notamment de la part des dirigeants. Voici quelques conseils sur la façon de renforcer vos initiatives d'embauche des TFE :

- Développez de solides arguments démontrant qu'il est avantageux pour votre organisation d'embaucher des TFE.
- Élaborez une stratégie de recrutement en gardant le cap sur vos intentions, qui comportera des objectifs bien définis et qui sera clairement liée à votre stratégie d'affaires globale.
- Préparez-vous longtemps à l'avance en vous intéressant aux groupes de travail dont pourraient faire partie des TFE.
- S'il y a lieu, faites contribuer les syndicats à ce processus.

- Faites participer le personnel de toute l'organisation aux efforts de recrutement et de rétention. Par exemple :
 - » Invitez des employés à s'offrir pour aider à examiner les titres de compétences et les demandes d'emploi des TFE qui désirent adhérer à l'association professionnelle de votre industrie.
 - » Demandez des témoignages, des exemples de réussites et des enseignements aux gestionnaires et aux groupes de travail qui acquièrent de l'expérience auprès des TFE.
 - » Consultez des groupes d'employés afin d'améliorer constamment les pratiques de votre organisation en matière de recrutement, de rétention et de promotion des TFE.
- Tissez des liens avec les organismes d'aide aux immigrants afin de favoriser le recrutement sur une base continue, par exemple :
 - » invitez les cadres supérieurs à s'impliquer dans le comité directeur ou le conseil des organismes, en vue d'aider à l'élaboration et à l'orientation de leurs programmes;
 - » offrez votre expertise pour les programmes de formation qui aident les TFE à trouver un emploi — p. ex., mentorez des TFE afin de les renseigner sur la culture et les normes du milieu de travail, et sur la façon de se joindre à des réseaux.

¹³ Contenu en partie adapté de la Feuille de route pour l'embaucheimmigrants.ca : <http://www.immigrationimmigrants.ca/fr/employertools/hireimmigrants.asp>



POINT DE VUE DE L'INDUSTRIE

« J'aime travailler dans une entreprise qui fournit l'électricité — c'est une ressource dont on aura besoin en tout temps et partout. Le marché sera toujours là. C'est pourquoi j'ai choisi une carrière d'ingénieur de réseaux électriques. »

Ingénieur en formation

Pratiques prometteuses de recrutement et de rétention des travailleurs formés à l'étranger

- Pratiques prometteuses adoptées par des employeurs et des intervenants du secteur qui contribuent directement ou indirectement à l'emploi des TFE dans le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables

Sélection de pratiques

Les cinq pratiques suivantes, qui ont été développées et mises en œuvre par des employeurs et des intervenants du secteur de l'électricité, constituent pour vous un guide ou une source d'inspiration dans vos efforts en vue d'employer des TFE. Elles ont été choisies parce qu'elles remplissent les critères suivants :

- succès à long terme;
- résultats quantitatifs ou qualitatifs;
- résultats positifs, reconnus ou reconnaissables, notamment l'embauche de TFE, l'engagement des employeurs, et un impact positif certain;
- pratique innovatrice et reproductible, transférable à d'autres organisations après des modifications;
- valeur ajoutée en raison de l'amélioration du service, de la qualité, de la productivité ou des talents.

Par ailleurs, ces pratiques fournissent des exemples variés tant pour ce qui est des régions que des types d'organisation, de la taille des organisations et du contenu des pratiques.

Ce que vous pouvez apprendre de ces pratiques

Il convient de souligner que l'objectif est que vous *adaptiez* ces pratiques, non que vous les *adoptiez*. Au fil de votre lecture sur chaque pratique, réfléchissez à la façon dont vous pourriez adapter cette pratique, en vous posant ces questions :

- Comment puis-je adapter des éléments de cette pratique pour répondre aux besoins de mon entreprise?
- Où puis-je trouver dans ma collectivité des services de soutien équivalents — par exemple, organismes d'aide aux immigrants, programmes de formation et de perfectionnement, établissements d'enseignement, autres intervenants de la collectivité?
- Comment adapter la pratique pour qu'elle convienne à la taille de mon organisation?
- Comment adapter la pratique pour tenir compte de mes capacités financières et de mes ressources humaines?
- Comment adapter la pratique à ma région (urbaine, rurale, éloignée)?
- Comment cette pratique peut-elle convenir à ma culture organisationnelle, à mon effectif et à la taille de mon organisation?

Pratique prometteuse — Étude de cas : BC Hydro

Contexte organisationnel

BC Hydro est une société d'État de la Colombie-Britannique, qui relève du ministère de l'Énergie et des Mines de cette province. Cette entité unique produit et livre l'électricité en vertu de la *Clean Energy Act*, loi promulguée par le gouvernement provincial en 2010. BC Hydro exploite 30 centrales hydroélectriques ainsi que trois centrales thermiques alimentées au gaz naturel. Environ 80 % de l'électricité de la province est produite par les grandes centrales hydroélectriques du fleuve Columbia et de la rivière de la Paix.

Le défi

L'offre et la demande sont deux facteurs qui font en sorte qu'il est plus important de recourir à des travailleurs formés à l'étranger comme bassin de talents pour BC Hydro.

- Sur le plan de l'offre, les données démographiques de la Colombie-Britannique révèlent que la main-d'œuvre est constituée d'un pourcentage élevé d'immigrants de diverses catégories professionnelles, dont des TFE possédant la qualification technique requise par BC Hydro.
- Sur le plan de la demande, BC Hydro entreprendra plusieurs grands projets et anticipe une forte demande pour de nouveaux employés, particulièrement des emplois au niveau des opérations.

La solution

Afin d'attirer un bassin de candidats diversifiés, on affiche les postes dans des médias multiculturels et on sensibilise activement les agences de placement de la région :

- on les renseigne sur les exigences pour les postes à BC Hydro, sur les valeurs de l'entreprise ainsi que ses pratiques, etc.;
- on répond aux questions des conseillers de ces agences relativement au processus de recrutement : comment lire les offres d'emploi affichées par BC Hydro (les compétences, c'est plus qu'une question de qualification technique); ce à quoi on peut s'attendre lors du processus d'entrevue; quelles sont les exigences sur le plan des compétences pour certains postes; etc.

Pour la sélection et l'embauche, l'entreprise aide les TFE à démontrer ou à acquérir les capacités nécessaires, en :

- aidant les nouveaux Canadiens au cours du processus visant à faire reconnaître officiellement leurs titres de compétences;
- reconnaissant le statut de membre provisoire offert par les associations professionnelles telles que l'Association of Professional Engineers, Geologists, and Geophysicists of Alberta (APEGGA);
- formant les gestionnaires sur la façon de réduire les préjugés lors du processus de recrutement;
- facilitant le perfectionnement des compétences linguistiques grâce à diverses approches, par exemple le cours « English for Occupational Purposes » [anglais au travail], un programme de réduction de l'accent, un groupe Toastmasters constitué sur le milieu de travail pour pratiquer l'anglais, et un encadrement individuel au besoin (p. ex., dans les collectivités éloignées) — la formation se donne pendant les heures de travail;
- mettant en œuvre un programme bien structuré pour l'accueil et l'orientation des nouveaux employés;
- élaborant sur mesure des documents d'information et des outils qui expliquent les « règles non écrites » à respecter dans l'environnement de BC Hydro, par exemple pour le travail d'équipe et pour le parcours professionnel.

Pour la rétention, diverses mesures de soutien sont offertes afin de créer un milieu de travail inclusif, notamment :

- les messages et communications de l'entreprise soulignent régulièrement les avantages de la diversité, y compris des TFE, et lient la diversité à la stratégie organisationnelle;
- des profils de travailleurs formés à l'étranger sont présentés sur l'intranet de l'entreprise;
- des ateliers sur la communication entre personnes de différentes cultures sont offerts à tous les employés;
- une formation sur le respect en milieu de travail est obligatoire pour tous les employés;

- les gestionnaires disposent d'outils à utiliser lorsqu'ils entretiennent leur équipe au sujet de la diversité;
- si des équipes éprouvent des difficultés sur le plan de la diversité, des tiers leur offrent un soutien pour l'animation et le renforcement de l'esprit d'équipe;
- un comité interfonctionnel sur la diversité est chargé de résoudre les problèmes qui s'accroissent relativement à la diversité;
- une « société multiculturelle des employés de BC Hydro », dirigée par les employés, offre des bourses d'études, mène diverses initiatives, fournit du mentorat et facilite le réseautage.

Partenariats et autres formes de soutien

BC Hydro entretient des relations très positives avec de nombreux partenaires de la collectivité. L'entreprise communique de façon proactive avec les services de placement lorsque des postes sont affichés. De cette façon, des organismes tels que Skills Connect for Immigrants, qui connaissent les exigences pour exercer un emploi chez BC Hydro, sont en mesure d'aider leurs clients à se préparer pour le processus de demande d'emploi.

Succès

- BC Hydro fait le suivi du profil de sa main-d'œuvre sur le plan de la diversité, afin de comprendre comment ses différents programmes rempliront leur objectif de constituer une main-d'œuvre pleinement représentative du marché du travail de la Colombie-Britannique, d'ici 2017. Même si l'on ne précise pas le nombre d'immigrants dans la main-d'œuvre, les commentaires des cadres hiérarchiques, des employés et des organismes d'aiguillage sont de plus en plus positifs.
- L'entreprise a été désignée comme « l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les Néo-Canadiens », titre décerné par les évaluateurs du palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada en partenariat avec ALLIÉS, une initiative conjointe de la Fondation Maytree et de la Fondation de la famille J.W. McConnell. En outre, Mediacorps a nommé BC Hydro l'un des meilleurs employeurs au Canada sur le plan de la diversité.

Prochaines étapes

BC Hydro espère que ses stratégies de recrutement pour les postes vacants lui permettront de plus en plus de rechercher à l'étranger des candidats qualifiés, capables d'effectuer un travail spécialisé.

TÉMOIGNAGES

« Une grande partie du travail que nous accomplissons à BC Hydro est de nature technique ou spécialisée, par exemple, construire un barrage ou installer des compteurs intelligents. Nous cherchons des candidats qualifiés dans le bassin de talents local, mais c'est probablement pour trouver une expérience et des compétences très spécialisées que nous devons étendre notre recherche sur le marché de l'emploi international. »

Représentant du programme

La « société multiculturelle des employés de BC Hydro » aide les employés à prendre conscience des différentes cultures grâce à des séminaires et à des activités culturelles. Cela permet aux gens de se réunir, de supprimer les barrières, et d'apprendre à travailler ensemble et à se respecter les uns les autres. »

Ingénieur formé à l'étranger

« Pour obtenir un emploi à BC Hydro, vous devez avoir les bonnes compétences et habiletés, mais il est tout aussi important que votre travail respecte les valeurs de l'entreprise, telles que la sécurité, la responsabilisation, le travail d'équipe, l'intégrité, le service et l'ingéniosité. Lorsque vous faites partie de l'équipe de BC Hydro, votre gestionnaire vous aide à développer votre carrière, entre autres par l'éducation, la formation, et le transfert de connaissances de la part du personnel cadre. »

Ingénieur formé à l'étranger

Pratique prometteuse — Étude de cas : Emera Utility Services, Nouvelle-Écosse

Contexte organisationnel

Emera Utility Services (Emera) est une entreprise œuvrant dans le secteur de l'énergie et dans les services. Elle investit dans la production, le transport et la distribution de l'électricité, dans le transport de gaz et dans les services publics d'électricité. Son siège social est situé à Halifax, Nouvelle-Écosse.

Le défi

En 2007, Emera connaissait une pénurie majeure de techniciens de lignes électriques, et elle a engagé une agence de recrutement externe en vue d'embaucher 25 TFE des Philippines et de Jamaïque. Certains de ces TFE avaient besoin d'aide afin d'améliorer leurs compétences en anglais et de passer l'examen du programme Sceau rouge pour les techniciens de lignes électriques. Emera voulait également être sûre que tous les employés étaient suffisamment confiants en leurs capacités à s'exprimer en anglais pour être capables de communiquer efficacement ensemble et d'assurer un environnement de travail sécuritaire.

La solution

- En 2010, Emera a investi dans la formation d'un spécialiste en ressources humaines (RH) pour qu'il puisse devenir un professeur qualifié en anglais langue seconde — l'entreprise voulait offrir des cours d'anglais à l'interne pour préparer les TFE à l'examen Sceau rouge et pour leur permettre de bien communiquer dans le milieu de travail.
- La formation est offerte tous les vendredis matins à un groupe de 12 à 14 TFE qui possèdent différents niveaux de compétences en anglais. Au besoin, un soutien additionnel est offert individuellement. Les TFE suivent la formation jusqu'à ce qu'ils aient passé l'examen et aient acquis la confiance nécessaire pour s'exprimer.
- Le spécialiste en RH a développé un programme de formation qui combine un programme d'anglais langue seconde avec le contenu du manuel destiné aux monteurs de lignes et aux installateurs de câbles (*The Lineman and Cableman's Handbook*).
- Emera embauche également un traducteur qui assiste à l'examen et qui traduit au besoin pour les TFE.

Partenariats et autres formes de soutien

- L'agence de recrutement engagée par Emera a recherché des travailleurs et fait une présélection, et elle les a aidés à obtenir un permis de travail.
- Beaucoup de TFE ont emmené des membres de leur famille avec eux au Canada. Emera met les familles en rapport avec Immigrant Settlement and Integration Services (ISIS), à Halifax [organisme qui fournit des services aux immigrants en Nouvelle-Écosse]. ISIS offre une formation linguistique, et des programmes de préparation à l'emploi et de développement des entreprises. ISIS aide les membres de la famille des TFE à trouver un emploi et à s'intégrer à la collectivité.

Succès

- 22 des 25 TFE embauchés originellement travaillent toujours pour Emera; deux TFE ont changé d'employeur et un autre est sur le point de retourner dans son pays d'origine. Ce taux de rétention de 88 % est bien plus élevé que ce qu'on retrouve dans les données de Statistique Canada, selon lesquelles la probabilité pour les travailleurs de conserver leur emploi durant quatre ans, dans l'ensemble de l'économie, était de 56 % [de 2004 à 2008]¹⁴. Ce faible taux de roulement est équivalent au taux moyen de roulement de 4 % qu'on retrouve dans le secteur de l'électricité¹⁵ (ou même un peu meilleur que ce taux).

Prochaines étapes

Une importante leçon apprise depuis le lancement du programme linguistique est qu'il est essentiel de connaître différentes versions de la terminologie de l'industrie : tant les versions officielles que les versions familières des termes sont utilisées dans la pratique, et elles peuvent différer également selon les provinces. Le programme a été amélioré afin d'enseigner aux TFE au moins deux versions de chaque terme, en vue de les aider à travailler de façon sécuritaire et efficace en tout lieu au Canada.

¹⁴ Statistique Canada, « Étude : Stabilité de l'emploi et durée du chômage dans la fabrication », *Le Quotidien*, le lundi 23 novembre 2009. Affiché sur : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/091123/dq091123e-fra.htm> . Consulté le 31 mai 2011.

¹⁵ *Énergiser l'avenir : Étude d'information sur le marché du travail (2008)*.

TÉMOIGNAGES

« Parfois les compétences linguistiques d'un TFE sont bonnes, mais il faut lui donner la chance de développer la confiance en lui-même pour qu'il puisse s'exprimer. »

Représentant du programme

« La formation aide beaucoup. L'enseignant nous aide pour la terminologie, et nous apprenons comment améliorer notre langage, prononcer les mots et communiquer ensemble. »

TFE, ancien participant au programme

Pratique prometteuse — Étude de cas : Manitoba Hydro

Contexte organisationnel

Manitoba Hydro, une société d'État qui est le principal service public d'électricité de la province, produit de l'électricité au moyen de 14 centrales hydroélectriques, et exporte de l'électricité vers les marchés de gros au Canada et dans les États du Centre et de l'Ouest des États-Unis. En plus de fournir de l'électricité à plus d'un million de clients au Manitoba, c'est aussi un important distributeur de gaz naturel qu'elle fournit à plus de 270 000 clients de près de 100 collectivités de la province. Manitoba Hydro est gérée par la Régie de l'hydro-électricité du Manitoba dont les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le défi

- Manitoba Hydro voulait avoir accès à un bassin constant d'ingénieurs qualifiés et expérimentés afin de combler ses besoins de main-d'œuvre.
- L'entreprise désirait également aider ses employés formés à l'étranger à développer les compétences non techniques qui sont nécessaires pour réussir sur le marché du travail canadien.

La solution

Manitoba Hydro offre divers programmes pour soutenir les TFE.

- Une importante initiative est son programme de développement de carrière pour les ingénieurs formés à l'étranger, d'une durée de deux ans. Il s'agit d'un partenariat avec le programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger [Internationally Educated Engineers Qualification - IEEQ], de l'Université du Manitoba; ce programme d'un an à temps plein permet aux ingénieurs diplômés à l'étranger d'être admissibles au permis d'ingénieur en formation auprès de l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba (APEGM), et d'obtenir à l'Université du Manitoba un diplôme d'études supérieures en génie.

On trouvera ci-dessous un aperçu du programme IEEQ¹⁶.

Objectifs du programme

- Attirer et garder en poste de façon permanente les ingénieurs formés à l'étranger.
- Améliorer l'orientation à l'ordre professionnel grâce à des affectations par rotation. Cela permet de jeter les bases pour s'assurer que les ingénieurs sont placés dans des postes où leurs compétences spécialisées sont reconnues et utilisées efficacement afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.
- Servir de base à l'intégration réussie au milieu de travail par l'entremise d'un programme officiel qui offre un encadrement, un mentorat et une communication interculturelle.
- Reconnaître que non seulement les ingénieurs formés à l'étranger possèdent une vaste expérience, mais aussi que : soit ils possèdent des connaissances, compétences et habiletés en divers domaines, soit ils exercent dans un domaine de spécialité pour lequel il est difficile de recruter des ingénieurs.

Conception du programme IEEQ

- La durée du programme peut varier; il est conçu sous la forme d'un programme d'affectation pour le perfectionnement, et sa durée prévue est de deux ans.
- Les individus sélectionnés se voient attribuer différentes affectations par rotation, d'après les exigences de l'ordre professionnel et leurs compétences spécialisées (peut-être uniquement une ou deux affectations, selon l'expérience unique ou les exigences de l'ordre professionnel).
- Grâce aux affectations par rotation et au soutien offert dans le cadre du programme, les ingénieurs auront la possibilité de décrocher un emploi permanent.

Quelle est la qualification acquise par le programme IEEQ?

- Diplôme du programme IEEQ, de l'Université du Manitoba.
- Les diplômés doivent être réputés avoir la qualification nécessaire et ils seront admissibles à l'inscription auprès de l'APEGM. Un grand nombre de diplômés de ce programme ont une vaste formation et expérience dans le domaine, mais, selon les normes de l'APEGM, ils sont encore des ingénieurs en formation. Les diplômés pourraient obtenir dans un délai relativement court le titre d'ingénieur titulaire du permis.

¹⁶ Source : http://www.hydro.mb.ca/careers/current_initiatives/career_development_program_iee.shtml

Processus de sélection

- Lorsque la description d'emploi d'un service aura été acceptée pour une possible affectation par rotation, les candidats passeront une entrevue avec le cadre hiérarchique et un membre du comité des ingénieurs formés à l'étranger.

Manitoba Hydro offre d'autres formes de soutien :

- Programmes d'emploi et d'apprentissage pour lesquels on offre un salaire.
- Programme coopératif de stages pour les étudiants et les TFE, qui permet d'embaucher chaque année de trois à huit TFE pour les stages. Il n'y a pas de limite d'âge, et les personnes ont entre 19 et 57 ans.
- Manitoba Hydro accorde en général des promotions à l'interne; les TFE et les autres employés y trouvent d'excellentes possibilités pour le développement de leur carrière.
- Engagement en faveur du développement des TFE en offrant un mentorat aux nouveaux TFE.

Partenariats et autres formes de soutien

Manitoba Hydro a noué des partenariats avec l'Université du Manitoba, Travail et Immigration Manitoba, et d'autres organismes offrant des services aux TFE.

Succès

- Manitoba Hydro a réussi à recruter des travailleurs directement dans leur pays d'origine, principalement aux Philippines, en Allemagne, en Chine et en Inde.
- Dans l'ensemble, l'entreprise a vécu une expérience positive pour l'embauche des TFE. Actuellement, 7 % de ses employés sont des immigrants formés à l'étranger. Manitoba Hydro fait le suivi des immigrants à l'aide de son formulaire d'autodéclaration.
- Le partenariat avec l'Université du Manitoba pour le programme IEEQ a produit des indicateurs de succès :
 - » Une réduction significative du temps nécessaire aux TFE pour obtenir la reconnaissance professionnelle afin de travailler comme ingénieurs au Manitoba. Le programme a été repris par d'autres institutions, dont l'Université Ryerson. Manitoba Hydro a également fait la promotion de ce modèle auprès des employeurs de l'industrie.

» L'accroissement du financement provincial pour le programme IEEQ, qui est passé de 10 à 40 places en septembre 2010.

- Le programme IEEQ a aussi produit de bons résultats :
 - » Il a eu un impact positif sur les TFE, et permis à bon nombre d'entre eux d'obtenir une promotion au sein de l'entreprise.
 - » Le programme a aidé Manitoba Hydro à évaluer ses pratiques avec les TFE. L'entreprise peut ainsi s'assurer qu'elle a établi les critères appropriés pour évaluer la réussite des candidats.
 - » Généralement, le programme est réputé être un processus très efficace pour évaluer plus rapidement les titres de compétences et pour assurer toutes les parties que le niveau de salaire est équitable.

Prochaines étapes

Manitoba Hydro reconnaît qu'il y a un manque de postes d'ingénieurs de niveau intermédiaire. L'entreprise étudie actuellement les mesures qui pourraient être prises à cet égard.

TÉMOIGNAGES

« Les programmes de partenariat avec l'Université du Manitoba, Travail et Immigration Manitoba, et les programmes de mentorat international ont tous bien fonctionné. Un plus grand nombre de TFE ont pu être correctement évalués, embauchés et rémunérés équitablement. »

Représentant du programme

« Mes collègues et mon superviseur m'ont beaucoup aidé. Ils ont eu la patience nécessaire pour m'expliquer toutes choses et comment cela fonctionne. »

Participant au programme IEEQ, récemment diplômé et embauché

« Le programme IEEQ aide les TFE à se préparer au milieu de travail canadien. La plupart des TFE qui viennent au Canada sont plus âgés que les nouveaux diplômés qui sortent de l'université. Les employeurs pourraient choisir de jeunes diplômés plutôt que des TFE, car ils croient que les jeunes auront besoin de moins d'adaptation. Le programme aide les TFE à supprimer cette barrière. »

Ingénieur en formation et diplômé du programme IEEQ

Pratique prometteuse — Étude de cas : SaskPower, Saskatchewan¹⁷

Contexte organisationnel

Saskatchewan Power Corporation (SaskPower) est le principal fournisseur d'électricité en Saskatchewan. L'entreprise est active dans la production, le transport, la distribution, l'achat et la vente de l'électricité et de ses produits et services dérivés. Actuellement, SaskPower possède et exploite trois centrales au charbon, sept centrales hydroélectriques, cinq centrales au gaz naturel et deux centrales d'énergie éolienne. SaskPower dessert plus de 467 000 clients.

Le défi

- SaskPower estime que, d'ici cinq à sept ans, plus de 30 % de ses employés prendront leur retraite, et que plus de la moitié de ses cadres supérieurs seront admissibles à la retraite. Dans ce contexte, SaskPower reconnaît qu'elle doit absolument attirer des talents et les garder en poste afin de réussir.
- Électriciens, mécaniciens industriels, techniciens en lignes électriques, ingénieurs et technologues en génie électrique, ainsi que d'autres professionnels et spécialistes, seront très en demande au fur et à mesure que s'accroîtront les départs à la retraite.

La solution

SaskPower a mis en place plusieurs initiatives pour favoriser l'embauche et la rétention des TFE.

- Comité d'accueil : Le but de ce groupe est « d'essayer de toutes les façons possibles de construire des ponts » avec les communautés externes et internes, afin de faciliter l'établissement au Canada :
 - » renseigner au sujet des ressources, p. ex., lieux de culte, activités de loisir, restaurants, etc.;
 - » mettre les gens en rapport avec d'autres collègues qui peuvent être pour eux des mentors sur une base informelle.

- Groupe de conversation anglaise : Un réseau d'employés dont le but est non seulement d'améliorer les compétences en anglais des membres, mais aussi de permettre à ceux-ci d'agir à titre de mentors et d'accompagnateurs les uns envers les autres. Le groupe se réunit toutes les deux semaines, à l'occasion du repas du midi. SaskPower fournit au groupe un instructeur qualifié en anglais langue seconde, qui aide les membres trois ou quatre heures par mois.

- Programme ingénieurs en formation : Ce programme donne aux nouveaux ingénieurs, dont les TFE, la chance d'être mentorés par des ingénieurs expérimentés de SaskPower.

Les ingénieurs en formation sont exposés à de multiples projets et rôles d'ingénieur au moyen de rotations de travail annuelles. Après six mois de participation au programme ingénieurs en formation, les participants peuvent postuler pour un emploi permanent d'ingénieur chez SaskPower. Les nouveaux ingénieurs continuent à participer au programme tant qu'ils n'ont pas trouvé un poste permanent dans l'entreprise.

- Groupes d'affinité : Un des groupes d'affinité du programme de la diversité mis sur pied chez SaskPower est le réseau des minorités visibles, dont plusieurs membres sont des TFE.
- Consultation active des TFE : Le réseau des minorités visibles et le groupe de conversation anglaise agissent à titre d'organes consultatifs auprès d'un comité de la diversité, de la haute direction, des employés et des syndicats concernant les questions touchant le recrutement, la rétention, le développement de carrière et la promotion des employés. Ces deux instances « font savoir [à l'organisation] ce qu'elles jugent nécessaire pour favoriser l'inclusion ».
- Recruteur de talents recherchés : Un recruteur se consacre à dénicher les talents dont les compétences sont en demande dans le plan de main-d'œuvre élaboré par SaskPower. Il participe à des salons de recrutement (ceux qui s'adressent aux travailleurs en général et ceux qui ciblent des catégories professionnelles, dont les TFE) afin de promouvoir l'entreprise et la province comme milieux de choix pour une carrière.

¹⁷ Information tirée d'une entrevue avec un représentant de SaskPower, et des rapports *The Changing Energy Landscape : SaskPower Annual Report 2010* et *SaskPower Sustainability Report 2009*.

Partenariats et autres formes de soutien

SaskPower travaille en partenariat avec Open Door Society, un organisme d'aide aux immigrants situé à Saskatoon, afin d'offrir des stages à court terme (dont certains sont rémunérés) aux diplômés du cours de quatre mois donné par Open Door pour améliorer les compétences linguistiques. Grâce à ce cours, les TFE peuvent améliorer leurs connaissances de l'anglais au travail et acquérir une expérience de travail au Canada. Le programme permet aussi à SaskPower de profiter des compétences des nouveaux immigrants, dont plusieurs ont par la suite reçu une offre d'emploi permanent.

Succès

De 2008 à 2011, SaskPower a fait partie de la liste des 20 meilleurs employeurs de la Saskatchewan.

De 2009 à 2011, l'entreprise a été nommée l'un des meilleurs employeurs du Canada sur le plan de la diversité. En particulier, on lui a décerné ce titre pour les raisons suivantes :

- SaskPower fait le suivi des progrès réalisés par ses diverses initiatives liées à la diversité, au moyen de rapports régulièrement adressés à la haute direction;
- l'entreprise révisé son matériel de formation pour inclure à l'intention des superviseurs une composante sur la diversité dans le milieu de travail.

Prochaines étapes

La stratégie actuelle de SaskPower pour favoriser la diversité, qui a été introduite en 2008, comporte quatre volets principaux : sensibilisation, apprentissage, responsabilisation et changement de culture. Ultiment, l'organisation vise un changement de culture, et elle veille à ce que les trois premiers volets soient en place « et enracinés dans tous les aspects de ses activités, avant que puisse se produire un changement de culture ».

TÉMOIGNAGES

« Il nous a apporté beaucoup de nouvelles idées, et il nous donnait toujours de l'information sur la façon dont les entreprises pour lesquelles il avait travaillé avaient résolu des problèmes. Ça nous aide à réfléchir et à trouver de bonnes solutions. »

Superviseur d'un TFE ayant obtenu un emploi permanent après un stage favorisé par Open Door

« Nous avons recruté de bons employés, et nous avons l'avantage d'accueillir dans notre organisation des gens qui ont acquis à l'étranger une très bonne éducation et une vaste expérience, et qui contribuent à notre travail par leurs idées créatives et innovatrices. »

Consultant en recrutement

« Les compétences linguistiques sont importantes pour la mobilité professionnelle — afin de progresser, il faut être à l'aise pour communiquer avec les gens dont la langue maternelle est l'anglais. Les participants au groupe [de conversation anglaise] acquièrent la confiance en eux-mêmes et se sentent plus à l'aise dans les milieux anglophones. »

Responsable de la diversité

« L'employeur m'a reçu avec tant d'égards que j'ai été très impressionné. Les programmes de formation de SaskPower à l'intention des nouveaux employés ont beaucoup contribué à une intégration rapide. Chez SaskPower, nous travaillons tous en équipe. La direction accorde son soutien et ne critique jamais les erreurs. Les collègues apportent leur aide et ne sont jamais ennuyés d'interrompre leur travail pour prêter assistance. »

Ingénieur formé à l'étranger

Pratique prometteuse — Étude de cas : S.U.C.C.E.S.S., Colombie-Britannique

Contexte organisationnel

- S.U.C.C.E.S.S. est un organisme offrant de multiples services en Colombie-Britannique. Fondé il y a près de quarante ans, il œuvre dans cinq principaux domaines : services sociaux, services d'emploi, services de développement des entreprises et de développement économique, services de formation et d'éducation, et services de santé. À l'origine, l'organisme concentrait ses efforts sur les services d'établissement aux nouveaux immigrants, mais il a par la suite diversifié ses services et est devenu un organisme multiculturel qui dessert toute la population.
- Les services d'emploi, en particulier, sont offerts depuis 1984 aux chercheurs d'emploi pour les aider à surmonter les obstacles à l'emploi. S.U.C.C.E.S.S. compte sur un personnel diversifié composé de plus de 100 membres travaillant en plusieurs bureaux situés au Lower Mainland, au Nord de la Colombie-Britannique et à l'étranger — Taipei (Taiwan) et Séoul (Corée du Sud) —, pour fournir aux chercheurs d'emploi des services respectueux des différences culturelles, quelles que soient leur origine culturelle et leurs compétences en anglais.

Le défi

- On prévoit que, dans les métiers spécialisés, la demande pour des travailleurs qualifiés sera élevée alors que l'offre sera faible, car les travailleurs actuels prendront leur retraite.
- Les nouveaux immigrants doivent surmonter de nombreux obstacles pour décrocher un emploi dans les métiers spécialisés, par exemple la méconnaissance d'un système complexe d'apprentissage et d'emploi, les exigences sur le plan des compétences linguistiques, le manque d'expérience de travail au Canada, une compréhension limitée de la culture du milieu de travail canadien, et des difficultés à s'intégrer dans la collectivité.
- Les employeurs sont également préoccupés concernant leur capacité d'attirer, d'intégrer et de garder en poste des travailleurs formés à l'étranger, surtout dans les régions éloignées.

La solution

S.U.C.C.E.S.S. travaille en partenariat avec des industries et avec des employeurs en vue de développer différentes initiatives qui soutiendront l'embauche et la rétention des TFE. Les projets débutent souvent sous la forme de projets pilotes, en comptant sur un financement externe provenant de divers ordres de gouvernement.

On attribue à deux éléments la grande réussite de ces initiatives. Premièrement, l'organisme adopte une approche globale pour faciliter l'intégration des TFE, prenant en compte non seulement l'intégration à la collectivité, mais aussi l'intégration économique et l'intégration à la main-d'œuvre. Deuxièmement, le modèle de partenariat avec les secteurs de l'industrie et avec les employeurs assure une transition harmonieuse entre la formation et l'emploi (voir les exemples ci-dessous).

L'organisme offre des services innovateurs pour l'intégration à la collectivité :

- Les programmes de formation de S.U.C.C.E.S.S. comprennent des modules sur la culture canadienne, sur les milieux de travail syndiqués au Canada (si cela est pertinent), sur la façon de développer et de maintenir un réseau, et sur le bénévolat dans la collectivité.
- Le programme mené avec Spectra Energy (voir ci-dessous, « Exemples de partenariat ») mettait l'accent sur l'aide à apporter aux TFE afin de faciliter leur transition vers la vie et le travail dans les régions éloignées du Nord de la Colombie-Britannique, y compris en matière de logement et de logistique de voyage, et afin de faire en sorte qu'ils se sentent les bienvenus et ne soient pas isolés dans la collectivité.
- Un programme de formation pour les professionnels en TI comportait 20 heures de bénévolat dans la collectivité, en groupe ou individuellement. L'expérience de bénévolat a été vécue de façon très positive par les participants.
- S.U.C.C.E.S.S. considère le bénévolat comme un véhicule pour permettre aux TFE de pratiquer leurs compétences linguistiques, d'élargir leur réseau personnel, et d'établir des relations avec les membres de la collectivité et avec des employeurs potentiels; mais, surtout, l'organisme considère que le bénévolat est un excellent moyen de démontrer aux TFE, ainsi qu'à la collectivité, qu'ils peuvent apporter une contribution importante.

Partenariats et autres formes de soutien

Exemples de partenariat :

- Le programme d'orientation des immigrants ingénieurs a été offert en partenariat avec Spectra Energy. Ce programme pilote a été lancé au début de 2007. Il consistait en un programme complet de formation de dix semaines qui était donné en partie par le personnel de Spectra Energy, et qui était suivi d'un stage de six semaines à titre d'ingénieur chez un employeur canadien (Spectra ou ses fournisseurs).
- L'initiative de formation des immigrants dans le domaine des métiers aide les immigrants à obtenir la reconnaissance professionnelle dans les métiers. Un partenariat récent avec une association de formation syndiquée du secteur de la construction comprenait un programme de formation personnalisé qui était suivi d'un processus de jumelage avec des employeurs qui pouvaient offrir aux participants des possibilités d'apprentissage. Un « agent d'aiguillage » travaille avec l'immigrant participant, et au besoin avec l'employeur, pour aider cet immigrant à mieux connaître le système d'apprentissage et à y avoir accès, à entrer en contact avec les ressources et avec les employeurs, et à progresser au cours de son apprentissage.
- En collaboration avec un autre organisme, S.U.C.C.E.S.S. participe actuellement à un projet de mentorat avec la Ville de Vancouver. Ciblent un vaste éventail de professions, le programme offre aux TFE la possibilité de suivre un stage dans lequel chacun est jumelé avec un employé de la Ville afin de profiter d'un mentorat axé fortement (mais non exclusivement) sur la culture du milieu de travail local.
- Menée en partenariat avec le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), la stratégie intégrée d'expérience de travail visait à aider les TFE à obtenir un emploi dans le domaine des technologies de l'information et des communications. On donnait une formation exhaustive en classe, et on adoptait également une approche globale pour accélérer l'intégration des TFE au marché du travail en leur permettant d'acquérir diverses expériences, notamment de bénévolat dans la collectivité.

Succès

Les collectivités des régions où le recrutement est difficile, telles que Fort St. John, dans le Nord de la Colombie-Britannique, où se développe l'industrie pétrolière et gazière, ont indiqué que la rétention des TFE a beaucoup été favorisée par l'engagement des TFE et de leurs familles dans des activités de bénévolat au profit de la collectivité¹⁸.

Les divers programmes ont connu beaucoup de succès pour l'intégration des TFE à la main-d'œuvre au Canada. Par exemple, le partenariat avec Spectra Energy a permis l'emploi direct de six ingénieurs, tandis qu'un ingénieur a été parrainé pour un programme d'études et que les quatre autres participants sont rapidement parvenus à trouver un emploi. Avant de prendre part à ce programme, tous les participants étaient sans emploi bien qu'ils avaient acquis la qualification d'ingénieur dans leur pays d'origine.

Prochaines étapes

La province de Colombie-Britannique est en train de transformer le modèle de prestation des services d'emploi. S.U.C.C.E.S.S. espère que le partenariat constituera une composante cruciale du nouveau modèle, tant pour favoriser la collaboration entre les organismes que des relations de travail plus étroites avec les employeurs et avec les industries.

TÉMOIGNAGES

« Pour les travailleurs formés à l'étranger qui ont été sans emploi ou sous-employés pendant longtemps, le bénévolat est particulièrement bénéfique, et cela de tant de manières. »

Gestionnaire de programme

« Grâce à S.U.C.C.E.S.S., j'ai pu suivre quatre mois de formation en classe sur la langue, la communication, les compétences non techniques et la culture du milieu de travail, et me renseigner sur l'industrie. On m'a aussi offert un stage de six semaines dans une entreprise d'électricité. J'ai beaucoup apprécié la chance d'obtenir une expérience de travail dans ma profession au Canada. Par la suite, l'entreprise m'a offert un contrat de travail. »

Ingénieur formé à l'étranger qui a participé au programme d'emploi

¹⁸ Information tirée du projet pilote Increasing the Talent, mené par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole — cf. <http://www.petrohrsc.ca/media/20488/news-release-peace-region-jan17-08.pdf>

Résumé des pratiques prometteuses

Objectif	Pratique	Conseils d'employeurs importants
RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Afficher les postes dans les médias multiculturels. Sensibiliser activement les organismes locaux d'aide aux immigrants. Présenter le profil de TFE dans le matériel de recrutement. Nommer un recruteur pour les TFE. 	<p>Renseignez les organismes d'aide aux immigrants relativement aux exigences pour les postes offerts par les employeurs et au processus d'entrevue, et fournissez à ces organismes une rétroaction sur les candidats recommandés (BC Hydro).</p> <p>Demandez à un recruteur de participer aux salons de recrutement pour promouvoir l'entreprise et la province comme milieux de choix pour une carrière (SaskPower).</p> <p>Assignez un « agent d'aiguillage » auprès d'un apprenti pour l'aider à mieux connaître le système d'apprentissage et à y avoir accès, à entrer en contact avec les ressources et avec les employeurs, et à progresser au cours de son apprentissage (S.U.C.C.E.S.S.).</p>
INTÉGRATION	<ul style="list-style-type: none"> Aider les TFE à acquérir les capacités nécessaires. Former les gestionnaires sur la façon de réduire les préjugés lors du processus de recrutement. Offrir des stages et des apprentissages rémunérés. Offrir des mesures de soutien pour l'intégration de la famille d'un TFE, ou faciliter l'accès à ces mesures. 	<p>Reconnaissez le statut de membre provisoire offert par les associations professionnelles (BC Hydro).</p> <p>Adoptez une approche globale pour l'intégration; soutenez l'intégration à la collectivité, l'intégration économique et l'intégration à la main-d'œuvre (S.U.C.C.E.S.S.).</p> <p>Mettez les familles des TFE en rapport avec les organismes locaux d'aide aux immigrants (Emera).</p> <p>Soutenez un « comité d'accueil » qui regroupe des employés et dont l'objectif est de faciliter l'établissement dans la collectivité (SaskPower).</p>
RÉTENTION	<ul style="list-style-type: none"> Offrir une formation sur les compétences linguistiques, un programme bien structuré pour l'accueil et l'orientation, et l'explication des « règles non écrites » de l'entreprise. Créer un milieu de travail inclusif. Offrir une formation sur la communication entre personnes de différentes cultures et sur le respect en milieu de travail, et élaborer des outils pour les gestionnaires. Offrir aux TFE des programmes de mentorat et de développement de carrière. Soutenir les comités de la diversité et les groupes multiculturels formés d'employés qui offrent diverses ressources. 	<p>Offrez une formation linguistique à l'interne pour préparer les TFE à l'examen Sceau rouge et fournissez-leur un traducteur pour l'examen (Emera).</p> <p>Dans vos communications, soulignez les avantages de la diversité et liez la diversité à la stratégie organisationnelle (BC Hydro).</p> <p>Offrez un programme de développement de carrière qui comprend des affectations par rotation afin de répondre à vos besoins, avec la possibilité d'obtenir un emploi permanent (Manitoba Hydro).</p> <p>Encouragez chez vos employés le bénévolat pour favoriser leur développement personnel et pour leur permettre d'établir des relations avec des membres de la collectivité locale (S.U.C.C.E.S.S.).</p> <p>Consultez les groupes de ressources formés d'employés sur les questions touchant les employés (SaskPower).</p>

Facteurs de réussite :

Partenariat — avec des organismes d'aide aux immigrants et avec des établissements d'enseignement pour trouver du personnel, mettre à niveau les compétences techniques ou linguistiques, et fournir une orientation culturelle.

Éducation — pour aider les gestionnaires de l'embauche, les TFE et tous les employés.

Approche centrée sur la personne — en adoptant une vision globale de ce qu'il faut faire pour attirer, intégrer et garder en poste les TFE.

Accent sur les besoins de l'entreprise — en démontrant comment les compétences des TFE constituent une solution alors que l'organisation fait des efforts et investit pour l'embauche et la rétention.

Planification proactive — en nouant des partenariats et des relations, en préparant le milieu de travail, en recourant à divers bassins de travailleurs, en planifiant pour l'intégration, etc.

Renforcement de votre propre capacité à gérer les différences culturelles — en posant des questions, en explorant les différences et en révisant les pratiques actuelles dans une perspective multiculturelle.

SECTION 5

Glossaire

Cette section donne la définition de termes qui ont été utilisés dans la présente trousse d'information, ou qui sont en relation avec le recrutement des TFE.

Accord de Washington

Une entente de reconnaissance mutuelle conclue entre des organismes officiellement habilités à agréer les programmes d'études en génie dans les pays signataires. Cet accord reconnaît l'équivalence substantielle des programmes agréés par ces organismes, et recommande qu'en tous les pays signataires les diplômés de ces programmes agréés soient reconnus par les autres pays signataires comme ayant fait les études nécessaires pour exercer la profession d'ingénieur. Les pays signataires sont l'Australie, le Canada, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, les États-Unis, Hong Kong, l'Afrique du Sud, le Japon et Singapour. En général, les signataires acceptent uniquement les diplômes décernés dans les programmes agréés après la date d'acceptation d'un signataire comme partie prenante de l'Accord.

AER

Avis sur un emploi réservé, émis par RHDCC pour appuyer la demande de résidence permanente d'un travailleur étranger

AGCS

Accord général sur le commerce des services

ALENA

Accord de libre-échange nord-américain

AMT

Avis relatif au marché du travail — approbation d'une offre d'emploi par RHDCC

AMT-A

Avis relatif au marché du travail en mode accéléré, offert seulement en Colombie-Britannique et en Alberta

ASFC

Agence des services frontaliers du Canada

CELP

Canadian English Language Proficiency Index Program, test approuvé par CIC

CIC

Citoyenneté et Immigration Canada

CNP

Classification nationale des professions; permet de déterminer si une profession est spécialisée ou de spécialisation moyenne

CNP — niveaux

0 = Gestion

A = Profession nécessitant des études universitaires

B = Profession nécessitant des études collégiales ou une formation d'apprentissage

C = Profession nécessitant des études secondaires ou une formation propre à un emploi en particulier

D = Une formation en cours d'emploi est généralement offerte dans le cas de ces professions

Conjoint de fait ou partenaire

(De même sexe ou de sexe opposé) La relation doit être exclusive, les partenaires doivent vivre ensemble depuis au moins douze mois et être interdépendants émotionnellement et financièrement

CTD

Centre de traitement des données

Enfants à charge

Enfants de moins de 22 ans, non mariés; enfants de plus de 22 ans, non mariés, dépendants financièrement de leurs parents et inscrits à un programme d'études postsecondaires à temps plein

ERA

Le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) consiste à déterminer et à mesurer les capacités et les connaissances acquises à l'extérieur des établissements d'enseignement traditionnels. Le processus d'ERA peut établir les équivalences des titres de compétences pour les capacités et les connaissances acquises à l'extérieur du Canada, et déterminer l'admissibilité à exercer un métier ou une profession.

IEEQ

Internationally Educated Engineers Qualification (programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger, offert par l'Université du Manitoba)

IELTS

International English Language Testing System, test approuvé par CIC

Instructions ministérielles

Nouvelles règles régissant le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral); seulement 38 professions désignées comme étant offertes aux demandeurs de résidence permanente qui n'ont pas reçu d'offre d'emploi réservé

Interdiction de territoire

L'interdiction de territoire pour des motifs sanitaires, financiers, de criminalité, de sécurité et de fausse déclaration peut empêcher le demandeur de présenter une demande de résident temporaire ou permanent

LIPR

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

NPN

Normes professionnelles nationales

PCP

Programme des candidats des provinces

Professions soumises à des pressions

Chaque province définit ses propres professions soumises à des pressions et utilise la liste pour divers besoins (PCP, délivrance d'un AMT, etc.)

PRT

Permis de résident temporaire, délivré pour lever l'interdiction de territoire

Reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE)

La reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE) est le processus qui consiste à vérifier les études, la formation et l'expérience professionnelle obtenues dans un autre pays, et à les comparer aux normes fixées pour les travailleurs canadiens

RHDCC

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

RIPR

Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés

RP

Résident permanent — immigrant ayant obtenu le droit d'établissement

SC

Service Canada

TEF

Test d'évaluation du français, test approuvé par CIC

TET

Travailleur étranger temporaire

TFE ou PFE

Travailleurs formés à l'étranger (TFE) ou professionnels formés à l'étranger (PFE)

TOWES

Le test TOWES (Test of Workplace Essential Skills), qui sert à évaluer des compétences essentielles en milieu de travail, fait autorité à l'échelle nationale

VRT

Visa de résident temporaire — visa de visiteur

SECTION
6

Autres ressources

On trouvera dans la présente section, notamment à l'échelle régionale, des sources d'information, des listes et des liens qui pourraient être utiles aux employeurs de l'industrie de l'électricité et à d'autres intervenants.



Ressources clés

Sites Web

Ciblétudes (pancanadien)

Guide pour les programmes de formation et de renforcement des compétences dans tout le Canada.
<http://www.cibletudes.ca/>

Classification nationale des professions — Ressources humaines et Développement des compétences Canada (pancanadien)

Information professionnelle pour aider les travailleurs à comprendre les exigences relatives aux emplois et pour aider les employeurs à rédiger les descriptions de travail.
<http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/>

Différents outils, notamment sur les entrevues interculturelles — EmbauchImmigrants.ca

Considérations sur les cultures et sur l'embauche, l'intégration et la rétention des nouveaux immigrants.
<http://www.embaucheimmigrants.ca/>

Guichet emplois — Service Canada (pancanadien)

Répertoire d'emplois en ligne unique du Canada, qui met par voie électronique les chercheurs d'emploi en relation avec les employeurs, sans frais.
<http://www.guichetemplois.gc.ca>

Liste de tous les services communautaires pour les nouveaux arrivants — Citoyenneté et Immigration Canada

Organismes d'aide aux nouveaux immigrants au Canada (y compris pour la formation linguistique et l'évaluation), et liens vers les services provinciaux, territoriaux et locaux.
<http://servicespourlesnouveauxarrivants.cic.gc.ca/naviguer.php>

Programme des candidats des provinces — Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Formulaires de demande de résidence permanente, et information pour les travailleurs désignés dans le cadre du Programme des candidats des provinces.
<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp>

Publications

Attracting, Retaining and Integrating Skilled Immigrants : An Analysis of Canada's Leading Employers

ALLIES-Maytree (janvier 2011).

Embaucher des travailleurs internationaux au Canada atlantique — Guide pour les employeurs

Conseil économique des provinces de l'Atlantique (mars 2010).

Hiring and Retaining Foreign Workers : Information for Employers Considering Hiring Temporary Foreign Workers

Gouvernement de l'Alberta (mars 2010).

Immigrant-Friendly Businesses : Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces (rapport)

Conference Board du Canada (novembre 2009).

Instructor Curriculum Framework for a Working in Canada Seminar. Engineering Qualification Recognition Model

Université du Manitoba (mars 2008).

Recruiting, Retaining and Promoting Culturally Different Employees (livre)

Lionel Laroche et Dan Rutherford, Butterworth-Heinemann (2006).

Conseil sectoriel de l'électricité (CSE) — Ressources et outils

Pour des liens vers des ressources, des outils et des programmes du CSE qui seraient utiles en vue du recrutement et de la rétention des TFE, consultez : <http://www.brightfutures.ca/fr/projets/index.shtml>

Parmi ces outils :

Normes professionnelles nationales et profils des compétences essentielles

Dans le secteur de l'électricité, les descriptions et catégories de profession ne sont pas uniformisées. Il en résulte beaucoup de confusion en ce qui concerne les exigences de diversification et de formation professionnelles de chaque segment du secteur, de sorte que les entreprises ont de la difficulté à recruter efficacement auprès d'autres organisations, secteurs et régions. Pour solutionner ce problème, le CSE a élaboré plusieurs normes professionnelles nationales ainsi que des profils de compétences essentielles afin de comparer les professions dans les domaines de la production, du transport et de la distribution de l'électricité et des énergies renouvelables.

Planification de la relève

Le rapport *Pratiques exemplaires et outils de planification de la relève pour le secteur canadien de l'électricité et des énergies renouvelables* décrit les pratiques exemplaires pour la planification de la relève et cerne les difficultés qu'on doit souvent surmonter pour mettre en œuvre ces pratiques.

Gestion et transfert des connaissances

Compte tenu du départ à la retraite prévu de près de 29 % des employés du secteur de l'électricité entre 2007 et 2012, il est urgent de faire en sorte que les intervenants de l'industrie disposent d'un système formel de transfert de connaissances pour assurer, à point nommé, un transfert du savoir aux employés nouveaux et déjà en fonction. L'objectif primordial de ce projet est de mener un train complet de recherches en vue de répertorier les meilleures pratiques en matière de transfert des connaissances dans l'industrie canadienne de l'électricité. Il permettra en outre de formuler un certain nombre de recommandations stratégiques destinées à aider les membres de l'industrie à assurer l'adoption de processus efficaces de planification

du transfert du savoir au sein des organisations, en particulier en ce qui concerne les postes essentiels, rares et « à long délai d'embauche ».

Électricité comme premier emploi, programme Objectif carrière

Dans le cadre du programme Objectif carrière du gouvernement du Canada, le Conseil sectoriel de l'électricité verse des subventions salariales aux petites et moyennes entreprises qui offrent des emplois à des diplômés récents en génie et en technologie. Durant un an, les employeurs peuvent recevoir un financement représentant le tiers du salaire de base de ces nouveaux travailleurs, jusqu'à concurrence de 10 000 \$.

Parmi les rapports du CSE :

- Trouver des solutions - Examen de la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans le secteur canadien de l'électricité¹⁹. Le rapport souligne la nécessité de définir une stratégie d'ensemble qui permette aux employeurs d'avoir plus facilement accès à un bassin de main-d'œuvre diplômée à l'étranger.
- L'étude d'information sur le marché du travail²⁰ (IMT). Un site Web est consacré à cette étude qui vise à aider l'industrie, les gouvernements et le milieu de l'enseignement à élaborer des stratégies efficaces pour les ressources humaines. À l'aide d'une information claire et actuelle sur le marché du travail, le site brosse un tableau limpide de la main-d'œuvre actuelle dans l'industrie, tout en proposant un aperçu intéressant des enjeux et des défis à venir.

¹⁹ http://www.brightfutures.ca/fr/ressources/rapport-2004/FCR_Final%20full_fre.pdf

²⁰ <http://www.brightfutures.ca/lmi/fr/reference.html>

Programmes de formation en langues et en communication pour les immigrants

On trouvera ci-après une liste d'organismes qui peuvent offrir sur place et hors site des cours aux employés qui doivent améliorer leurs compétences en matière de communication au travail.

On peut trouver sur le site Web de CIC des listes de fournisseurs régulièrement mises à jour :

<http://www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/avant-langue.asp>

<http://www.cic.gc.ca/english/newcomers/before-language.asp>

Alberta

ASSIST Community Services Centre

9653 105A Ave NW
Edmonton (AB) T5H 0M3
Tél. : 780-429-3111
www.assistcsc.org

Calgary Catholic Immigration Society- CCIS Language Development Programs

120 - 17 Avenue SW, 3rd Floor
Calgary (AB)
Tél. : 403-262-2006
contact@ccis-calgary.ab.ca
www.ccis-calgary.ab.ca

Calgary Catholic Immigration Society- CCIS Training Centre

200, 1111-11th Avenue SW
Calgary (AB)
Tél. : 403-264-4850
contact@ccis-calgary.ab.ca
www.ccis-calgary.ab.ca

Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)

#200, 138 - 4th Avenue SE
Calgary (AB)
Tél. : 406-444-1756
language@ciwa-online.com
www.ciwa-online.com

Centre for Newcomers

#125- 920 36th St. NE
Calgary (AB)
Tél. : 403-569-3325
www.centrefornewcomers.ca/

Cultural Connections Institute - The Learning Exchange (CCI-LEX)

#428, 10621 - 100 Ave
Edmonton (AB)
Tél. : 780-944-0792
www.cci-lex.ca

Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN)

11713 - 82 Street
Edmonton (AB) T5B 2V9
Tél. : 780-424-7709
info@emcn.ab.ca
www.emcn.ab.ca

Immigrant Services Calgary (ISC)

#1200, 910 - 7th Avenue S.W.
Calgary, AB
(403) 265-1120
info@immigrantservicescalgary.ca
www.immigrantservicescalgary.ca

ISC Immigrant Language and Vocational Assessment- Referral Centre (ILVARC)

#1401, 910 - 7th Avenue S.W.
Calgary (AB)
Tél. : 403-262-2656
info@immigrantservicescalgary.ca
www.immigrantservicescalgary.ca

Colombie-Britannique

Immigrant Services Society of BC (ISSofBC)

#501 – 333 Terminal Avenue
Vancouver (BC)
Tél. : 604-684-2561
dianne.russell@issbc.org
www.issbc.org

MOSAIC Language Centres - North Vancouver

#207 - 123 East 15th Street
North Vancouver (BC)
Tél. : 604-988-2931
esl@mosaicbc.com
www.mosaicbc.com

MOSAIC Language Centres - South Vancouver

#301 - 2730 Commercial Drive
North Vancouver (BC)
Tél. : 604-684-8825
mosaiclc@direct.ca
www.mosaicbc.com

S.U.C.C.E.S.S.

Un réseau de onze bureaux situés dans le
Lower Mainland, Vancouver (BC).
Tél. : 604-684-1628
www.successbc.ca/

Manitoba

English Skills Centre Inc.

275, av. Portage, 15e étage
Winnipeg (MB)
Tél. : 204-927-4375

University of Winnipeg

Programmes *English for Specific Purposes* et programme
Communication Coaching
515, av. Portage
Winnipeg (MB)
Tél. : 204-982-1818
infoesp@winnipeg.ca
esp.uwinnipeg.ca

Nouveau-Brunswick

Association multiculturelle de Fredericton

123, rue York, bureau 201
Fredericton (NB)
Tél. : 506-454-8292
mcaf@mcaf.nb.ca
www.mcaf.nb.ca

Association multiculturelle du comté de Carleton

24, rue McCain
Florenceville (NB)
Tél. : 506-392-6011
admin@macc.ca

Association multiculturelle du Grand Moncton (AMGM)

1299A ch. de la Montagne, bureau 2
Moncton (NB)
Tél. : 506-858-9659
info@magma-amgm.org
www.magma-amgm.org

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

361, rue Victoria, bureau 200
Fredericton (NB)
Tél. : 506-453-1091
www.nb-mc.ca

YM-YWCA de Saint John

100, rue Prince Edward
Saint John (NB)
Tél. : 506-634-7720
www.saintjohny.com

Terre-Neuve

Association for New Canadians - ESL Adult Training Centre

10 Smithville Crescent
St. John's (NL)
Tél. : 709-726-6848
lincscool@nfld.net
www.ancnl.ca

Nouvelle-Écosse

Immigrant Settlement and Integration Services (ISIS)

6960 Mumford Road
Halifax (NS) B3L 4P1
Tél. : 902-423-3607
www.isisns.ca

Ontario

ACCES Employment

8 Queen Street East
Brampton (ON)
Tél. : 905-454-2316
www.accestrain.com

ACCES Employment

151 City Centre Drive, #700
Mississauga (ON)
Tél. : 905-361-2522
www.accestrain.com

ACCES Employment

489 College Street #100
Toronto (ON)
Tél. : 416-921-1800
www.accestrain.com

Caledon Community Services

18 King Street East
Bolton (ON)
Tél. : 905-951-2300, poste 253
www.ccs4u.org

Centre d'évaluation linguistique et de ressources

308 - 240, rue Catherine, Ottawa (ON)
Tél. : 613-238-5462
www.ymcaywca.ca

Centre for Education and Training

190 Robert Speck Parkway
Mississauga (ON)
Tél. : 905-949-0049
www.tcet.com

Dixie Bloor Neighbourhood Centre

3461 Dixie Road, #504
Mississauga (ON)
Tél. : 905-290-7626
www.dbncentre.com

Malton Neighbourhood Services

3540 Morningstar Drive
Mississauga (ON)
Tél. : 905-677-6270
www.mnsinfo.org

Newcomer Centre of Peel

165 Dundas Street West, #202
Mississauga (ON)
Tél. : 905-306-0577, poste 227
www.ncpeel.ca

Polycultural Immigrant and Community Services

Plusieurs bureaux dans la région du Grand Toronto - cf. site Web
Administrative Office
56 Aberfoyle Crescent, Suite 800
Toronto (ON)
Tél. : 416-233-1655
www.polycultural.org

Settlement.Org : Enhanced Language Training (ELT) Programs

Programmes d'ELT offerts en Ontario, pour l'amélioration de la langue en général ou pour des professions spécifiques.

Sheridan Institute of Technology and Advanced Learning

7899 McLaughlin Road
Brampton (ON)
Tél. : 905-459-7533
www.sheridancollege.ca

Skills for Change

791 St. Clair Avenue West
Toronto (ON)
Tél. : 416-658-3101
www.skillsforchange.org

York Catholic District School Board

320 Bloomington Road West
Aurora (ON) L4G 0M1
Tél. : 905-713-1211, 416-221-5051
joana.sotomayor@ycdsb.ca
www.ycdsb.ca

Île-du-Prince-Édouard

Association pour nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard

Holman Building
25 University Avenue, Suite 400
Charlottetown (PE)
Tél. : 902-628-6009, poste 203
www.peianc.com

Québec

Gouvernement du Québec - Immigration

Diverses formules de cours de français visent à répondre aux besoins des immigrants. Les cours, de durée et de niveaux variables, sont donnés dans les bureaux du gouvernement, dans des établissements d'enseignement ou dans des organismes communautaires.
www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/

Services d'évaluation des titres de compétences et de reconnaissance de la qualification

Les organismes ci-dessous se conforment tous aux *Principes généraux pour un code de bonne pratique en matière d'évaluation des diplômes étrangers*, et à la *Recommandation sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères* qui a été adoptée dans le cadre de la Convention sur la reconnaissance des qualifications, tenue à Lisbonne en 1997.

Alberta

International Qualifications Assessment Service (IQAS)²¹

Alberta Employment, Immigration and Industry
9th Floor, 108th Street Building
9942 - 108 Street
Edmonton (AB) T5K 2J5
Tél. : 780-427-2655; ou sans frais en Alberta : 310-0000,
demandez le 427-2655
Télééc. : 780-422-9734
<http://employment.alberta.ca/immigration/4512.html>

Manitoba

Service d'évaluation des diplômes du Manitoba (SEDM)

Travail et Immigration Manitoba
Direction de l'établissement des immigrants et du marché
du travail
213, av. Notre-Dame, 5e étage
Winnipeg (MB) R3B 1N3
Tél. : 204-945-6300; ou sans frais en Amérique du Nord :
1-800-665-8332
Télééc. : 204-948-2148
www.gov.mb.ca/labour/immigrate/work/recognition/acas.html

Colombie-Britannique

International Credential Evaluation Service (ICES)

3700 Willingdon Avenue
Burnaby (BC) V5G 3H2
Tél. : 604-432-8800; ou sans frais en Amérique du Nord :
1-866-434-9197
Télééc. : 604-435-7033
Courriel : icesinfo@bcit.ca
Site Web : www.bcit.ca/ices

²¹ Le gouvernement de la Saskatchewan et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest offrent ce service grâce à une entente interprovinciale avec le gouvernement de l'Alberta.

Ontario

Comparative Education Service (CES)

University of Toronto
315 Bloor Street West
Toronto (ON) M5S 1A3
Tél. : 416-978-2190
Télééc. : 416-978-7022
Coûts pour le service
<http://learn.utoronto.ca/ces.htm>

Service canadien d'évaluation des documents scolaires internationaux (ICAS)

Ontario AgriCentre
100 Stone Road West, Suite 303
Guelph (ON) N1G 5L3
Tél. : 519-763-7282
Sans frais : 1-800-321-6021
Télééc. : 519-763-6964
Services et frais
Courriel : info@icascanada.ca
Site Web : www.icascanada.ca

World Education Services-Canada (WES Canada)

45 Charles Street East, Suite 700
Toronto (ON) M4Y 1S2
Tél. : 416-972-0070
Sans frais : 1-866-343-0070 (de l'extérieur de la zone 416)
Télééc. : 416-972-9004
Courriel : ontario@wes.org
Site Web : www.wes.org/ca/

Québec

Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ)

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
255, boulevard Crémazie Est, 8e étage
Montréal (QC) H2M 1M2
Tél. : 514-864-9191; ou sans frais au
Québec : 1-877-264-6164
Télééc. : 514-873-8701
Courriel : renseignements@micc.gouv.qc.ca
Site Web : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html>

Autres provinces et territoires

Si vous avez besoin de services d'évaluation de diplômes au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nunavut ou au Yukon, vous pouvez communiquer avec l'un des services indiqués plus haut.

Organismes de réglementation provinciaux

La possibilité pour une entreprise canadienne de faire venir au Canada un travailleur étranger, que ce soit de façon temporaire ou permanente, dépend de la capacité du travailleur étranger à obtenir le permis exigé par l'organisme de réglementation provincial. Il est fortement recommandé que l'employeur s'informe au sujet des exigences pour obtenir le permis et les compare avec la qualification du travailleur étranger qui doit exécuter les tâches liées à l'emploi.

Métiers

BC Industry Training Authority

Suite 110, 2985 Virtual Way
Vancouver (BC) V5M 4X7
Tél. : 778-328-8700
Sans frais : 1-866-660-6011
Télééc. : 778-328-8701
Courriel : customerservice@itabc.ca
www.itabc.ca

Apprenticeship & Industry Training Office

7th Floor, South Tower
Capital Health Centre 10030 – 107 Street
Edmonton (AB) T5J 4X7
Tél. : 780-427-8517
Télééc. : 780-422-3734
Courriel : aitinfo@gov.ab.ca
www.tradesecrets.gov.ab.ca

Enseignement postsecondaire et Alphabétisation Manitoba

Direction de l'apprentissage
401, av. York, bureau 1010
Winnipeg (MB) R3C 0P8
Tél. : 204-945-3337
Sans frais : 1-877-978-7233
Télééc. : 204-948-2539
Courriel : apprenticeship@gov.mb.ca
www.gov.mb.ca/tce/apprenti/index.html

Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission

2140 Hamilton Street
Regina (SK) S4P 3V7
Tél. : 306-787-2444
Sans frais : 1-877-363-0536
Télééc. : 306-787-5105
Courriel : apprenticeship@sasked.gov.sk.ca
www.saskapprenticeship.ca

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Direction des services de soutien
17th Floor - Mowat Block
900 Bay Street, Toronto (ON) M7A 1L2
Tél. : 416-326-5605
Sans frais : 1-800-387-5656
Télééc. : 416-325-6162
Courriel : info@edu.gov.on.ca
<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/employmentontario/training/index.html>

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail Certification d'apprentissage

Chestnut Complex
C. P. 6000
Fredericton (NB) E3B 5H1
Tél. : 506-453-2260
Sans frais : 1-877-453 3030
Télééc. : 506-453-5317
Courriel : aoc-acp@gnb.ca
www.gnb.ca/0381/index-e.asp

Department of Education Apprenticeship Training and Skill Development Division

P.O. Box 578
Halifax (NS) B3J 2S9
Tél. : 902-424-5651; ou sans frais en
Nouvelle-Écosse : 1-800-494-5651
Télééc. : 902-424-0717
Courriel : apprenticeship@gov.ns.ca
www.apprenticeship.ednet.ns.ca

Apprenticeship Office Department of Education

16 Fitzroy Street, 3rd Floor Sullivan Building
P.O. Box 2000
Charlottetown (PE) C1A 7N8
Tél. : 902-368-4460
Télééc. : 902-368-6144
Courriel : dmdoyle@edu.pe.ca
www.apprenticeship.pe.ca

Division of Institutional and Industrial Education

Confederation Building, West Block
Prince Philip Drive
P.O. Box 8700, 4th Floor
St. John's (NL) A1B 4J6
Tél. : 709-729-2729
Télé. : 709-729-5878
Courriel : app@gov.nl.ca
www.ed.gov.nl.ca/app

Department of Education, Apprenticeship Training and Tradesperson Qualifications

Advanced Education Branch
P.O. Box 2703
Whitehorse (YT) Y1A 2C6
Tél. : 867-667-5298; ou sans frais au
Yukon : 1-800-661-0408, poste 5298
Télé. : 867-667-8555
Courriel : contact.education@gov.yk.ca
www.education.gov.yk.ca/advanceded/apprenticeship/
certification.html

Ingénieurs

Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta

1500 Scotia One, 10060 Jasper Avenue
Edmonton (AB) T5J 4A2
Tél. : 780-426-3990; ou sans frais en
Amérique du Nord : 1-800-661-7020
Télé. : 780-426-1877
Courriel : email@apegga.org
www.apegga.org

The Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia

200-4010 Regent Street
Burnaby (BC) V5C 6N2
Tél. : 604-430-8035; ou sans frais au
Canada : 1-888-430-8035
Télé. : 604-430-8085
Courriel : apeginfo@apeg.bc.ca
www.apeg.bc.ca

The Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba

850A Pembina Highway
Winnipeg (MB) R3M 2M7
Tél. : 204-474-2736
Sans frais : 1-866-227-9600
Télé. : 204-474-5960
Courriel : apem@apegm.mb.ca
www.apegm.mb.ca

L'Association des ingénieurs géoscientifiques du Nouveau-Brunswick

183, ch. Hanwell, Fredericton (NB) E3B 2R2
Tél. : 506-458-8083
Télé. : 506-451-9629
Courriel : info@apegnb.com
www.apegnb.ca

Professional Engineers and Geoscientists of Newfoundland and Labrador

10 Fort William Place
Suite 203, Baine Johnston Centre
P.O. Box 21207, St. John's (NL) A1A 5B2
Tél. : 709-753-7714
Télé. : 709-753-6131
Courriel : main@pegnl.ca
www.pegnl.ca

The Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of the Northwest Territories and Nunavut

Bowling Green Building
201, 4817-49th Street
Yellowknife (NT) X1A 3S7
Tél. : 867-920-4055
Télé. : 867-873-4058
Courriel : napegg@tamarack.nt.ca
www.napegg.nt.ca

The Association of Professional Engineers of Nova Scotia

1355 Barrington Street - P.O. Box 129
Halifax (NS) B3J 1Y9
Tél. : 902-429-2250
Sans frais : 1-888-802-7367
Télééc. : 902-423-9769
Courriel : info@apens.ns.ca
www.apens.ns.ca

Professional Engineers Ontario

25 Sheppard Avenue West, Suite 1000
Toronto (ON) M2N 6S9
Tél. : 416-224-1100
Sans frais : 1-800-339-3716
Télééc. : 416-224-8168 ou sans frais : 1-800-268-0496
Courriel : webmaster@peo.on.ca
www.peo.on.ca

The Association of Professional Engineers of Prince Edward Island

49 North River Road
Charlottetown (PE) C1E 1J6
Tél. : 902-566-1268
Télééc. : 902-566-5551
Courriel : info@engineerspei.com
<http://www.engineerspei.com>

The Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan

2255-13th Ave, Suite 104
Regina (SK) S4P 0V6
Tél. : 306-525-9547
Sans frais : 1-800-500-9547
Télééc. : 306-525-0851
Courriel : apegs@apegs.sk.ca
www.apegs.sk.ca

Ordre des ingénieurs du Québec

Gare Windsor, bureau 350
1100, av. des Canadiens-de-Montréal
Montréal (QC) H3B 2S2
Tél. : 514-845-6141
Sans frais : 1-800-461-6141
Télééc. : 514-845-1833
Courriel : admission@oiq.qc.ca
www.oiq.qc.ca

The Association of Professional Engineers of Yukon

312B Hanson Street
Whitehorse (YT) Y1A 1Y6
Tél. : 867-667-6727
Télééc. : 867-668-2142
Courriel : staff@apey.yk.ca
www.apey.yk.ca

Techniciens et technologues

Association of Engineering Technicians and Technologists of Newfoundland and Labrador (AETTNL)

P.O. Box 790
22 Sagona Ave, Donovan's Industrial Park
Mount Pearl (NL) A1N 2Y2
Tél. : 709-747-2868
Sans frais : 1-888-238-8600
Télééc. : 709-747-2869
www.aettnl.com

Association of Certified Engineering Technicians and Technologists of Prince Edward Island (ACETTPEI)

Box 1436 Charlottetown (PE) C1A 7N1
Tél. : 902-892-TECH (8324)
Courriel : registrar@techpei.ca
www.techpei.ca/

TechNova

202 Brownlow Avenue, Cambridge 1
Suite 308, Dartmouth (NS) B3B 1T5
Tél. : 902-463-3236
Sans frais : 1-866-723-8867
Courriel : info@technova.ca
www.technova.ca

**Société des techniciens et des technologues agréés
du génie du Nouveau-Brunswick (STTAGNB)**

2-385 Wilsey Road
Fredericton (NB) E3B 5N6
Tél. : 506-454-6124
Sans frais : 1-800-665-TECH
Télé. : 506-452-7076
Courriel : nbscett@nbscett.nb.ca
www.nbscett.nb.ca

**Certified Technicians and Technologists Association
of Manitoba (CTTAM)**

602 - 1661, av. Portage
Winnipeg (MB) R3J 3T7
Tél. : 204-784-1088
Télé. : 204-784-1084
Courriel : admin@cttam.com
www.cttam.com

**Ordre des technologues professionnels du Québec
(OTPPQ)**

720-1265, rue Berri
Montréal (QC) H2L 4X4
Tél. : 514-845-3247
Sans frais : 1-800-561-3459
Télé. : 514-845-3643
www.otppq.qc.ca

**Ontario Association of Certified Engineering
Technicians and Technologists (OACETT)**

Tél. : 416-621-9621
Télé. : 416-621-8694
Adresse postale :
10 Four Seasons Place
Suite 404, Etobicoke (ON) M9B 6H7
www.oacett.org

**Saskatchewan Applied Science Technologists
and Technicians (SASTT)**

363 Park Street
Regina (SK) S4N 5B2
Tél. : 306-721-6633
Télé. : 306-721-0112
Courriel : info@sastt.ca
www.sastt.ca

**Association of Science and Engineering Technology
Professionals of Alberta (ASET)**

1630 - 10020 101A Avenue NW
(Phipps-McKinnon Building)
Edmonton (AB) T5J 3G2
Tél. : 780-425-0626; ou sans frais en
Alberta: 1-800-272-5619
Télé. : 780-424-5053
www.aset.ab.ca

**Applied Science Technologists and Technicians
of British Columbia (ASTTBC)**

10767 - 148th Street
Surrey (BC) V3R 0S4
Tél. : 604-585-2788
Télé. : 604-585-2790
Courriel : techinfo@asttbc.org
www.asttbc.org/

Programmes de formation et d'insertion professionnelle ²²

On trouvera ci-dessous une liste des institutions qui offrent des programmes de formation et de perfectionnement des compétences pour l'industrie, par exemple sur les normes de sécurité, en génie et pour les métiers.

Career Bridge

National Head Office
Tél. : 416-977-EDGE (3343)
Sans frais : 1-888-507-EDGE (3343)
Télé. : 416-977-4090
Courriel : info@careeredge.ca

Internationally Trained Electrical Workers' Bridging Programme

International Brotherhood of Electrical Workers Local 353 (IBEW)
www.ibew353.org
Tél. : 416-510-3530
Endroit : Toronto

Bridging Internationally Trained Engineers to Job Readiness in the Green Economy

Ontario Society of Professional Engineers (OSPE)
Tél. : 416-223-9961, poste 230
Courriel : lweissling@ospe.on.ca
<http://www.ospe.on.ca>
Endroit : Toronto

Internationally Educated Engineers Qualification Program

E2-262 EITC, Faculty of Engineering
University of Manitoba
Winnipeg (MB) R3T 2N2
Tél. : 204-474-8961
ieeq@UManitoba.ca

Modèle de reconnaissance des qualifications en génie (mRQg)

Université du Manitoba
info@eQRm.ca
www.eqrm.ca

²² Cette liste d'institutions a été établie d'après le rapport circonstancié *Énergiser l'avenir : Étude d'information sur le marché du travail (2008)*, p. 129.

Établissements d'enseignement provinciaux

Alberta

The Northern Alberta Institute of Technology

11762 - 106 Street
Edmonton (AB) T5G 2R1
Tél. : 780-471-NAIT (6248)
Sans frais : 1-877-333-NAIT (6248)
Courriel : AskNAIT@nait.ca
<http://www.nait.ca>

SAIT Polytechnic

1301 - 16 Avenue NW
Calgary (AB) T2M 0L4
Tél. : 403-284-7248
Sans frais : 1-877-284-7248
<http://sait.ca>

University of Alberta

114 Street – 89 Avenue
Edmonton (AB) T6G 2E1
Tél. : 780-492-3111
<http://www.ualberta.ca/>

University of Calgary

2500 University Drive NW
Calgary (AB) T2N 1N4
Tél. : 403-220-5110
<http://www.ucalgary.ca>

Colombie-Britannique

BC Institute of Technology (BCIT)

Willingdon Avenue
Burnaby (BC) V5G 3H2
Tél. : 604-434-5734
Sans frais : 1-866-434-1610
<http://www.bcit.ca>

College of New Caledonia

3330 22nd Avenue
Prince George (BC) V2N 1P8
Tél. : 250-562-2131
Sans frais : 1-800-371-8111
Courriel : askcnc@cnc.bc.ca
<http://www.cnc.bc.ca>

Douglas College

PO Box 2503
New Westminster (BC) V3L 5B2
Tél. : 604-527-5400
Télé. (NW) : 604-527-5095
<http://www.douglas.bc.ca>

Northern Lights College

11401 - 8th Street
Dawson Creek (BC) V1G 4G2
Tél. : 250-782-5251
Sans frais : 1-866-463-6652
Télé. : 250-782-5233
Courriel : appinfo@nlc.bc.ca

Selkirk College

301 Frank Beinder Way
Castlegar (BC) V1N 4L3
Tél. : 250-365-7292
Sans frais : 1-888-953-1133
Télé. : 250-365-6568
<http://selkirk.ca>

Vancouver Island University

900 Fifth Street
Nanaimo (BC) V9R 5S5
Tél. : 250-753-3245
<http://www.viu.ca/>

Manitoba

University College of the North

Box 3000
The Pas (MB) R9A 1M7
Tél. : 204-627-8500
Sans frais : 866-627-8500
Courriel : admissions@KeewatinCC.mb.ca

Red River College Language Training Centre

300-123 Main Street
Winnipeg (MB) R3C 1A3
Tél. : 204-945-6151
Télééc. : 204-948-3214
<http://www.rrc.mb.ca>

University of Manitoba

66 Chancellors Cir
Winnipeg (MB) R3T 2N2
Tél. : 204-474-8880
<http://umanitoba.ca/>

Nouveau-Brunswick

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

<http://www.ccnb.nb.ca>

New Brunswick Community College

500, cour Beaverbrook, 5e étage
Fredericton (NB) E3B 5X4
Tél. : 506-462-5012
Courriel : collegeworks@nbcc.ca
<http://www.nbcc.ca>

Université de Moncton

18, avenue Antonine-Maillet
Moncton (NB) E1A 3E9
Tél. : 506-858-4000
Sans frais : 1-800-363-8336
<http://www.umoncton.ca/>

Terre-Neuve

College of the North Atlantic

Plusieurs campus dans la province
<http://www.cna.nl.ca/>

Nouvelle-Écosse

Dalhousie University

Halifax (NS) B3H 4R2
Tél. : 902-494-2211
Courriel : Admissions@Dal.Ca
<http://www.dal.ca>

Nova Scotia Community College

PO Box 220, Halifax (NS) B3J 2M4
Tél. : 902-491-4911
Sans frais : 866-679-6722
www.nsccl.ca/

Ontario

Canadore College

100 College Drive
P.O. Box 5001, North Bay (ON) P1B 8K9
Tél. : 705-474-7600
Télééc. : 705-474-2384
Courriel : info@canadorec.on.ca

Carleton University

1125 Colonel By Drive
Ottawa (ON) K1S 5B6
Tél. : 613-520-7400
Télééc. : 613-520-7858
Courriel : info@carleton.ca
carleton.ca/infocarleton

Centennial College

P.O. Box 631, Station A
Toronto (ON) M1K 5E9
Tél. : 416-289-5000; ou sans frais en
Ontario : 1-800-268-4419
Courriel : success@centennialcollege.ca
www.centennialcollege.ca

Confederation College

1450 Nakina Drive
P.O. Box 398, Thunder Bay (ON) P7C 4W1
Tél. : 807-475-6110
Sans frais : 1-800-465-5493
<http://www.confederationc.on.ca>

George Brown College

P.O. Box 1015, Station B
Toronto (ON) M5T 2T9
Tél. : 416-415-2000; ou sans frais,
Canada et États-Unis : 1-800-265-2002
<http://www.georgebrown.ca>

Georgian College

One Georgian Drive
Barrie (ON) L4M 3X9
Tél. : 705-728-1968
Télé. : 705-722-5123
<http://www.georgianc.on.ca>

Lakehead University

955 Oliver Road
Thunder Bay (ON) P7B 5E1
Tél. : 807-343-8110
Télé. : 807-343-8023
<http://www.lakeheadu.ca/>

Loyalist College

Wallbridge-Loyalist Road, P.O. Box 4200
Belleville (ON) K8N 5B9
Tél. : 613-969-1913
Sans frais : 1-888-569-2547
Télé. : 613-962-1376
<http://www.loyalistcollege.com>

Niagara College Canada

Sud de l'Ontario (région de Niagara)
Tél. : 905-735-2211, poste 7559
Télé. : 905-736-6000
<http://www.niagaracollege.ca>

Sault College of Applied Arts & Technology

443 Northern Avenue
Sault Ste. Marie (ON) P6A 5L3
Tél. : 705-759-2554
<http://www.saultcollege.ca>

Queen's University

99 University Avenue
Kingston (ON) K7L 3N6
Tél. : 613-533-6000
<http://www.queensu.ca>

Sheridan Institute of Technology and Advanced Learning

PO Box 2500, Stn Main
Oakville (ON) L6L 7T7
Tél. : 905-845-9430
infosheridan@sheridaninstitute.ca
<http://www.sheridancollege.ca>

Fleming College

599 Brealey Drive
Peterborough (ON) K9J 7B1
Tél. : 705-749-5530
Sans frais : 1-866-353-6464
Courriel : info@flemingc.on.ca
<http://www.flemingc.on.ca>

St. Clair College of Applied Arts and Technology

Windsor – Main
South Campus
2000 Talbot Road West
Windsor (ON) N9A 6S4
Tél. : 519-966-1656
Télé. : 519-972-3811
Courriel pour information générale : info@stclaircollege.ca
<http://www.stclaircollege.ca>

University of Guelph

50 Stone Road E
Guelph (ON) N1G 2W1
Tél. : 519-824-4120
<http://www.uoguelph.ca>

University of Ontario Institute of Technology

2000 Simcoe Street N
Oshawa (ON) L1H 7K4
Tél. : 905-721-8668
Courriel : admissions@uoit.ca
www.uoit.ca

University of Waterloo

200 University Avenue W
Waterloo (ON) N2L 3G1
Tél. : 519-888-4567
<http://uwaterloo.ca>

Québec

Collège constituant de Joliette

20, rue St-Charles Sud
Joliette (QC) J6E 4T1
Tél. : 450-759-1661
Télé. : 450-759-7120
Courriel : infocom@collanaud.qc.ca
<http://www.cegep-lanaudiere.qc.ca/college-l-assomption/>

Université Laval

Québec (QC) G1V 0A6
Tél. : 418-656-2131 ou 418-656-3333
Sans frais : 877-785-2825
<http://www2.ulaval.ca>

Saskatchewan

SIAST Kelsey Campus

1130 Idylwyld Drive at 33rd Street
PO Box 1520
Saskatoon (SK) S7K 3R5
Tél. : 306-659-4300
<http://www.siastr.sk.ca/>

University of Saskatchewan

107 Administration Place
Saskatoon (SK) S7N 5A2
Tél. : 306-966-4343
<http://www.usask.ca>

Service Canada — Citoyenneté et Immigration Canada

Coordonnées pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Unités de travailleurs étrangers temporaires :

Région de Colombie-Britannique, Yukon

Unité de travailleurs étrangers temporaires de Vancouver

Tél. : 604-666-7509
Télé. : 604-666-7548
Courriel : TFWU-Vancouver-UTET@cic.gc.ca

Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Unité de travailleurs étrangers temporaires de Calgary

Tél. : 403-292-4183
Télé. : 403-292-4172
Courriel : TFWU-Calgary-UTET@cic.gc.ca

Ontario

Unité de travailleurs étrangers temporaires de Toronto

Tél. : 416-954-7954
Télé. : 416-973-9768
Courriel : TFWU-Toronto-UTET@cic.gc.ca

Québec

Unité de travailleurs étrangers temporaires de Montréal

Tél. : 514-283-1061
Télé. : 514-283-1877
Courriel : CIC-QUE-SRTE@cic.gc.ca

Région de l'Atlantique, y compris Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, et Terre-Neuve-et-Labrador

Unité de travailleurs étrangers temporaires de Moncton

Tél. : 506-851-2664
Télé. : 506-851-3238
Courriel : TFWU-Atlantic-UTET@cic.gc.ca

Si vous voulez présenter une demande d'avis sur un emploi réservé, veuillez envoyer votre demande à :

Pour toutes les régions (à l'exception du Québec) :

Service Canada, Travailleurs étrangers temporaires
Centre de spécialisation
1 Place Agar, case postale 7000
Saint John (NB) E2L 4V4
Télé. : 1-866-585-7524 (sans frais)

Pour le Québec

Service Canada, Travailleurs étrangers temporaires
715, rue Peel, 3e étage
Montréal (QC) H3C 4H6
Tél. : 514-877-0022 ou sans frais : 1-866-840-0222
Télé. : 514-877-3680

**Pour un avis relatif au marché du travail,
envoyez votre demande à :**

Regina

Service Canada
Unité de travailleurs étrangers
1783 Hamilton St.
Regina (SK) S4P 2B6
Tél. : 1-866-725-6169
Télééc. : 306-780-7720

Montréal

715, rue Peel, 3e étage
Montréal (QC) H3C 4H6
Bilingue : 514-877-0022
Sans frais : 1-866-840-0222

Charlottetown

85, rue Fitzroy, B.P. 8000
Charlottetown (PE) C1A 8K1
Tél. : 902-626-2721
Télééc. : 902-368-0925

Ontario

Programmes des travailleurs étrangers temporaires,
RHDCC
B.P. 6500
PDF de Downsview A
Toronto (ON) M3M 3K4
Tél. : 416-954-3111; ou sans frais : 1-866-556-5518
Télééc. local : 416-954-3107; ou sans frais : 1-866-720-6094

Sites Web Emploi-Avenir

Colombie-Britannique : <http://www.workfutures.bc.ca/>

Saskatchewan : <http://www.saskjobfutures.ca/index.cfm?event=page.index&lang=fr>

Manitoba : <http://mb.jobfutures.org/>

Ontario : <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/labourmarket/index.html>

Québec : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques_emploi_avenir.shtml

Information et ressources des gouvernements fédéral et provinciaux relativement à l'immigration

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)

Tél. : 1-888-242-2100

<http://www.cic.gc.ca/employeurs>

Pour trouver un bureau de CIC :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/index.asp>

Bureau de l'immigration et du multiculturalisme, Terre-Neuve-et-Labrador

Tél. : 1-709-729-6607

Courriel : immigration@gov.nl.ca

<http://www.nlimmigration.ca/fr.aspx>

<http://www.nlpnp.ca/>

Office de l'immigration, Nouvelle-Écosse

Tél. : 1-877-292-9597

Courriel : immigration@gov.ns.ca

<http://immigrationnouvelleeecosse.com/>

Secrétariat pour la croissance démographique, Nouveau-Brunswick

Tél. : 1-506-453-3981

Courriel : immigration@gnb.ca

<http://www.gnb.ca/population>

<http://www.gnb.ca/immigration>

Immigration Services, Île-du-Prince-Édouard

Tél. : 1-902-620-3628

Courriel : peinominee@gov.pe.ca

<http://www.gov.pe.ca/immigration/>

Immigration-Québec

Tél. : 1-877-864-9191

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/>

Ministère des Affaires civiles et de l'Immigration, Ontario

Tél. : 1-800-267-7329

info.mci@ontario.ca

<http://www.citizenship.gov.on.ca/>

Immigrer au Manitoba

Tél. : 204-945-3744

Sans frais : 1-866-626-4862

Courriel : mgi@gov.mb.ca

<http://www2.immigratemanitoba.com/browse/index.fr.html>

Immigration, Saskatchewan

www.aeei.gov.sk.ca

Immigration, Alberta

Tél. : 1-877-427-6419

immigration.info@gov.ab.ca

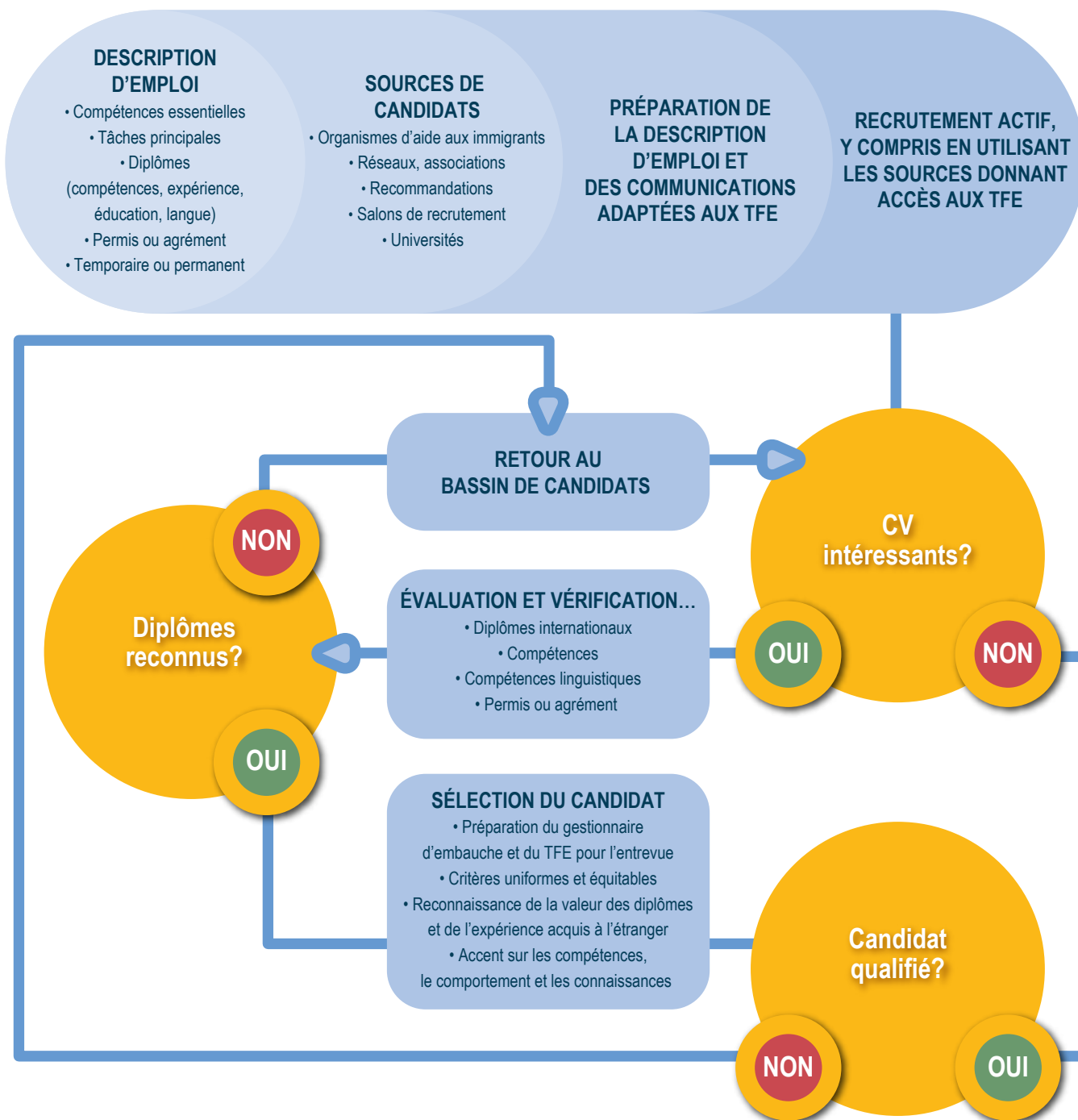
albertacanada.com/immigration

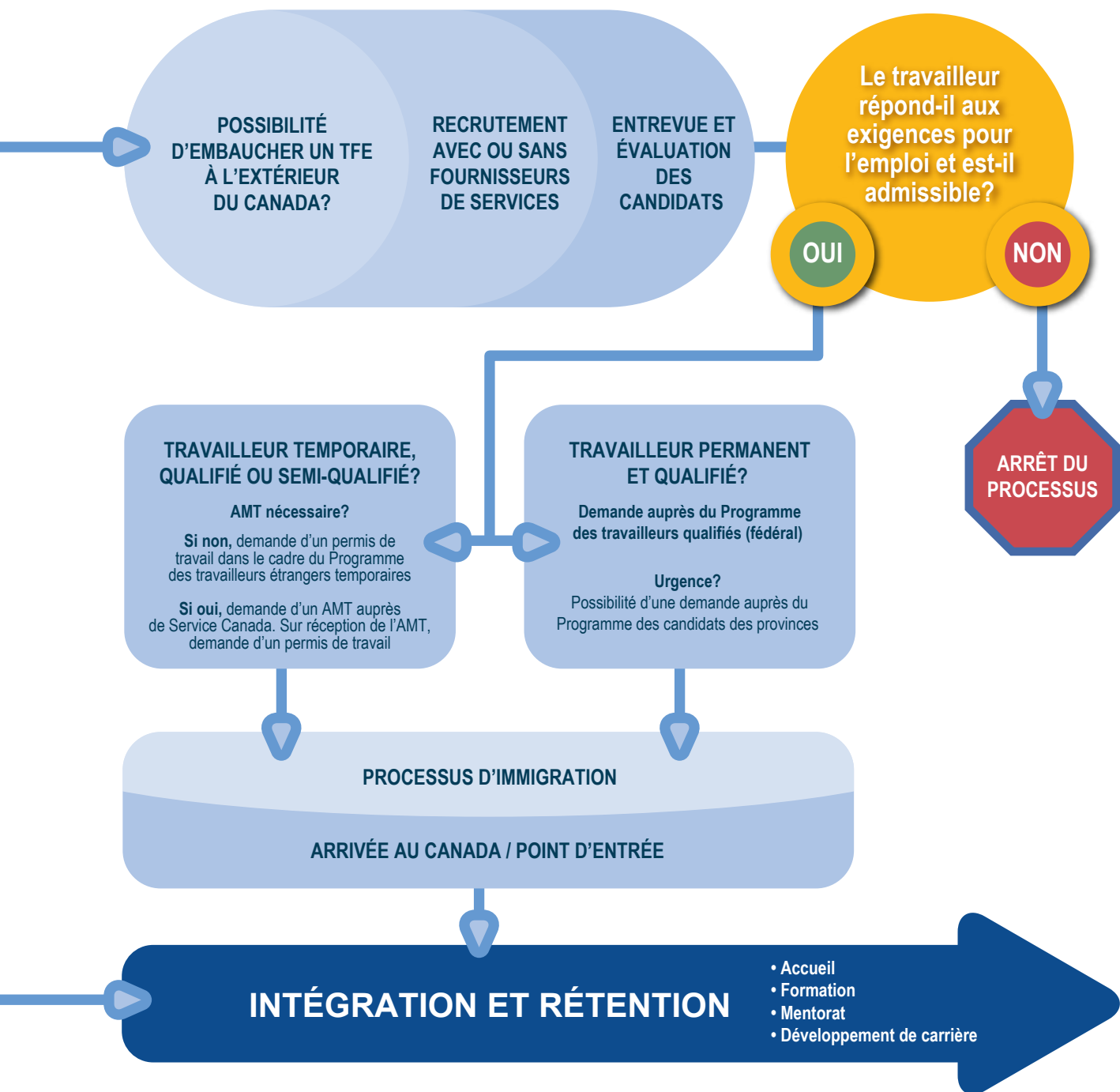
Welcome BC, Colombie-Britannique

Tél. : 1-800-663-7867

www.welcomebc.ca

Annexe A : Diagramme du processus de recrutement des travailleurs formés à l'étranger





Annexe B : Professions essentielles dans le secteur de l'électricité

Profession et code de la CNP ²³	Description	Taux de postes vacants dans le secteur de l'électricité en 2008 ²⁴	Projection d'une demande supérieure à la moyenne pour des chercheurs d'emploi, par province ²⁵ (NOTA : Pour toutes les industries)	Perspectives 2011–2018 % de l'immigration (NOTA : Pour toutes les industries)
Directeurs et superviseurs				
Directeurs de services publics (p. ex., directeurs de centrales électriques) (0912)	Planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent des entreprises de services publics. Dirigent les opérations des systèmes de distribution d'électricité, y compris les centrales électriques, les postes de transport et les réseaux de distribution d'électricité. Peuvent également planifier et diriger les activités de distribution d'un service municipal d'électricité. Aussi appelés directeurs des opérations ou directeurs de centrales électriques.	2,1 %	<i>Québec : Bonne</i>	11 %
Superviseurs d'électriciens et superviseurs de monteurs de lignes (7212)	Comprennent les superviseurs des électriciens, des électriciens industriels, des électriciens de réseaux électriques, des monteurs de lignes et de câbles, et des techniciens d'entretien. Aussi appelés contremaîtres ou sous-contremaîtres, et contremaîtres ou sous-contremaîtres de techniciens de lignes électriques.	2,3 %	<i>Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne Saskatchewan : Bonne</i>	5 %

Profession et code de la CNP ²³	Description	Taux de postes vacants dans le secteur de l'électricité en 2008 ²⁴	Projection d'une demande supérieure à la moyenne pour des chercheurs d'emploi, par province ²⁵ (NOTA : Pour toutes les industries)	Perspectives 2011–2018 % de l'immigration (NOTA : Pour toutes les industries)
Ingénieurs et technologues en génie				
Ingénieurs électriciens et électroniciens (2133)	Conçoivent, planifient, étudient, évaluent et mettent à l'essai des équipements et systèmes électriques et électroniques. Ce code comprend aussi les ingénieurs concepteurs et les ingénieurs en commande de procédés.	2,5 %	Saskatchewan : <i>Bonne</i> Manitoba (2011–2015) : <i>Bonne</i>	32 %
Ingénieurs mécaniciens (2132)	Étudient, conçoivent et mettent au point des machines et des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, de production d'électricité, de transport, de traitement et de fabrication. Exercent aussi des fonctions liées à l'évaluation, à l'installation, à l'exploitation et à l'entretien de systèmes mécaniques. Ce code comprend aussi les ingénieurs nucléaires.	3,6 %	Saskatchewan : <i>Bonne</i> Manitoba (2011–2015) : <i>Bonne</i> Québec : <i>Bonne</i>	32 %
Ingénieurs civils (2131)	Planifient, conçoivent, mettent au point et dirigent des projets de construction ou de réparation de bâtiments, de centrales, d'ouvrages de terre, de routes, d'aéroports, de chemins de fer, d'installations de transport rapide, de ponts, de tunnels et de systèmes d'aqueduc et d'assainissement des eaux. Peuvent aussi se spécialiser dans l'analyse de fondations, l'inspection de bâtiments et de structures, l'arpentage, la géomatique et la planification municipale.	2,3 %	Saskatchewan : <i>Bonne</i> Manitoba (2011–2015) : <i>Bonne</i> Ontario (2009–2013) : <i>Bonne</i> Québec : <i>Bonne</i>	32 %

Profession et code de la CNP ²³	Description	Taux de postes vacants dans le secteur de l'électricité en 2008 ²⁴	Projection d'une demande supérieure à la moyenne pour des chercheurs d'emploi, par province ²⁵ (NOTA : Pour toutes les industries)	Perspectives 2011–2018 % de l'immigration (NOTA : Pour toutes les industries)
Ingénieurs et technologues en génie				
Techniciens et technologues en génie électrique et électronique* (2241)	Peuvent travailler de façon autonome ou assurer un soutien et des services techniques en matière de conception, de mise au point, d'essai, de production et d'exploitation de matériel et de systèmes électriques et électroniques. Ce code comprend aussi les technologues en conception électronique et les technologues de réseaux de distribution d'électricité.	3,9 %	Manitoba (2011–2015) : Bonne	20 %
Techniciens et technologues en génie mécanique (2232)	Assurent un soutien et des services techniques en matière de conception, de mise au point, d'essai et d'entretien de machines, de composants, d'outils, de systèmes de chauffage et de ventilation, d'installations de production et de conversion d'énergie électrique, ainsi que d'usines et d'équipement de fabrication.	3,3 %	Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne	20 %
Techniciens et technologues en génie civil (2231)	Fournissent un soutien et des services techniques aux scientifiques, ingénieurs et autres professionnels, peuvent mettre au point des modèles et des dessins techniques à partir de concepts préliminaires et d'ébauches, et peuvent mener ou superviser des inspections et des essais de matériaux de construction.	2,4 %	Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne	20 %

Profession et code de la CNP ²³	Description	Taux de postes vacants dans le secteur de l'électricité en 2008 ²⁴	Projection d'une demande supérieure à la moyenne pour des chercheurs d'emploi, par province ²⁵ (NOTA : Pour toutes les industries)	Perspectives 2011–2018 % de l'immigration (NOTA : Pour toutes les industries)
Métiers				
Électriciens de réseaux électriques (7243)	Installent, entretiennent, vérifient et réparent l'équipement et l'appareillage de production, de transport et de distribution d'électricité. Aussi appelés électriciens et électriciens de centrales.	3,8 %	<i>Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne</i> <i>Saskatchewan : Bonne</i> <i>Manitoba (2011–2015) : Bonne</i>	12 %
Monteurs de lignes électriques et de câbles (7244)	Montent, entretiennent et réparent des réseaux aériens et souterrains de transport et de distribution d'électricité. Ce code comprend aussi les techniciens de réseaux électriques, les épisseurs de câbles et les techniciens en réparations.	4,9 %	<i>Manitoba (2011–2015) : Bonne</i>	12 %
Opérateurs de réseaux électriques* (7352)	Assurent la surveillance et le fonctionnement des pupitres de commande et de l'équipement connexe dans les centres de commande des réseaux et assurent la distribution de l'énergie électrique dans les réseaux de transport. Sont responsables de la coordination et de la programmation des charges et des tensions secteur visant à répondre à la demande durant les opérations quotidiennes ainsi que les interruptions et les réparations. Ce code comprend aussi les apprentis répartiteurs de l'énergie.	3,8 %	<i>Saskatchewan : Bonne</i>	7 %

Profession et code de la CNP ²³	Description	Taux de postes vacants dans le secteur de l'électricité en 2008 ²⁴	Projection d'une demande supérieure à la moyenne pour des chercheurs d'emploi, par province ²⁵ (NOTA : Pour toutes les industries)	Perspectives 2011–2018 % de l'immigration (NOTA : Pour toutes les industries)
Métiers				
Opérateurs de centrales électriques* (7352)	Assurent le fonctionnement des réacteurs, turbines, chaudières, génératrices et autres équipements connexes dans les centrales de production d'électricité et les sous-stations. Ce code comprend aussi les opérateurs de centrales diesel et les opérateurs de centrales nucléaires.	2,8 %	<i>Saskatchewan : Bonne</i>	7 %
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (7311)	Installent, entretiennent, recherchent la cause des pannes et réparent de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique. Ce code comprend aussi les mécaniciens d'équipement de centrale.	3,7 %	<i>Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne</i> <i>Saskatchewan : Bonne</i> <i>Manitoba (2011–2015) : Bonne</i>	9 %
Autres professions essentielles				
Vérificateurs financiers et comptables (1111)	Examinent et analysent les registres comptables et financiers des particuliers et des établissements afin de voir à ce qu'ils soient exacts et conformes aux normes et procédures comptables établies. Les comptables planifient, organisent et administrent les systèmes comptables des individus et des établissements.	3,4 %	<i>Saskatchewan : Bonne</i> <i>Manitoba (2011–2015) : Bonne</i> <i>Québec : Bonne</i>	17 %

Profession et code de la CNP ²³	Description	Taux de postes vacants dans le secteur de l'électricité en 2008 ²⁴	Projection d'une demande supérieure à la moyenne pour des chercheurs d'emploi, par province ²⁵ (NOTA : Pour toutes les industries)	Perspectives 2011–2018 % de l'immigration (NOTA : Pour toutes les industries)
Autres professions essentielles				
Analystes de systèmes informatiques et consultants (2171)	Conçoivent et implantent les systèmes informatiques, mettent en œuvre les procédures et les lignes directrices, et fournissent des recommandations sur un large éventail de problèmes liés aux systèmes informatiques.	6,4 %	<i>Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne</i> <i>Manitoba (2011–2015) : Bonne</i> <i>Ontario (2009–2013) : Bonne</i>	23 %
Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires (7351)	Utilisent et entretiennent divers types de machines fixes et auxiliaires afin de chauffer, d'éclairer et d'alimenter en énergie et en d'autres services utilitaires des bâtiments commerciaux, industriels et institutionnels et d'autres lieux de travail.	s. o.	<i>Colombie-Britannique (2010–2015) : Supérieure à la moyenne</i> <i>Saskatchewan : Bonne</i>	7 %

²³ Code de la Classification nationale des professions. L'astérisque indique que des normes professionnelles et un profil de compétences essentielles ont été élaborés par le CSE.

²⁴ Taux moyen de postes vacants pour des professions essentielles dans le secteur de l'électricité, selon ce calcul : le nombre des emplois vacants divisé par le nombre total de postes (employés actuels plus les postes vacants).

²⁵ Les données proviennent des sites Web provinciaux Emploi-Avenir. À noter que ce ne sont pas toutes les provinces ni tous les territoires qui font le suivi des données sur les perspectives d'emploi et que, lorsque ce suivi est fait, on utilise des paramètres différents : terminologie, périodes de projection et professions ciblées. La terminologie et les périodes de projection (lorsque spécifiées) sont rapportées dans ce tableau. On trouvera une liste des sites Web Emploi-Avenir à la [section 6 : Autres ressources](#).

Annexe C : Services de soutien pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers

Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers²⁶

Nom de l'organisation Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) a été mis sur pied par le gouvernement du Canada. Son mandat consiste à guider, suivre et faciliter la mise en place du processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE).

Rôle Pour les nouveaux arrivants, faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers constitue le principal défi quand ils immigreront au Canada. On estime à 2,6 milliards de dollars le coût économique de la sous-utilisation des compétences et des connaissances en raison des défis posés par le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Le BORTCE a été mis sur pied en mai 2007 au sein de Citoyenneté et Immigration Canada afin d'offrir aux travailleurs formés à l'étranger des services d'information, d'orientation et d'aiguillage sur la RTCE; on voulait ainsi aider les travailleurs formés à l'étranger à faire reconnaître leurs titres de compétences et à mettre plus rapidement à profit leurs compétences au Canada.

Services et initiatives En collaboration avec les partenaires fédéraux ainsi qu'avec les provinces, les territoires, les organismes de réglementation, les organismes d'évaluation des titres de compétences, les associations de l'industrie et les employeurs, le BORTCE soutient les initiatives et finance l'élaboration de projets afin d'offrir des services, des initiatives et des programmes complémentaires concernant la reconnaissance des titres de compétences à l'intention des travailleurs formés à l'étranger.

On présente ci-dessous les initiatives actuelles qui offrent le plus d'intérêt pour les employeurs du secteur de l'électricité.

- Le service en personne à Service Canada :**

Dans le cadre de ses services aux nouveaux arrivants, Service Canada offre sans frais les services au téléphone et en personne du BORTCE aux immigrants et aux citoyens canadiens au Canada qui ont obtenu leurs titres de compétences professionnels à l'étranger.

Des renseignements et des ressources sont disponibles sur le site Web de Service Canada, qui fournit également des outils utiles pour aider les immigrants. On y trouve aussi des liens vers les sites Web du BORTCE, l'outil *Travailler au Canada*, le Portail sur l'immigration *Se rendre au Canada*, le document *Vous voulez travailler au Canada? Un guide essentiel pour les nouveaux arrivants*, et l'outil *Feuille de route de l'employeur*.

Services and Supports

Les clients qui veulent de l'information sur la RTCE peuvent recevoir des services par l'entremise d'une ligne téléphonique réservée sans frais (1-888-854-1805) au Canada, ou ils peuvent se voir offrir des services en personne dans un des 329 centres de Service Canada. Les agents de Service Canada ont recours aux mêmes renseignements exhaustifs fournis sur Internet. De plus, ils aiguillent les clients vers des renseignements sur des zones de compétences et des professions précises, et les renvoient vers les organismes de réglementation pertinents pour leur profession ou aux agences d'évaluation des titres de compétences.

- **Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII)**

Le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII) [en anglais seulement], conçu et géré par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC), offre des services d'orientation avant le départ pour les immigrants formés à l'étranger aux Philippines, en Chine, en Inde et au Royaume-Uni (le bureau du Royaume-Uni servira aussi les pays nordiques et les pays arabes, selon la demande).

Les ateliers d'orientation du PCII, qui sont offerts gratuitement, fournissent de l'information sur divers processus menés au Canada pour l'évaluation des titres de compétences et l'octroi du permis d'exercer, à l'intention des immigrants des catégories des travailleurs qualifiés du volet fédéral et des candidats des provinces qui visent à intégrer le marché du travail canadien. L'information aide les immigrants éventuels à faire des choix éclairés et à entreprendre des démarches préparatoires avant de venir au Canada, afin de pouvoir mettre leur formation et leurs connaissances en œuvre peu de temps après leur arrivée.

- **Feuille de route de l'employeur**

En 2009, le BORTCE a lancé la *Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger*, un guide en ligne pour les employeurs dans les petites et moyennes entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs formés à l'étranger. La *Feuille de route* fournit de l'information, des outils et des ressources pour l'embauche, l'évaluation des qualifications étrangères, et l'intégration et la rétention des travailleurs formés à l'étranger. Une grande partie des renseignements de la présente Trousse d'information provient de la *Feuille de route*.

- **Guide Vous voulez travailler au Canada?**

Vous voulez travailler au Canada? est un guide essentiel qui fournit de l'information étape par étape sur le logement, l'accès à des services d'établissement, les langues officielles, l'accès à l'emploi et le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Utilisé conjointement avec l'outil *Travailler au Canada*, de RHDCC, il aide les aspirants et nouveaux immigrants au Canada à prendre des décisions éclairées relativement à l'emploi et à l'établissement.

En 2010, le BORTCE a noué un partenariat avec la province du Manitoba afin de créer une version du guide spécifiquement pour les immigrants de cette province.

Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers²⁶**Autres mesures de soutien pour le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables****Un outil d'évaluation des niveaux de compétence linguistique des ingénieurs formés à l'étranger**

Le Conseil canadien des ingénieurs a reçu des fonds pour un projet visant à mettre au point, pour le Canada, un outil d'évaluation des niveaux de compétence linguistique des ingénieurs formés à l'étranger. L'objectif est de mettre en place des examens d'évaluation linguistique propres au génie pour les ingénieurs formés à l'étranger. Deux versions de base ont été élaborées pour l'examen (deux en français et deux en anglais), avec un contenu additionnel pour quatre disciplines du génie : électrique, chimique, informatique et civil. Les versions en anglais ont fait l'objet d'un test pilote et ont été validées. Le Conseil canadien des ingénieurs est en train de mener un test pilote pour les versions en français.

Par ailleurs, Ingénieurs Canada va créer sur le Web une feuille de route pour le génie au Canada, à l'intention des diplômés étrangers en génie. Cette feuille de route comprendra des outils d'auto-évaluation, ainsi que des renseignements sur la profession d'ingénieur au Canada, sur la façon de débiter au Canada, sur l'environnement de travail canadien, sur le soutien disponible, sur les possibilités de formation et sur l'information sur le marché du travail.

Plus d'information

<http://www.competences.gc.ca>

26 Information tirée de <http://www.competences.gc.ca>

