



UNE PUBLICATION DE L'INSTITUT METROPOLIS

DIVERSITÉ CANADIENNE



**Parcours vers
l'emploi chez
les nouveaux
arrivants**



Cette édition spéciale de *Diversité canadienne* est publiée en partenariat avec l’Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, Université métropolitaine de Toronto. L’Institut de la diversité dirige le volet recherche au niveau du Centre des Compétences futures—Le Future Skills Centre, qui est financé par le gouvernement du Canada.



Centre des
Compétences
futures

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.



3

Introduction
PEDRO BARATA

4

L’immigration, moteur de la croissance et
de l’innovation

SENATRICE RATNA OMIDVAR ET WENDY CUKIER

12

Les dimensions humanitaire et économique
du soutien du Canada à l’immigration

ANDREW PARKIN

15

Évaluation des compétences et voies d'accès au
marché de l'emploi pour les nouveaux arrivants

FIONA DELLER ET WENDY CUKIER

25

Infirmières formées à l'étranger:
les défis de la reconnaissance

OVIE ONAGBEBOMA & SHARON BROUGHTON

39

Intégrer le marché du travail: mesures de soutien
pour les nouveaux arrivants

SHAMIRA MADHANY ET WENDY CUKIER

45

Les soins tenant compte des traumatismes : favori-
ser l'intégration des réfugiés sur le marché
du travail canadien

LOUSIA MAKHTAR

51

L’expérience vécue par les réfugiés syriens :
un rapport d’ensemble

KEITH NEUMAN

58

De la crise à l’engagement : histoires à succès
des syriens

MATTHEW EDWARDS

DIVERSITÉ CANADIENNE EST PUBLIÉ PAR



CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION D'ÉTUDES CANADIENNES (ÉLU LE 5 OCTOBRE 2023)

JANE BADETS

Chairperson of the Board of Directors, Ottawa, Ontario

NICHOLAS BAKOPANIS

Montréal, Québec

PAUL BRAMADAT

Victoria, Colombie-Britannique

LUCINDA CHODAN

Montréal, Québec

RATNA GHOSH

Montréal, Québec

HUBERT LUSSIER

Ottawa, Ontario

JULIE PERRONE

Montréal, Québec

SRIKALA RAVI

Edmonton, Alberta

FARID ROHANI

Vancouver, Colombie-Britannique

NEELAM SAHOTA

Surrey, Colombie-Britannique

MARIKA WARNER

Winnipeg, Manitoba

JEAN-PHILIPPE WARREN

Montréal, Québec

Diversité canadienne est une publication trimestrielle de l'Institut Metropolis. Les collaborateurs et collaboratrices de *Diversité canadienne* sont entièrement responsables des idées et opinions exprimées dans leurs articles. L'Association d'études canadiennes-l'Institut Metropolis est un organisme pancanadien à but non lucratif dont l'objet est de promouvoir l'enseignement, la recherche et les publications sur le Canada. L'AEC est une société savante et membre de la Fédération canadienne des sciences humaines et sociales.

COURRIER

Des commentaires sur ce numéro?

Écrivez-nous à *Diversité canadienne*:

Diversité canadienne / AEC
850-1980, rue Sherbrooke Ouest
Montréal, Québec H3H 1E8

Ou par courriel à <general@acs-aec.ca>



ÉDITEUR

Jack Jedwab

RÉDACTRICE EN CHEF

Elizabeth Leier

TRADUCTION

Abdelkrim Seradouni

DESIGN ET MISE EN PAGE

CAMILAHGO. studio créatif

INTRODUCTION

PEDRO BARATA est Directeur général du Centre des Compétences futures, un centre avant-gardiste dédié à la recherche, l'essai, l'évaluation et l'élaboration de solutions novatrices en matière de compétences pour permettre aux demandeurs d'emploi et aux employeurs au Canada afin de faire face aux changements du marché du travail. La carrière de Pedro, ainsi que son travail bénévole considérable, dans le secteur des organismes sans but lucratif, s'étend sur deux décennies et se concentre sur les stratégies d'impact, les politiques publiques, le développement communautaire et les communications. Au cours de sa carrière, il a œuvré au sein du Centraide du Grand Toronto, de la Atkinson Foundation, le Family Service Toronto, le Social Planning Toronto et la Ville de Toronto. Pedro est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université York et d'une maîtrise en travail social de l'Université de Toronto.

En 2022, l'Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers de l'Université métropolitaine de Toronto, et dont la recherche est dirigée par le Centre des Compétences futures, se sont associés à la revue *Diversité canadienne* pour rédiger un numéro spécial consacré aux facteurs clés qui ont influencé l'excellent bilan du Canada en matière d'aide aux nouveaux arrivants du monde entier. Dans ce numéro, les contributeurs soulèvent d'importants débats autour de l'acquisition de la langue et de l'impact des traumatismes sur l'apprentissage et le développement des compétences. Il met la lumière sur les stratégies de soutien centrées sur l'employeur et propose l'entrepreneuriat comme voie d'intégration tout en se penchant sur les enseignements acquis par les ressortissants canadiens dans le cadre du parrainage privé des réfugiés.

L'édition actuelle s'inscrit dans la continuité de ce partenariat avec l'Institut de la diversité en vue d'approfondir notre compréhension sur les expériences des nouveaux arrivants au Canada. Nous y soulignons le rôle primordial que joue l'immigration dans la croissance économique et dans la lutte contre les pénuries de compétences et de main-d'œuvre. En même temps, nous examinons le rôle du Canada dans l'élaboration d'approches novatrices pour faire face aux crises humanitaires mondiales, y compris en matière de parrainage privé des réfugiés, et de son impact tant sur les nouveaux arrivants que sur les parrains. Ensuite, nous nous penchons sur certains des obstacles auxquels les nouveaux arrivants sont confrontés, notamment l'évaluation des diplômes internationaux dans les métiers essentiels des soins de santé. En outre, nous examinons la manière dont les évaluations des compétences peuvent contribuer à remédier à l'inadéquation

entre les compétences et l'emploi, mais aussi la manière dont nous définissons et évaluons les compétences et la manière dont nous pouvons mieux le faire, tout en reconnaissant les défis posés par les préjugés. Par ailleurs, nous examinons la manière dont la formation et les mesures de soutien intégrées doivent prendre en considération les besoins des nouveaux arrivants et les approches fondées sur les traumatismes. Nous terminons cette édition de *Diversité canadienne* avec deux articles qui reflètent l'expérience des réfugiés syriens. Ces articles dressent un tableau de la résilience et de la détermination et exposent la réussite telle qu'elle est ressentie à côté des traumatismes et des épreuves endurées.

Cette série comprend deux volumes de *Diversité canadienne* qui nous offrent l'opportunité de découvrir une partie du travail réalisé par l'Institut de la diversité en appui aux activités du Centre des Compétences futures. Ils témoignent de notre engagement en faveur de la recherche, de l'exploration de solutions novatrices qui reposent sur des données probantes et du rapprochement des idées en vue de renforcer notre écosystème en matière de compétences et d'emploi inclusifs.

Une fois de plus, la recherche montre que bien qu'il existe des possibilités de mieux accompagner le développement des compétences des nouveaux arrivants, cependant nous devons toujours réfléchir aux moyens de lutter contre les préjugés et les obstacles dans leur parcours d'accès à l'emploi. Les nouveaux arrivants sont la clé sur laquelle repose la prospérité du Canada à l'avenir, et par conséquent, nous devons faire au mieux.

L'IMMIGRATION, MOTEUR DE LA CROISSANCE ET DE L'INNOVATION

SENATRICE RATNA OMIDVAR est une figure internationale reconnue dans le domaine de la migration, de la diversité et de l'inclusion. En 2016, Mme Omidvar a été nommée au Sénat du Canada où elle représente l'Ontario en qualité de Sénatrice indépendante. La Sénatrice Omidvar est Présidente du Comité Permanent du Sénat sur les Affaires Sociales, la Science et la Technologie et a été Vice-Présidente du Comité Sénatorial Spécial sur le Secteur de la Bienfaisance. Professeure émérite invitée à l'Université métropolitaine de Toronto, la sénatrice Omidvar a fondé le Global Diversity Exchange (GDX), un programme d'échanges sur la diversité mondiale. La Sénatrice Omidvar a été nommée à l'Ordre de l'Ontario en 2005 et est devenue membre de l'Ordre du Canada en 2011.

WENDY CUKIER est professeure d'entrepreneuriat et de stratégie à l'École de gestion Ted Rogers, fondatrice et directrice académique à l'Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto. Elle est aussi directrice académique du Women's Entrepreneurship Knowledge Hub (WEKH) et responsable de la recherche au Centre des Compétences futures. Elle est coauteure du best-seller *Innovation Nation: Canadian Leadership From Java to Jurassic Park*, et cheffe de file dans le domaine des technologies et de l'innovation. Ancienne vice-présidente à la recherche et à l'innovation à l'Université métropolitaine de Toronto, elle a rédigé plus de 200 articles sur la diversité, l'inclusion et l'innovation. Elle est titulaire d'un doctorat en systèmes d'information, d'un MBA, d'une maîtrise et de doctorats honorifiques de l'Université Laval et de l'Université Concordia. Elle a reçu la Croix du service méritoire du Canada, l'une des plus hautes distinctions civiles au Canada.

Le Canada a depuis longtemps une réputation de pays ouvert et tolérant à l'égard des immigrants. Avec près d'un Canadien sur quatre né à l'étranger, il est en tête des pays du G7 en termes de pourcentage de la population qui est constituée d'immigrants et de résidents permanents. Dans certaines des plus grandes villes du Canada, ce pourcentage est beaucoup plus élevé: en 2021, près de la moitié (46,6 %) de la population vivant à Toronto était immigrante, de même que 41,8 % à Vancouver. La majorité de la population de ces deux villes est née à l'étranger¹. Partout au Canada, le nombre record d'immigrants entraîne une constellation croissante et dynamique de communautés et d'identités. Si les Canadiens bénéficient de

la verve multiculturelle de notre pays et du cachet d'une réputation internationale favorable, l'immigration est également une solution essentielle à une crise du travail imminente qui risque d'avoir de graves répercussions sur l'économie.

Cette pénurie de main-d'œuvre n'est pas une surprise; les changements démographiques qui la sous-tendent sont évidents depuis plus de 20 ans. Les preuves actuelles de l'inadéquation entre l'offre et la demande abondent. Des données récentes de Statistique Canada indiquent que 36 % des entreprises canadiennes signalent des pénuries de main-d'œuvre et que 61 % de celles qui signalent des problèmes de

¹ Statistics Canada, « Immigrants Make Up the Largest Share of the Population in Over 150 Years and Continue to Shape Who We are as Canadians », *The Daily*, October 26, 2022. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm

recrutement/réception déclarent que les obstacles sont pires qu'ils ne l'étaient il y a 12 mois². Selon un rapport de RBC, 25 % parmi les quatre millions de personnes exerçant un métier au Canada devront mettre à jour leurs compétences d'ici cinq ans dans un contexte de bouleversements numériques importants³. Les fortes pénuries de main-d'œuvre et de compétences posent des défis importants dans tous les secteurs ; par exemple, les écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre persistent, même dans les professions STIM à forte demande. Toutefois, au Canada, plus de la moitié des immigrants titulaires d'un diplôme en STIM occupent des emplois non liés aux STIM. Par ailleurs, parmi ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi dans le domaine des STIM, seuls 20 % ont trouvé un emploi exigeant un diplôme universitaire (contre 41 % des personnes nées au Canada et titulaires d'un diplôme STIM qui ont trouvé un emploi dans un domaine lié aux STIM). Seulement 20 % de ceux qui ne travaillent pas dans des professions liées aux STIM occupent des emplois nécessitant un diplôme⁴. Pire encore, au Canada, même les immigrants formés aux STIM qui travaillent dans des professions liées aux STIM gagnent 17 % de moins que leurs homologues nés au Canada⁵.

Au cœur du problème se trouvent les nombreux obstacles au marché du travail auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants au Canada. Parmi eux, la dévalorisation de leur expérience et de leurs diplômes internationaux (Bauder, 2003)⁶, et la méconnaissance des langues officielles⁷. La complexité du processus d'immigration canadien pose également des problèmes, notamment le coût et la durée du processus, la complexité des voies d'accès existantes et la nécessité d'améliorer les voies d'accès à la résidence permanente et à l'emploi.

Certains employeurs reconnaissent que les nouveaux arrivants sont plus susceptibles d'avoir l'esprit de croissance, la capacité d'adaptation, la résilience et les compétences qui, selon le Forum Économique Mondial, font partie des compétences les plus demandées⁸. En effet, les nouveaux arrivants au Canada ont tendance à être mieux formés et à faire preuve d'innovation et d'esprit d'entreprise. En outre, selon la Banque de développement du Canada, les immigrants sont plus de deux fois plus susceptibles que leurs pairs nés au Canada de s'engager dans une activité entrepreneuriale⁹. Les données de Statistique Canada indiquent que les entreprises appartenant à des immigrants sont également plus susceptibles de mettre en œuvre des pratiques commerciales innovantes¹⁰.

Pourtant, en dépit de décennies de recherches et de tiraillements, les immigrants au Canada continuent d'être plus susceptibles d'être sous-employés, sous-payés et d'occuper des emplois de survie précaires qui ne sont pas à la hauteur de leur expérience. En dépit des obligations en matière de droits humains, de nombreux employeurs codifient encore le racisme sous le couvert du « manque d'expérience canadienne » et écartent les candidats dont le nom de famille a une consonance étrangère¹¹. D'autres, bien que plein de bonnes intentions, n'ont pas les connaissances et les compétences nécessaires pour attirer, former et retenir les nouveaux arrivants. De nombreuses entreprises sont conscientes de l'importance de l'intégration des populations immigrantes et l'ont soulignée, mais il est difficile pour ces entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), de suivre le rythme. Les problèmes de capacité sont un facteur clé pour ce type d'entreprise ; il est très difficile pour les PME de s'engager avec le grand nombre d'agences d'établissement dans leur

2 Statistics Canada, « Business or Organization Obstacles Over the Next Three Months, Fourth Quarter of 2022 », released November 25, 2022. <https://doi.org/10.25318/3310060301-eng>

3 Naomi Powell et Ben Richardson, *Powering Up: Preparing Canada's Skilled Trades for a Post-pandemic Economy* (Toronto: Royal Bank of Canada (RBC), 2021), <https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy>

4 Garnett Picot et Feng Hou, *Skill Utilization and Earnings of STEM-Educated Immigrants in Canada: Differences by Degree Level and Field of Study* (Ottawa: Statistics Canada, December 2019). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019023-eng.htm

5 Garnett Picot et Feng Hou, *A Canada-US Comparison of the Economic Outcomes of STEM Immigrants* (Ottawa: Statistics Canada, September 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm

6 Wendy Cukier et al., *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth* (Toronto: Diversity Institute, 2017), www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship

7 World Economic Forum, *The Future of Jobs Report* (Cologny: World Economic Forum, October 2020). www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

8 Isabelle Bouchard et Pierre-Olivier Bédard-Malais, *A Nation of Entrepreneurs: The Changing Face of Canadian Entrepreneurship* (Barrie: Business Development Bank of Canada, October 2019). www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/bdc-etude-sbw-nation-entrepreneurs.pdf?utm_campaign=Changing-faces-Study-2019--EN

9 Yuri Ostrovsky et Garnett Picot, *Innovation in Immigrant-owned Firms* (Ottawa: Statistics Canada, June 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020009-eng.htm

10 Rupaleem Bhuyan et al., « Branding 'Canadian Experience' in Immigration Policy: Nation Building in a Neoliberal Era », *Journal of International Migration and Integration* 18 (2017): 47–62. <https://doi.org/10.1007/s12134-015-0467-4>

11 Sylvie Albert et al., "Building a Self-Directed Process for the Development of Internationally Trained Professional Profiles in Canada", *Journal of International Migration and Integration* 14 (2013): 671–688, <https://doi.org/10.1007/s12134-012-0256-2>; Institute for Canadian Citizenship, « Immigrants to Canada Facing Crisis of Confidence », Press release, March 23, 2022. <http://inclusion.ca/wp-content/uploads/2022/05/Immigrants-to-Canada-Facing-Crisis-of-Confidence-media-release.pdf>

recherche de talents. Un autre défi pour les employeurs est la concentration des agences d'établissement dans les zones urbaines, ce qui rend difficile toute tentative d'attirer des travailleurs dans les communautés rurales. Dans le contexte d'une guerre mondiale pour les talents, les États-Unis étant à nouveau une destination attrayante, de nombreux nouveaux arrivants expriment leur mécontentement : une récente enquête nationale a révélé que 30 % des nouveaux-Canadiens âgés de 18 à 34 ans déclarent ne pas avoir l'intention de rester au Canada¹².

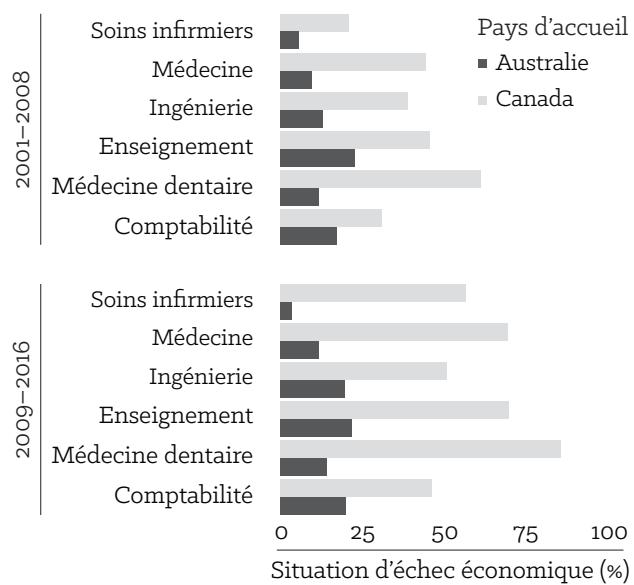
Alors que le taux de chômage et le taux d'emplois vacants atteignent des niveaux historiquement bas, nous avons désespérément besoin de travailleurs dans des professions aussi diverses que des ingénieurs hautement qualifiés, des hommes de métier ou des travailleurs manuels¹³. La pénurie de personnel de santé a également atteint des proportions alarmantes. Par ailleurs, un rapport récent de Statistique Canada indique que les travailleurs étrangers temporaires (TET) peu qualifiés ont plus de chances de devenir des résidents permanents que les TET hautement qualifiés, ce qui remet en question nos hypothèses sur la valeur des compétences. Plus récemment, la COVID a créé des arriérés massifs, que le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (IRCC) promet de résorber grâce à sa nouvelle stratégie numérique¹⁴.

Ces résultats en matière d'emploi et l'impact sur la situation socio-économique des nouveaux arrivants sont préoccupants pour le Canada, surtout si on les compare à ceux d'autres pays. Une étude récente de Harrap et coll. comparant le Canada et l'Australie met en exergue les lacunes majeures du système canadien. Alors que l'Australie et le Canada dépendent pour leur croissance économique des immigrants (et des étudiants étrangers) et qu'ils ont chacun un système de points qui tente d'aligner les compétences sur l'emploi, mais les similarités s'arrêtent là¹⁵. Plus de 75 % des immigrants en Australie gagnent 90 % du salaire moyen du secteur. Au Canada, ce pourcentage n'est que de 50 %. En d'autres termes, les immigrants en Australie ont beaucoup plus de chances de réussir d'un point de vue économique. Au Canada, en 2016, les immigrants arrivés entre 2001 et 2008 étaient encore loin du revenu médian dans leur domaine ; les immigrants arrivés plus récemment s'en sortaient encore plus mal. En effet, dans

les professions réglementées de pratiquement tous les pays d'origine, les immigrants canadiens ont de moins bons résultats en matière d'emploi (voir figure 1).

L'Australie n'a jamais bénéficié de la réputation de tolérance et d'inclusion du Canada et pourtant, elle a devancé le Canada en termes d'innovation politique. Les Australiens ont fait preuve d'innovation en utilisant la recherche pour améliorer les méthodes de sélection et en travaillant en étroite collaboration avec les employeurs. L'Australie s'est également efforcée de faciliter la reconnaissance des diplômes internationaux et propose des cours de transition spécifiques aux professions, combinés à des stages dans l'industrie. En outre, l'Australie a mis en place un système d'entrée accélérée pour les immigrants hautement qualifiés et, avec le concours des principales parties prenantes, elle met régulièrement à jour sa liste de professions qualifiées et les compétences requises, ainsi que ses méthodes d'évaluation des compétences¹⁶.

FIGURE 1. POURCENTAGE DE MIGRANTS QUALIFIÉS GAGNANT MOINS DE 50 % DU REVENU MÉDIAN DANS LEUR DOMAINÉ D'ACTIVITÉ, PAR QUALIFICATION ET PAR PÉRIODE D'ARRIVÉE



Source : Harrap et al., « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's », 99.

¹² Statistics Canada, *Labour Shortage Trends in Canada* (Ottawa: Statistics Canada, 2022). www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/labour/labour-shortage-trends-canada

¹³ Yasmine Hassan, « Health-care Workers Call for Government Help as Burnout Worsens and Staff Shortages Increase », CBC News, June 18, 2022. www.cbc.ca/news/politics/healthcare-workers-burnout-1.6492889

¹⁴ Victoria Esses et al., « Supporting Canada's COVID-19 Resilience and Recovery through Robust Immigration Policy and Programs », FACETS 6 (2023): 686-759. <https://doi.org/10.1139/facets-2021-0014>; Immigration, Refugees, and Citizenship Canada (IRCC), 2022-23 Departmental Plan (Ottawa: IRCC, 2022). www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/pub/dp-pm-2022-2023-eng.pdf

¹⁵ Benjamin Harrap et al., « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's », International Migration 60, no. 5 (2022): 91-107. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12940>

¹⁶ Benjamin Harrap et al., « Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's », International Migration 60, no. 5 (2022): 91-107. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12940>

Certes, le Canada a également investi énormément dans les programmes de langues officielles, dans la formation professionnelle, le soutien intégré et dans les organismes d'aide à l'établissement. Toutefois, les retombées de ces investissements ne sont pas uniformes. Par exemple, le vérificateur général de l'Ontario a mis en évidence des lacunes dans les résultats de la formation linguistique : moins de la moitié des apprenants montrent des progrès dans l'apprentissage de l'anglais ou du français¹⁷. Par ailleurs, le rythme d'adoption des approches novatrices – recours à la technologie, adaptation de l'apprentissage et approches centrées sur l'employeur – est relativement lent.

La recherche a également démontré que la fragmentation du financement, le manque de liens avec les employeurs et le manque de responsabilité ont conduit à ce qui peut être décrit comme des pratiques prédatrices dans les organismes de formation qui préparent les gens à des emplois imaginaires¹⁸. Étant donné que de nombreux nouveaux arrivants sont des TET ou des étudiants étrangers, ils sont souvent exclus des programmes de transition et des possibilités d'apprentissage intégré au travail qui sont les plus susceptibles de déboucher sur un bon emploi. C'est particulièrement vrai dans le secteur de la santé, où 47 % des immigrants ayant reçu leur formation dans d'autres pays sont sous-utilisés, le taux réel de cette sous-utilisation étant probablement plus élevé, car les immigrants travaillant dans le secteur de la santé ont souvent un niveau de compétence bien inférieur à celui pour lequel ils ont été formés¹⁹. Dans le secteur privé, où la plupart des emplois se trouvent dans les PME, les employeurs reçoivent peu d'aide pour embaucher les immigrants et les entreprises d'immigrants reçoivent relativement moins bien de soutien que ce qui est présenté dans les faits. La plupart des agences d'établissement considèrent l'entrepreneuriat ou le travail indépendant comme un échec en matière d'établissement, même si la recherche démontre qu'il s'agit souvent d'une voie que les nouveaux arrivants préféreraient emprunter²⁰. Bien que l'on reconnaise de plus en plus la valeur des soutiens intégrés – en particulier les aides à la carrière –, ces services sont également difficiles à parcourir et à obtenir.

COMMENT Y REMÉDIER : RECOMMANDATIONS

METTRE EN ŒUVRE UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE :

l'intégration et la collaboration intersectorielle sont nécessaires. Actuellement, les différents niveaux de gouvernement et les parties prenantes travaillent de manière cloisonnée et ratent des occasions de partager et d'étendre les meilleures pratiques. La structure fragmentée actuelle continuera à restreindre la capacité des entreprises, comme les PME, à accroître l'inclusivité et la diversité de leurs lieux de travail en embauchant des immigrants et en tirant parti de leurs compétences. Les solutions innovantes et inclusives doivent s'appuyer sur la collaboration entre les différentes parties prenantes, notamment les employeurs, la société civile, les établissements d'enseignement postsecondaire et le gouvernement.

MODERNISER D'URGENCE LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES :

Tirer parti de la technologie et de l'influence pour résorber le retard dans les meilleurs délais. Impliquer les employeurs dans la définition des compétences et des professions en demande et rationaliser les processus pour eux. Fournir des évaluations avant l'arrivée et des mesures de soutien pour gérer les attentes et permettre aux nouveaux arrivants d'être opérationnels. Comme cela a été souligné par Bergen et Hyder, l'amélioration du Global Talent Stream permettrait aux employeurs d'avoir un accès efficace aux compétences dont ils ont besoin pour développer leurs activités et de réduire les formalités administratives auxquelles ils sont confrontés ainsi que les complexités du système²¹. Le Canada doit immédiatement élargir l'accès à ce programme en allongeant la liste des professions éligibles, telles que les techniciens en réseaux informatiques, les ingénieurs en logiciels et les mathématiciens, et en continuant à mettre à jour la liste au fil du temps. Les métiers qualifiés ne sont pas suffisamment prioritaires, pas plus que les nouveaux métiers technologiques émergents et à forte demande. Remédier aux aspects obsolètes de la politique, telle que la double intention, qui exige des étudiants

17 Office of the Auditor General, *Settlement and Integration Services for Newcomers* (Ottawa: Office of the Auditor General of Canada, 2017), chap. 3, section 3.13. www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en17/v1_313en17.pdf

18 Eddy Ng and Suzanne Gagnon, *Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada: Current Findings and Future Directions* (Toronto: Public Policy Forum, 2020). <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN.pdf>

19 Feng Hou and Christoph Schimmele, *Adults with a Health Education but Not Working in Health Occupations* (Ottawa: Statistics Canada, April 2020). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00004-eng.htm; Naomi Alboim et al., *Globally Trained Local Talent: Opening Pathways for Internationally Educated Professionals to Strengthen Ontario's Health Care System* (Toronto: Canada Excellence Research Chairs (CERC), March 2022). www.torontomu.ca/cerc-migration/Policy/CERCMigration_PolicyBrief07_MAR_2022.pdf

20 Wendy Cukier et al., *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth* (Toronto: Diversity Institute, 2017). www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship

21 Benjamin Bergen and Goldy Hyder, «Canada Can Do More to Attract the World's Brightest Science and Tech Minds», *Toronto Star*, March 28, 2022. www.thestar.com/business/opinion/2022/03/28/canada-can-do-more-to-attract-the-worlds-brightest-science-and-tech-minds.html

internationaux de promettre de retourner dans leur pays d'origine – ce qui est absurde pour les candidats originaires de pays comme l'Afghanistan. Faciliter l'accès des étudiants internationaux et des travailleurs étrangers temporaires aux mesures de soutien et à l'obtention du statut de résident permanent.

SE CONCENTRER SUR LE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS, EN PARTICULIER LES PME, EN LEUR PROPOSANT LES BONNES PRATIQUES POUR RECRUTER, EMBAUCHER ET FORMER LES NOUVEAUX ARRIVANTS ET, EN RETOUR, LEUR PERMETTRE D'EXPORTER DAVANTAGE :

Il est important de souligner que près de 90 % des emplois du secteur privé au Canada proviennent des PME²². Les employeurs peuvent faire mieux, et beaucoup veulent faire mieux, mais il est également important de reconnaître les différentes réalités des différentes entreprises. Les PME ont besoin de soutien et d'outils particuliers pour surmonter leurs problèmes de capacité et leurs ressources limitées. Les solutions possibles à explorer pourraient impliquer une collaboration avec diverses parties prenantes, y compris les établissements d'enseignement postsecondaire et les agences d'établissement, en se concentrant sur le changement au niveau systémique. Ce qu'il faut, c'est un système de gestion de l'offre pour évaluer les talents et les compétences, en utilisant la technologie et les bases de données, afin de permettre aux PME d'avoir une vue d'ensemble des talents présents dans le système. En général, des économies d'échelle sont nécessaires pour soutenir ce secteur, et certains efforts sont en cours pour créer une masse critique de PME. En outre, des efforts délibérés sont nécessaires pour lutter contre la discrimination systémique et promouvoir l'action des employeurs afin de tirer parti de leur rôle décisif.

RÉGLER UNE FOIS POUR TOUTES LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS :

Plus de 40 % des ingénieurs de sexe masculin formés à l'étranger sont sous-employés²³. Les agences d'aide à l'établissement reconvertissement les médecins en employés de soutien à la personne. Dans les deux cas, les candidats qualifiés qui ont suivi la procédure et réussi leurs examens se voient refuser l'accès aux stages et à l'expérience dont ils ont besoin pour exercer leur profession. Il faut se pencher sur ce type d'obstacles. Les agences d'accréditation professionnelle utilisent également des méthodes archaïques, par exemple en évaluant la formation des infirmiers et infirmières formés à l'étranger sur une base individuelle (par exemple en Ontario) au lieu de se concentrer sur les ententes avec les établissements et les évaluations d'équivalence. En Ontario, les infirmiers et les infirmières formés à l'étranger doivent, eux aussi, passer

des examens, de sorte que les obstacles liés aux transferts de crédits sont en grande partie inutiles et entraînent une perte précieuse de temps. Cette situation a donné lieu à des situations auxquelles il est plus rapide pour certains médecins immigrants d'obtenir une certification aux États-Unis et de demander ensuite la réciprocité au Canada que d'attendre des années pour obtenir une résidence ici. Ces retards inutiles doivent être résolus. Il n'y a aucune preuve que les pays où la proportion de médecins formés à l'étranger est plus élevée ont de moins bons résultats.

RENFORCER LE CAPITAL HUMAIN - FORMER ET SOUTENIR LES PROGRAMMES QUI FONCTIONNENT :

Investir dans des programmes novateurs qui produisent des résultats en les partageant, en les reproduisant et en les transposant à plus grande échelle. Maîtriser les pratiques et les technologies innovantes. Renforcer les capacités, mais aussi les cadres de responsabilisation afin que les investissements produisent des résultats. Fournir un soutien intégré, en reconnaissant que ces investissements sont rentables. Apprendre et intégrer les stratégies issues des succès du parrainage privé des réfugiés. Développer et adopter des modèles innovants existants pour aider les nouveaux arrivants à construire un capital social et à trouver des mentors et des parrains ayant les connaissances et les relations nécessaires pour les aider à s'orienter dans les différents systèmes.

RECONNAÎTRE L'IMPORTANCE DES ENTREPRENEURS (AU-DELÀ DE LA CLASSE ENTREPRENEURIALE) ET FOURNIR UN SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS NOUVELLEMENT ARRIVÉS :

Adapter les programmes de soutien existants ou en créer de nouveaux pour répondre aux besoins financiers et techniques uniques des nouveaux arrivants. Les immigrants continuent de se heurter à des obstacles lorsqu'il s'agit de créer des entreprises, de mobiliser des capitaux et de s'y retrouver dans les règles et les programmes gouvernementaux. De plus, les organisations qui aident les entrepreneurs ne sont pas toujours équipées pour répondre aux besoins spécifiques des immigrants.

CONCLUSION

Bien que le Canada soit l'une des destinations les plus attrayantes pour les talents étrangers, sa réputation a été mise à mal ces dernières années. Dans la course mondiale à la main-d'œuvre, le Canada ne peut pas se permettre d'être complaisant. Nous devons nous efforcer en permanence de créer et de maintenir les conditions permettant d'attirer et de

²² Innovation, Science and Economic Development Canada, « Key Small Business Statistics », last modified November 29, 2022. <https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/key-small-business-statistics/key-small-business-statistics-2022#s2.2>

²³ Ontario Society of Professional Engineers (OSPE), Diversity and Inclusion in the Engineering Profession: Fact Sheet (Toronto: OSPE, November 2020). https://ospe.on.ca/wp-content/uploads/2020/11/DiversityandInclusion_FactSheet_Nov2020.pdf

retenir les meilleurs talents. Cela signifie également qu'il faut veiller à ce que notre système d'immigration soit aussi centré autant que possible sur le client, en simplifiant les exigences administratives et en réduisant les délais de traitement. Par-dessus tout, il s'agit de sensibiliser à l'impératif économique et à l'urgence d'attirer et de retenir les talents du monde entier et de combattre, à chaque occasion, l'ignorance, la xénophobie et la haine. Les immigrants sont en mesure d'aider les entreprises à se développer, en créant davantage d'emplois pour les travailleurs locaux et en profitant à l'économie canadienne dans son ensemble. Le Canada est une terre d'opportunités et possède l'un des taux de mobilité sociale les plus élevés au monde²⁴. Chaque année, des centaines de milliers d'immigrants choisissent de faire de ce pays leur nouvelle patrie. Cependant, il reste des obstacles à l'exploitation du plein potentiel de cette population entreprenante. Toutefois, nous assistons depuis peu à un fléchissement du soutien à l'immigration. Les récentes mesures prises par le gouvernement canadien pour prolonger un programme de permis de travail lancé en juillet 2023 afin d'attirer 10 000 travailleurs technologiques non ressortissants basés aux États-Unis ont été accueillies avec des sentiments mitigés. D'une part, le programme qui cherche à attirer les détenteurs de visas d'élite avec une résidence permanente au Canada a été critiqué pour avoir profité de la précarité bien connue qui caractérise les immigrants dans le monde entier. D'autre part, l'initiative a été applaudie par l'industrie technologique du pays, qui a demandé son extension, car il s'agit d'une mesure innovante visant à combler les lacunes criantes de la main-d'œuvre canadienne²⁵. En outre, les récentes propositions du Premier ministre Justin Trudeau visant à faire passer l'immigration de 400 000 à 500 000 résidents permanents d'ici à 2025 ont

suscité le scepticisme de l'ensemble de l'échiquier politique. Dans ce contexte, les critiques concernant l'immigration peuvent être considérées comme étant plus directement liées à la pénurie actuelle de logements et aux récentes difficultés associées au rétablissement. Par exemple, les processus complexes, onéreux et chronophages requis pour le transfert des titres de compétences des immigrants qualifiés récemment admis (voir le chapitre correspondant du présent volume pour un examen détaillé du cas des infirmières formées à l'étranger), ou la crise des abris de Toronto d'août 2023, lorsque les demandeurs d'asile et les réfugiés ont débordé les services d'accueil locaux et ont été contraints de camper dans les rues, ce qui a remis en question la capacité de notre pays à accueillir les nouveaux arrivants d'une manière juste et responsable²⁶. Nous devons veiller à ce que l'immigration ne devienne pas le bouc émissaire d'une négligence de longue date par les pouvoirs publics de tout bord pour faire face à la construction de logements adéquats, d'une part, et pour palier à la pénurie de professionnels qualifiés, d'autre part.

L'immigration est une solution, pas un problème. Il est donc impératif d'accélérer le taux et le rythme d'intégration par le biais de propositions raisonnables qui garantissent la prospérité continue des Canadiens. En travaillant ensemble pour éliminer ces obstacles, nous pouvons positionner le Canada pour une reprise économique forte en libérant l'énergie, les compétences et les idées extraordinaires des immigrants. L'engagement du Canada à accueillir les nouveaux arrivants sur son territoire lui a longtemps conféré un avantage, mais nous ne devons faire preuve d'aucune complaisance. Pour cela, nous avons besoin d'un engagement renouvelé et d'une action urgente.

²⁴ World Economic Forum, *Global Social Mobility Index 2020: Why Economies Benefit from Fixing Inequality* (Cologny: World Economic Forum, January 2020). www.weforum.org/reports/global-social-mobility-index-2020-why-economies-benefit-from-fixing-inequality

²⁵ David Olive, «How Canada Poached 10 000 Tech Workers from the US—In just 48 hours», *Toronto Star*, August 15, 2023. www.thestar.com/business/how-canada-poached-10-000-tech-workers-from-the-u-s-in-just-48-hours/article_c159c7cc-6163-5414-8453-0db70899df90.html

²⁶ Claire Porte Robbins, «Is Canada Really So Immigrant Friendly?», *Foreign Policy*, August 28, 2023. <https://foreignpolicy.com/2023/08/28/canada-immigration-trudeau-policy-multiculturalism-backlash/>

REFERENCES

- Albert, Sylvie, Pawoumodom M. Takouda, Yves Robichaud, and Rana Haq. «Building a Self-Directed Process for the Development of Internationally Trained Professional Profiles in Canada». *Journal of International Migration and Integration* 14 (2013): 671–688. <https://doi.org/10.1007/s12134-012-0256-2>
- Alboim, Naomi, Karen Cohl, Joan Atlin, and Karl Flecker. Globally Trained Local Talent: Opening Pathways for Internationally Educated Professionals to Strengthen Ontario's Health Care System. CERC Migration Policy Brief No. 07. Toronto: Canada Excellence Research Chairs (CERC). www.torontomu.ca/cerc-migration/Policy/CERCMigration_PolicyBrief07_MAR_2022.pdf
- Bauder, H. (2003). Brain abuse or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699–717.
- Bergen, Benjamin, and Goldy Hyder. «Canada Can Do More to Attract the World's Brightest Science and Tech Minds». *Toronto Star*, March 28, 2022. www.thestar.com/business/opinion/2022/03/28/canada-can-do-more-to-attract-the-worlds-brightest-science-and-tech-minds.html
- Bhuyan, Rupaleem, Daphne Jeyapal, Jane Ku, Izumi Sakamoto, and Elena Chou. «Branding 'Canadian Experience' in Immigration Policy: Nation Building in a Neoliberal Era». *Journal of International Migration and Integration* 18 (2017): 47–62. <https://doi.org/10.1007/s12134-015-0467-4>
- Bouchard, Isabelle, and Pierre-Olivier Bédard-Malais, A Nation of Entrepreneurs: The Changing Face of Canadian Entrepreneurship. Barrie: Business Development Bank of Canada, October 2019. www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/bdc-etude-sbw-nation-entrepreneurs.pdf?utm_campaign=Changing-faces-Study-2019--EN
- Cukier, Wendy, Henrique Hon, Sheona McGraw, Ruby Latif, and Erin Roach. Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. Toronto: Diversity Institute, 2017. www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship
- Esses, Victoria, Jean McRae, Naomi Alboim, Natalya Brown, Chris Friesen, Leah Hamilton, Aurélie Lacassagne, Audrey Macklin, and Margaret Walton-Roberts. «Supporting Canada's COVID-19 Resilience and Recovery through Robust Immigration Policy and Programs». *FACETS* 6 (2023): 686–759. <https://doi.org/10.1139/facets-2021-0014>
- Harrap, Benjamin, Lesleyanne Hawthorne, Margaret Holland, James Ted McDonald, and Anthony Scott. «Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's». *International Migration* 60, no. 5 (2022): 91–107. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12940>
- Hassan, Yasmine. «Health-care Workers Call for Government Help as Burnout Worsens and Staff Shortages Increase». *CBC News*, June 18, 2022. www.cbc.ca/news/politics/healthcare-workers-burnout-1.6492889
- Hou, Feng, and Christoph Schimmele. *Adults with a Health Education but Not Working in Health Occupations*. StatCan COVID-19: Data to Insights for a Better Canada. Ottawa: Statistics Canada, April 29, 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00004-eng.htm
- Institute for Canadian Citizenship. «Immigrants to Canada Facing Crisis of Confidence». Press release, March 23, 2022. <http://inclusion.ca/wp-content/uploads/2022/05/Immigrants-to-Canada-Facing-Crisis-of-Confidence-media-release.pdf>
- Immigration, Refugees, and Citizenship Canada (IRCC). 2022–23 Departmental Plan. Ottawa: IRCC, 2022. www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/pub/dp-pm-2022-2023-eng.pdf
- Innovation, Science and Economic Development Canada. «Key Small Business Statistics». Last modified November 29, 2022. [https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/key-small-business-statistics/key-small-business-statistics-2022#s2.2](http://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/key-small-business-statistics/key-small-business-statistics-2022#s2.2)
- Ng, Eddy, and Suzanne Gagnon. *Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada: Current Findings and Future Directions*. Toronto: Public Policy Forum. [https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN.pdf](http://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN.pdf)
- Office of the Auditor General. Settlement and Integration Services for Newcomers. Ottawa: Office of the Auditor General of Canada, 2017. www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en17/v1_313en17.pdf
- Olive, David. «How Canada Poached 10 000 Tech Workers from the US—in just 48 hours». *Toronto Star*, August 15, 2023. www.thestar.com/business/how-canada-poached-10-000-tech-workers-from-the-u-s-in-just-48-hours/article_c159c7cc-6163-5414-8453-0db70899df90.html
- Ontario Society of Professional Engineers (OSPE). *Diversity and Inclusion in the Engineering Profession: Fact Sheet*. Toronto: OSPE, November 2020. [https://ospe.on.ca/wp-content/uploads/2020/11/DiversityandInclusion_FactSheet_Nov2020.pdf](http://ospe.on.ca/wp-content/uploads/2020/11/DiversityandInclusion_FactSheet_Nov2020.pdf)
- Ostrovsky, Yuri, and Garnett Picot (2020). *Innovation in Immigrant-owned Firms*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, June 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020009-eng.htm

Picot, Garnett, and Feng Hou. *Skill Utilization and Earnings of STEM-Educated Immigrants in Canada: Differences by Degree Level and Field of Study*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, December 2019. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019023-eng.htm

Picot, Garnett, and Feng Hou. *A Canada-US Comparison of the Economic Outcomes of STEM Immigrants*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, September 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm

Powell, Naomi, and Ben Richardson. *Powering Up: Preparing Canada's Skilled Trades for a Post-pandemic Economy*. Toronto: Royal Bank of Canada (RBC), 2021. <https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy>

Robbins, Claire Porter. «Is Canada Really So Immigrant Friendly?» Foreign Policy, August 28, 2023. foreignpolicy.com/2023/08/28/canada-immigration-trudeau-policy-multiculturalism-backlash

Statistics Canada. «Immigrants Make up the Largest Share of the Population in Over 150 Years and Continue to Shape Who We are as Canadians». *The Daily*, October 26, 2020. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm

Statistics Canada. «Business or Organization Obstacles Over the Next Three Months, Fourth Quarter of 2022». Released November 25, 2022. <https://doi.org/10.25318/3310060301-eng>

Statistics Canada. *Labour Shortage Trends in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, 2022. www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/labour/labour-shortage-trends-canada

World Economic Forum. *The Future of Jobs Report*. Cologny: World Economic Forum, October 2020. www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

World Economic Forum. *Global Social Mobility Index 2020: Why Economies Benefit from Fixing Inequality*. Cologny: World Economic Forum, January 2020. www.weforum.org/reports/global-social-mobility-index-2020-why-economies-benefit-from-fixing-inequality

LES DIMENSIONS HUMANITAIRE ET ÉCONOMIQUE DU SOUTIEN DU CANADA À L'IMMIGRATION

ANDREW PARKIN est Directeur Général de l’Institut Environics. Il a occupé plusieurs postes de direction, dont ceux de Directeur du Centre Mowat, Directeur Général du Conseil des Ministres de l’Éducation du Canada (CMEC), Directeur Général Associé et Directeur de la Recherche et du Développement des Programmes à la Fondation canadienne des bourses d’études du millénaire, et Co-Directeur du Centre de Recherche et d’Information sur le Canada. Sociologue politique de formation, il a terminé sa recherche post-doctorale à l’université Dalhousie, il a effectué son doctorat à l’université de Bradford (Royaume-Uni) et son d'un bachelor universitaire (avec distinction) à l’université Queen. Il est également auteur ou co-auteur de plusieurs ouvrages sur les politiques publiques canadiennes et il est souvent invité à commenter dans les médias anglophones et francophones.

Selon l’Agence des Nations Unies pour les réfugiés, plus de 100 millions de personnes dans le monde sont actuellement déplacées en raison de conflits ou de persécutions, un chiffre qui a considérablement augmenté ces dernières années¹. Avec les guerres en cours et la montée en puissance du changement climatique, on peut s’attendre à ce que de plus en plus de personnes cherchent à se réfugier. Dans ce contexte, il est important que des pays comme le Canada restent ouverts à l’accueil des réfugiés. Heureusement, certains éléments indiquent que cette volonté d’ouverture est en hausse, du moins au sein de la population canadienne.

Il est largement reconnu que les Canadiens ont une attitude positive à l’égard de l’immigration. Des études internationales révèlent que les attitudes sont plus favorables au Canada

que dans la plupart des autres pays. En 2020, par exemple, Gallup a indiqué que le Canada obtenait le meilleur score sur 145 pays dans son indice d’acceptation des migrants (MAI)². Les Canadiens sont également devenus plus ouverts à l’immigration au cours des dernières années, malgré les pressions et les incertitudes engendrées par la pandémie de la COVID-19. La même semaine où Statistique Canada a indiqué que les immigrants représentaient désormais une part plus importante que jamais de la population du pays (23 %), l’Environics Institute a rapporté que les Canadiens étaient plus nombreux que jamais à ne pas être d'accord avec la thèse selon laquelle le pays acceptait trop d’immigrants³.

Cette ouverture à l’égard de l’immigration s’explique en partie par la capacité du Canada à sélectionner des immigrants

1 Homepage, United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), accessed August 23, 2023, www.unhcr.org; « Refugee Data Finder », United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), accessed August 23, 2023. www.unhcr.org/refugee-statistics

2 Neli Espipova et al., « Canada is No. 1 for Migrants, US in Sixth Place », Gallup, September 23, 2022. <https://news.gallup.com/poll/320669/canada-migrants-sixth-place.aspx>

3 Statistics Canada, « Immigrants Make Up the Largest Share of the Population in Over 150 years and Continue to Shape Who We Are as Canadians », *The Daily*, October 26, 2022, www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm; « Homepage », Environics Institute, accessed August 23, 2023, www.environicsinstitute.org/home; Keith Neuman, Canadian Public Opinion about Immigration and Refugees – Fall 2022 (Toronto: Environics Institute, 2022), www.environicsinstitute.org/projects/project-details/canadian-public-opinion-about-immigration-and-refugees---fall-2022

hautement qualifiés ayant le potentiel de contribuer à la croissance économique et à la prospérité du pays. Depuis le début des années 2000, une large majorité de Canadiens s'accorde à dire que l'immigration a un impact généralement positif sur l'économie du pays (en 2022, cette proportion atteindra 85 %)⁴. En 2020, dans le sillage des nouvelles restrictions à l'immigration adoptées par les États-Unis, sept Canadiens sur dix ont déclaré que leur pays devrait essayer d'encourager les immigrants qualifiés qui se voient refuser l'entrée aux États-Unis à choisir de venir plutôt au Canada⁵.

Le soutien à l'immigration au Canada n'est toutefois pas seulement motivé par des considérations d'ordre économique. De nombreux Canadiens qui soutiennent l'immigration ont d'autres motivations. Dans le cas de ceux qui pensent que l'immigration rend le Canada meilleur, par exemple, la raison la plus courante est que les immigrants contribuent à la diversité ou au caractère multiculturel du pays. Environ un Canadien sur deux qui est en faveur de l'immigration explique son soutien par cette raison, contre un sur trois qui donne une raison liée à la contribution des immigrants à l'économie du pays⁶. Fait non moins important, une proportion croissante de Canadiens est favorable à l'immigration pour des raisons humanitaires en plus des raisons économiques. En 2022, trois personnes sur quatre estimaient que le Canada devrait accepter davantage d'immigrants en provenance de régions du monde frappées par des conflits majeurs⁷. Cette proportion est la plus élevée depuis que la question a été posée pour la première fois en 1993, et représente environ le double de la proportion qui était de cet avis il y a vingt ans (en 2001). En même temps, le scepticisme du public à l'égard des demandeurs d'asile a diminué régulièrement au cours des 35 dernières années. En 1987, 79 % des Canadiens étaient d'accord pour dire que la plupart des personnes prétendant être des réfugiés n'étaient pas de vrais réfugiés. En 2022, la proportion de personnes en accord avec cette affirmation était descendue à 36 %; une plus grande proportion de Canadiens (46 %) est aujourd'hui en désaccord avec cette affirmation⁸.

Certains se demandent si cet engagement à accepter les réfugiés ne manque pas de consistance, car il est plus susceptible qu'il soit exprimé dans le cas de réfugiés européens – tels que ceux déplacés par l'invasion russe de l'Ukraine – que dans le cas de réfugiés qui fuient l'Asie ou l'Afrique⁹. Cela peut être

vrai sur le plan des politiques et des processus en vigueur qui déterminent le nombre de réfugiés acceptés par le Canada et leur provenance. Mais en ce qui concerne la population canadienne, il existe en fait un soutien robuste pour les réfugiés, quelle que soit leur origine.

Dans son rapport *Focus Canada* de 2022, l'Environics Institute a cherché à déterminer si les réfugiés fuyant un conflit dans un pays européen bénéficiaient d'un plus grand soutien que ceux fuyant un pays à prédominance musulmane. Pour cela, nous avons modifié de façon aléatoire la formulation d'une des questions de l'enquête. Cette expérience a révélé que l'origine des réfugiés a de l'importance pour certains Canadiens, mais pas pour la majorité d'entre eux: huit Canadiens sur dix sont d'accord pour accepter davantage d'immigrants fuyant les conflits dans des pays «tels que l'Ukraine», contre un peu plus de sept sur dix lorsque la question mentionne des pays «tels que l'Afghanistan». La différence réelle dans le niveau de soutien n'est que de huit points de pourcentage. En fait, moins d'une personne sur quatre n'est pas d'accord avec l'idée d'accepter davantage de réfugiés de l'un ou l'autre de ces deux groupes.

Une meilleure indication de l'accueil que les Canadiens réservent aux réfugiés – quelle que soit leur origine – est peut-être le point de vue des réfugiés eux-mêmes. C'est désormais possible, grâce à un nouveau rapport sur les expériences des réfugiés syriens arrivés au Canada en 2015 et 2016¹⁰. L'étude est basée sur des entretiens avec 305 réfugiés syriens arrivés au Canada entre 2015 et 2016, portant sur leur vécu et leur situation aujourd'hui, soit sept ans plus tard. Elle documente les difficultés rencontrées par ceux qui arrivent dans de telles circonstances, notamment en termes de barrières linguistiques, de difficultés à trouver à la fois un emploi correspondant à leurs compétences et un logement convenable. Mais en même temps, cette étude révèle que 96 % des réfugiés syriens interrogés déclarent s'être sentis les bienvenus dans leur communauté locale au Canada, que 75 % d'entre eux estiment être perçus positivement par les autres Canadiens et que seulement 3 % d'entre eux envisagent de quitter le pays à l'avenir.

Par ailleurs, lorsqu'on leur demande ce qu'ils aiment le moins à propos de la vie au Canada, la réponse la plus fréquente

4 Ibid.

5 Ibid.

6 Ibid.

7 Ibid.

8 Ibid.

9 Kandice Pardy, «Why are Some Refugees More Welcome in Canada than Others?», *Policy Options*, February 27, 2023. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/february-2023/ukrainian-afghan-refugees>

10 Keith Neuman, *Canadian Public Opinion about Immigration and Refugees – Fall 2022* (Toronto: Environics Institute, 2022). www.environicsinstitute.org/projects/project-details/canadian-public-opinion-about-immigration-and-refugees---fall-2022

parmi les réfugiés syriens est – sans surprise – le climat (mentionné par 32 %), suivi des difficultés financières et économiques et de la distance par rapport à leur pays d'origine. Le racisme au Canada a été mentionné, mais seulement par quatre pour cent des réfugiés interrogés (cela dit, 48 % ont déclaré s'être sentis victimes de discrimination à un moment ou à un autre depuis leur arrivée au Canada).

Ces résultats positifs doivent être salués, mais ne doivent pas servir à voiler les problèmes qui subsistent. Par exemple, l'enquête sur l'emploi et les compétences, menée par l'Environics Institute en partenariat avec le Diversity Institute et le Future Skills Centre, confirme que les immigrants sont plus susceptibles que la moyenne d'être victimes de discrimination

sur le lieu de travail en raison de leur origine ethnique ou de leur race ; la proportion de ceux qui sont victimes d'une telle discrimination est encore plus élevée chez les immigrants racisés¹¹. Une autre étude récente de l'Environics Institute révèle que les expériences de discrimination au Canada sont particulièrement nombreuses parmi les immigrants de deuxième génération qui sont racisés, ce qui suggère que le pays ne soit pas à la hauteur de ses efforts pour tenir sa promesse d'offrir un meilleur environnement aux familles immigrantes. Il reste du travail à faire pour garantir un traitement équitable et des chances égales aux nouveaux arrivants canadiens. Au Canada, cependant, ce travail peut se dérouler dans un environnement qui continue d'être considéré comme l'un des plus accueillants au monde pour les migrants de toutes origines.

RÉFÉRENCES

Environics Institute. Homepage. Accessed August 23, 2023. www.environicsinstitute.org/home

Environics Institute. «Institute Projects». Accessed August 23, 2023. www.environicsinstitute.org/projects/listing/-in-tags/type/survey-on-employment-and-skills

Espipova, Neli, Julie Ray, and Dato Tsabutashvili. «Canada is No. 1 for Migrants, US in Sixth Place». *Gallup*, September 23, 2022. <https://news.gallup.com/poll/320669/canada-migrants-sixth-place.aspx>

Neuman, Keith. Canadian Public Opinion about Immigration and Refugees – Fall 2022. Toronto:

Environics Institute, 2022. www.environicsinstitute.org/projects/project-details/canadian-public-opinion-about-immigration-and-refugees--fall-2022

Pardy, Kandice. «Why are Some Refugees More Welcome in Canada than Others?» Policy Options, February 27, 2023. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/february-2023/ukrainian-afghan-refugees>

Statistics Canada. «Immigrants Make Up the Largest Share of the Population in Over 150 years and Continue to Shape Who We Are as Canadians». *The Daily*, October 26, 2022. www150.statcan.gc.ca/n1/daily_quotidien/221026/dq221026a-eng.htm

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). Homepage. Accessed August 23, 2023. www.unhcr.org

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). «Refugee Data Finder». Accessed August 23, 2023. www.unhcr.org/refugee-statistics

¹¹ «Institute Projects», Environics Institute, accessed August 23, 2023. www.environicsinstitute.org/projects/listing/-in-tags/type/survey-on-employment-and-skills

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET VOIES D'ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Spécialiste chevronnée des politiques et des initiatives en matière d'éducation, **FIONA DELLER** a consacré une grande partie de sa carrière à la recherche et l'évaluation, à la création et la conception de programmes relatifs à l'équité entre les étudiants, aux parcours éducatifs et au développement des compétences. Elle a publié de nombreux ouvrages sur l'accès à l'éducation des jeunes sous-représentés et sur l'évaluation des compétences. Avant de rejoindre l'Institut de la diversité, elle a occupé le poste de directrice de la stratégie et des opérations au Centre des Compétences futures, directrice générale du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) et, auparavant, elle a occupé le poste de cadre supérieur au Conseil des ministres de l'éducation (Canada) (CMEC). En outre, Fiona a enseigné à l'Université métropolitaine de Toronto pendant huit ans, dans le domaine de l'évaluation des programmes et de la mesure des performances.

WENDY CUKIER est professeure d'entrepreneuriat et de stratégie à l'École de gestion Ted Rogers, fondatrice et directrice académique à l'Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto. Elle est aussi directrice académique du Women's Entrepreneurship Knowledge Hub (WEKH) et responsable de la recherche au Centre des Compétences futures. Elle est coauteure du best-seller *Innovation Nation: Canadian Leadership From Java to Jurassic Park*, et cheffe de file dans le domaine des technologies et de l'innovation. Ancienne vice-présidente à la recherche et à l'innovation à l'Université métropolitaine de Toronto, elle a rédigé plus de 200 articles sur la diversité, l'inclusion et l'innovation. Elle est titulaire d'un doctorat en systèmes d'information, d'un MBA, d'une maîtrise et de doctorats honorifiques de l'Université Laval et de l'Université Concordia. Elle a reçu la Croix du service méritoire du Canada, l'une des plus hautes distinctions civiles au Canada.

INTRODUCTION

Ces dernières années, l'attention portée aux aptitudes et aux compétences a façonné les discussions sur «l'avenir de l'emploi», en mettant l'accent sur les changements à l'échelle mondiale et leurs implications aussi bien pour les employeurs que pour les demandeurs d'emploi. En fait, cette question devient de plus en plus cruciale lorsqu'il s'agit de discuter des voies d'accès à l'emploi pour les nouveaux arrivants. Alors que certaines données suggèrent que certaines compétences (par exemple la littératie) sont associées à de meilleurs résultats en matière d'emploi, ou au moins de meilleurs revenus, d'autres soutiennent que les préjugés et les obstacles empêchent les nouveaux arrivants d'accéder à un emploi dans lequel leurs

compétences seront pleinement utilisées. Sur la base des données disponibles, le défi consiste donc à cerner avec plus de précision 1) les compétences associées à l'obtention d'un emploi, 2) la manière d'évaluer ces compétences, 3) la façon de développer ces compétences et 4) la démarche à suivre pour s'assurer que les compétences des individus sont pleinement utilisées.

L'évaluation des compétences des immigrants à destination du Canada est un domaine qui nécessite des recherches approfondies. Quelles sont les compétences qui déterminent la réussite et l'attachement des immigrants qui arrivent au Canada sur le marché du travail? Quelles sont les compétences qui peuvent être évaluées, en termes de validité et de

fiabilité, pour les nouveaux arrivants? Et ces compétences sont-elles les mêmes?

Les recherches en la matière sont relativement limitées et celles qui sont disponibles ne sont pas tout à fait concluantes quant à la manière dont les compétences déterminent la réussite et l'attachement des immigrants au marché du travail au Canada. Ainsi, les compétences autres que la littératie, la numérité et la résolution de problèmes dans des environnements riches en technologie sont souvent évaluées par autodéclaration, auto-évaluation ou par les diplômes, et les preuves attestant du rapport entre ces compétences et les résultats obtenus sur le marché du travail sont limitées.

CONTEXTÉ: QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ASSOCIÉES À L'EMPLOI?

Au Canada et à travers le monde, les débats sont fréquents sur les types de compétences les plus demandées sur le marché du travail et sur celles qui sont susceptibles d'assurer une insertion dans le monde du travail. Même si les titres scolaires, tels que les diplômes et les certificats, constituent toujours des signaux forts pour intégrer le marché du travail, tant pour les personnes nées au Canada que pour les nouveaux arrivants titulaires d'un diplôme d'enseignement postsecondaire (PSE) obtenu ailleurs, le nombre de personnes titulaires d'un PSE a augmenté à un point tel qu'il a perdu en valeur en tant que mécanisme de « triage ». Les employeurs remettent de plus en plus en question le fait de se fier uniquement aux diplômes, même dans les domaines appliqués et professionnels, étant donné la longueur des cycles d'élaboration des programmes et la cadence rapide des changements. Une étude datant de 2014 a révélé dans les offres d'emploi pour des postes de débutants non professionnels et dans les entrevues de suivi avec les employeurs, un fait saillant, à savoir que les employeurs avaient eu recours à l'expérience de travail, et non au PSE, pour évaluer les compétences qu'ils recherchaient¹. Une autre étude récente montre que l'évaluation du niveau de scolarité lors des processus de transfert des titres de compétences pour les nouveaux arrivants peut être discriminatoire, et est susceptible de refléter des préjugés géopolitiques et d'autres hiérarchies sociales².

En outre, si les diplômes constituent des indicateurs évidents de certaines compétences (comment coder en Java ou construire un pont, etc.), ils sont peu reliés aux compétences en matière d'employabilité ou aux compétences essentielles. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont rarement l'occasion d'évaluer de manière directe des compétences telles que la pensée critique ou la littératie, étant donné qu'ils les considèrent comme étant implicites aux processus d'enseignement et d'apprentissage et dans la manière dont les résultats de l'apprentissage sont obtenus. Par exemple, les efforts déployés pour appliquer des tests standardisés montrent que de nombreux diplômés de l'enseignement post-secondaire ne possèdent que des compétences moyennes ou inférieures à la moyenne en matière de littératie et de numérité et, que l'acquisition de compétences dans ces domaines durant l'enseignement postsecondaire demeure minime³.

L'une des hypothèses de base, qui est ancrée dans tous les niveaux de notre système, est que la maîtrise de l'une des langues officielles est un élément fondamental en matière d'emploi. Certaines recherches suggèrent que les résultats linguistiques sont généralement liés aux résultats en matière d'emploi⁴. Certaines de ces recherches se sont intéressées à l'impact des compétences linguistiques des nouveaux arrivants sur les résultats du marché du travail, démontrant, notamment, un effet positif entre les compétences linguistiques et les revenus⁵. Bien que les études allant dans ce sens soient nombreuses, la plupart de ces recherches ont utilisé l'auto-évaluation ou l'auto-déclaration des compétences linguistiques. En plus, la plupart de ces recherches s'appuient sur des mesures subjectives des compétences linguistiques dans un seul domaine : la compétence orale.

En même temps, d'autres recherches indiquent que même lorsqu'on maintient le niveau d'éducation constant et que l'on examine les principaux candidats dans la classe des immigrants économique, on notera l'existence d'une relation restreinte entre les résultats des tests standardisés et l'emploi⁶, bien qu'il y ait une relation entre les résultats et le revenu au fil du temps. Cela remet en question certaines des hypothèses concernant les compétences et l'emploi, ainsi que la primauté des compétences linguistiques.

1 Borwein, S. (2014). « Bridging the Divide, Part I: What Canadian Job Ads Said », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

2 Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). « Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario,

3 Weingarten, H. P., Brumwell, S., Chatoor, K. & Hudak, L. (2018). « Measuring Essential Skills of Postsecondary Students: Final Report of the Essential Adult Skills Initiative », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

4 Imai, S., Stacey, D., & Warman, C. (2019). « From engineer to taxi driver? Language proficiency and the occupational skills of immigrants », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 52(3), 914-953.

5 Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2002). « Immigrant Earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle », *Journal of Population Economics*, 15, 31-57.

6 Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). « Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

Certaines recherches ont révélé que parmi les populations dont la langue maternelle est l'anglais ou le français, la compétence orale n'est pas fortement corrélée avec les compétences dans d'autres domaines, tels que la compréhension de textes schématiques et la compréhension de textes suivis, et la numérotation, et qu'elle n'a relativement aucun d'impact sur l'emploi⁷, bien que les compétences en communication écrite et la compréhension de textes suivis ont un impact sur les revenus annuels de cette population. Lorsqu'on s'est concentré sur des populations dont on s'attend à ce qu'elles aient de compétences orales insuffisantes, par exemple les immigrants ayant des langues maternelles différentes, les compétences orales ont eu un impact sur la stabilité et la croissance économiques. D'autres recherches indiquent que les méthodes d'évaluation actuelles présentent des lacunes qui favorisent les locuteurs natifs de langue anglaise et française⁸ et, qui ont des retombées négatives sur les nouveaux arrivants dont les compétences linguistiques sont insuffisantes dans les langues officielles du Canada⁹. Une étude récente de Statistique Canada a utilisé les résultats des tests linguistiques¹⁰ des nouveaux arrivants qui ont suivi le programme d'entrée Express au Canada entre 2015 et 2018. En plus d'utiliser une mesure objective des compétences linguistiques, cette étude a également examiné les résultats des tests dans quatre domaines, plutôt que dans un seul (la compétence orale): la compréhension orale, l'expression orale, la lecture et l'écrit – et a utilisé l'auto-évaluation des compétences linguistiques comme élément de comparaison supplémentaire.

L'étude a révélé que, dans les premières années suivant l'immigration, les résultats obtenus des tests dans les quatre domaines, ainsi que les résultats de l'auto-évaluation, avaient eu peu d'impact sur l'emploi. Cependant, l'étude a également montré que les résultats obtenus des tests avaient un effet plus important sur les revenus que le niveau d'éducation et

l'âge, et avait aussi un effet important tant sur les revenus que sur l'expérience professionnelle antérieure à l'immigration¹¹. Le *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est considéré comme la norme de référence en matière d'évaluation des compétences de base, à savoir la lecture, l'écriture, le calcul et la résolution de problèmes dans des environnements riches en technologie, et sert de référence mondiale aux fins de comparaison¹².

L'utilisation des domaines du PEICA montre que l'écart de compétences entre les personnes nées au Canada et les immigrants est significatif, mais ceci est moins important comparativement aux autres pays de l'OCDE, puisque la population née à l'extérieur au Canada obtient des résultats bien supérieurs à la population née à l'extérieur des autres pays de l'OCDE¹³. Cela est probablement dû à l'utilisation d'un système de points qui privilégie les compétences dans les langues officielles et l'éducation. En outre, l'écart se réduit avec l'âge et le niveau d'éducation. Le rapport 2017 du CMEC sur les résultats du PEICA note que les immigrants et les personnes nées au Canada ayant un niveau d'éducation plus élevé obtiennent de meilleurs résultats que ceux ayant un niveau d'éducation moins élevé, pour les trois compétences¹⁴. Dans tous les niveaux d'éducation, les personnes nées au Canada obtiennent de meilleurs résultats que les immigrants, mais l'écart de compétences pour les immigrants diminue avec le niveau d'éducation. Les immigrants qui sont arrivés au Canada à un plus jeune âge ont des scores de compétence plus élevés et l'écart de compétences augmente selon l'âge d'arrivée au pays¹⁵. Cependant, lorsque tous les autres facteurs sont contrôlés, les immigrants sont trois fois et demie plus susceptibles d'être au chômage que les personnes nées au Canada et possédant des compétences équivalentes¹⁶. Les

7 Murray et al. (2011). «Toward a better understanding of the link between oral fluency, literacy and Essential skills». DataAngel Policy Research Inc.

8 Sivakumar, V. (2023, February 19). «Canadian immigrants' efforts to find employment complicated by perceived skills mismatch», CIC News. www.cicnews.com/2023/02/canadian-immigrants-efforts-to-find-employment-complicated-by-perceived-skills-mismatch-0232695.html#gs.6mowbg

9 Sivakumar, V. (2023, February 19). «Canadian immigrants' efforts to find employment complicated by perceived skills mismatch», CIC News. www.cicnews.com/2023/02/canadian-immigrants-efforts-to-find-employment-complicated-by-perceived-skills-mismatch-0232695.html#gs.6mowbg

10 Xu, L., & Hou, F. (2023, January 25). «Official language proficiency and immigrant labour market outcomes: Evidence from test-based multidimensional measures of language skills», Economic and Social Reports. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-0001/2023001/article/00002-eng.htm

11 Ibid

12 Organization for Economic Co-operation and Development. (n.d.). *About PIAAC*. www.oecd.org/skills/piaac

13 Council of Ministers of Education, Canada (2017). «Skills Proficiency of Immigrants in Canada: Findings from the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)».

14 Ibid

15 Ibid

16 Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). «Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada», Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario, p 14.

compétences, en particulier la langue et la littératie, sont donc des indicateurs peu fiables en matière d'emploi. Bien qu'il existe certaines preuves d'une relation directe entre la littératie et la maîtrise de la langue et le revenu, il n'en demeure pas moins que l'écart salarial n'est pas entièrement expliqué par l'écart de compétences.

En fait, une étude de 2008¹⁷, utilisant les résultats du PEICA pour la seule province de l'Ontario, a révélé que les compétences en littératie n'expliquaient qu'environ deux tiers de l'écart salarial entre les personnes qui ont suivi une éducation au Canada et celles formées à l'étranger. Une étude ultérieure de 2017¹⁸, utilisant également le PEICA pour une comparaison entre pays, a montré que les compétences en littératie n'expliquaient qu'un tiers de l'écart salarial entre les immigrants formés dans les pays occidentaux et ceux formés dans les pays non-occidentaux, dans les pays européens. Les implications de ces résultats sont importantes et méritent un examen plus approfondi.

QUELLES COMPÉTENCES DEVONS-NOUS MESURER ?

L'utilisation du PEICA présente des avantages. Les compétences testées (lecture, calcul et résolution de problèmes dans des environnements technologiques) sont considérées comme étant associées à la réussite sur le marché du travail. Le PEICA est largement utilisé par les pays de l'OCDE et dispose donc d'une base de recherche plus importante que certains des outils similaires. Cependant, la recherche empirique suggère que d'autres éléments entrent en jeu. Bien que les compétences linguistiques soient généralement importantes, elles ne le sont peut-être pas autant qu'on le pensait auparavant. Il est possible que le PEICA ne mesure pas réellement les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Il est également possible que le PEICA mesure les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail, bien que les entraves et la discrimination l'emportent encore sur les compétences. Par exemple, une étude réalisée en 2021 a révélé que les immigrants dont le nom de famille a une consonance étrangère ont moins de chances d'obtenir des entretiens que

leurs homologues ayant les mêmes qualifications¹⁹. Par ailleurs, il est possible qu'une fois les barrières à l'emploi aient été surmontées, les personnes les plus qualifiées réussissent mieux et par conséquent, ils ont de meilleurs revenus.

Un autre facteur à prendre en compte est que le PEICA peut mesurer certaines compétences nécessaires pour le marché du travail, mais pas la totalité. Les programmes fédéraux actuels, notamment le programme fédéral des travailleurs qualifiés, le programme fédéral des métiers spécialisés et la catégorie de l'expérience canadienne, ont été critiqués parce qu'ils mettent l'accent sur la possession des nouveaux arrivants de compétences de base ou essentielles, telles que la littératie et la maîtrise de la langue, et parce qu'ils accordent la priorité aux qualifications officielles, à l'expérience et à l'âge plutôt qu'aux compétences pratiques et techniques²⁰. Certains ont fait valoir que ces critères ne se traduisent pas facilement en indicateurs de compétences²¹. Et si l'identification des compétences reconnue comme importantes sur le marché du travail a été difficile, elle n'est pas insurmontable. Par contre, répondre à la question de savoir si un individu possède ou non ces compétences, à quel niveau et dans quel but, s'est avéré plus difficile.

Si l'on considère d'autres compétences supposées être nécessaires sur le marché du travail, il existe de nombreuses affirmations quant à l'importance de ces compétences pour la réussite sur le marché du travail, en particulier pour les nouveaux arrivants au Canada, et ce, malgré un nombre étonnamment réduit de données empiriques. Les rapports de l'industrie affirment de plus en plus souvent que « l'employabilité », les compétences « générales », « socio-émotionnelles » ou « transversales », telles que les compétences interpersonnelles, la communication et la résilience, sont essentielles²². Les preuves de l'importance de ces compétences reposent généralement sur des enquêtes menées auprès des employeurs.

Par exemple, La Table ronde des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES) mène une enquête auprès de ses membres tous les deux ans et constate que si les employeurs des grandes entreprises mettent de plus en plus l'accent sur les

17 Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). "Education, credentials, and immigrant earnings," *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 41(1), 186–216.

18 Lancee, B., & Bol, T. (2017). «The transferability of skills and degrees: Why the place of education affects immigrant earnings», *Social Forces*, 96(2), 691–716.

19 Banerjee, R., Hou, F., Reitz, J. G., & Zhang, T. (2021). «Evaluating foreign skills: Effects of credential assessment on skilled immigrants' labour market performance in Canada», *Canadian Public Policy*, 47(3), 358–372.

20 Tobin S., & Barata, P. (2022, December 13). «Work skills must be central to Canadian immigration efforts», *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/december-2022/work-skills-canadian-immigration>

21 Ibid.

22 Business Higher Education Round Table. (2022, March). «Empowering People for Recovery and Growth», Business Council of Canada. https://bher.ca/sites/default/files/2022-03/Empowering%20People%20for%20Recovery%20and%20Growth%202022%20Skills%20Survey%20Report_3.pdf

besoins en compétences spécialisées, ils pensent toujours que les compétences générales et socio-émotionnelles sont des enjeux de taille²³. On craint également que ces affirmations ne dissimulent ou ne masquent des préjugés lors de l'évaluation de ces compétences. Par exemple, les entretiens peuvent être entachés de préjugés liés au genre et à la culture, privilégiant les styles de communication neurotypiques sans nécessairement évaluer les compétences pertinentes pour l'exercice d'un emploi.

LES CADRES DE COMPÉTENCES ET DE QUALIFICATIONS

Des organisations mondiales, telles que l'Organisation Internationale du Travail (OIT)²⁴, le Forum Économique Mondial (FEM)²⁵ et la Banque Mondiale²⁶, ont proposé des cadres pour mettre en évidence les compétences nécessaires dans un monde globalisé. Le Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century de l'OIT se concentre sur les compétences non techniques, telles que les compétences sociales et émotionnelles, les compétences cognitives et métacognitives, les compétences numériques de base et les compétences de base pour les emplois verts, afin de garantir que les individus soient employables, adaptables aux exigences du marché du travail et qu'ils puissent contribuer à leur bien-être et à celui de leur communauté²⁷. Le Forum économique mondial (FEM) classe les compétences du 21^e siècle en littératies fondamentales (compétences de base pour les tâches quotidiennes), en compétences (approches des défis complexes) et en qualités personnelles (approches des environnements changeants)²⁸. Les universités canadiennes ont également proposé des cadres de compétences, bien qu'ils soient très fragmentés et incohérents. Par exemple, le « Future Ready Talent Framework » de l'Université de Waterloo

identifie 12 compétences clés demandées sur le marché du travail mondial, mais les bases sur lesquelles reposent ces compétences ne sont pas claires²⁹.

La plupart des pays ont adopté des cadres pour identifier et développer les compétences essentielles permettant à leurs citoyens de participer de manière significative au monde du travail, à l'éducation et à la société, mais les termes et les définitions sont peu cohérents. Le modèle canadien des Compétences pour réussir (anciennement connu par Compétences essentielles) identifie neuf compétences essentielles pour participer à la vie active, à l'éducation et à la société: adaptabilité, créativité et innovation, résolution de problèmes, communication, collaboration, compétences numériques et littératie, y compris la lecture, l'écriture et le calcul³⁰. L'Australie, quant à elle, fait la distinction entre les « compétences de base » pour la participation à la société (c'est-à-dire l'apprentissage, la lecture, l'écriture, la communication orale et le calcul)³¹ et les « compétences de base pour le travail et le développement » pour la réussite sur le lieu de travail (c'est-à-dire la résolution de problèmes, la collaboration, l'autogestion, la communication et les compétences en matière de technologies de l'information)³². D'autres pays utilisent des systèmes de classification ou des taxonomies qui lient les compétences à des codes professionnels, comme le système ONET³³ des États-Unis et la classification ESCO de la Commission européenne³⁴.

Toutefois, si le consensus sur la manière de définir ces compétences reste limité, certains efforts ont été déployés pour les évaluer. En fait, les outils d'évaluation des compétences ne manquent pas pour mettre les individus en contact avec le marché du travail, par le biais des compétences demandées. Le « Skills Council of Canada », à lui seul, est un répertoire de plus de 800 outils d'évaluation préétablis sur son site web, et

23 Ibid.

24 International Labour Organization. (2021). « Global framework on core skills for life and work in the 21st century », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf

25 World Economic Forum. (2016). « Ten 21st-century skills every student needs », www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students

26 World Bank. (2021, July 21). « Skills development », www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment

27 International Labour Organization. (2021). « Global framework on core skills for life and work in the 21st century », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf

28 World Economic Forum. (2016). « Ten 21st-century skills every student needs », www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students

29 University of Waterloo. (n.d.). « Future ready talent framework », <https://uwaterloo.ca/future-ready-talent-framework>

30 Government of Canada. (2023, June 2). « Learn about skills », www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/understanding-individuals.html

31 Australian Government. (2020). « Australian core skills framework », Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/australian-core-skills-framework

32 Australian Government. (2020). « Core skills for work developmental framework », Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/core-skills-work-developmental-framework

33 O*net. (n.d.). « About O*net », www.onetcenter.org/overview.html#data

34 European Commission. (n.d.). « The ESCO classification », <https://esco.ec.europa.eu/en/classification>

qui offre aussi la possibilité de personnaliser un outil d'évaluation. Par exemple, l'outil d'évaluation des compétences professionnelles (ESAT) de « FutureWorx » évalue le développement de compétences sociales et émotionnelles telles que l'attitude, la responsabilité, la confiance, l'adaptabilité, la créativité et la collaboration. L'ESAT est généralement utilisé dans les programmes de formation et d'éducation pour sensibiliser sur les attentes et les compétences en matière d'employabilité³⁵. L'outil gratuit d'évaluation des compétences numériques de la Commission européenne permet aux individus d'évaluer eux-mêmes leurs compétences numériques, telles que la maîtrise de l'information et des données, la communication et la collaboration, la création de contenu numérique, la sécurité et la résolution de problèmes. Les résultats servent de boussole, pour orienter les individus vers les ressources pertinentes et les possibilités de formation³⁶. Au Royaume-Uni le service en ligne gratuit « Skills health check » qui relève du National Career Service permet aux individus d'évaluer leurs compétences personnelles, telles que leurs intérêts et leurs motivations, et leurs compétences professionnelles, telles que la numération, le raisonnement verbal et la résolution de problèmes³⁷.

Cependant, les compétences telles que la résilience, le travail d'équipe et la communication sont difficiles à évaluer et reposent souvent sur l'auto-évaluation^{38,39}. En outre, la recherche a révélé que les définitions et les significations se rapportant aux compétences telles que la communication peuvent être très divergentes, notamment lorsqu'on a recours à l'auto-évaluation. Par exemple, dans une étude, 90 % des étudiants et diplômés universitaires interrogés ont indiqué qu'ils avaient d'excellentes compétences en communication, contre 30 % seulement par leurs employeurs⁴⁰.

En réalité, non seulement ces outils reposent énormément sur l'auto-évaluation, mais il existe peu de recherche qui permettent d'établir un lien réel entre ces outils et l'emploi. On peut également se demander dans quelle mesure ces évaluations de compétences peuvent incorporer des préjugés culturels dans les questions, ce qui pourrait exclure certaines populations et par conséquent faire reproduire le statu quo.

Par exemple, il est prouvé que les processus informels, les règles tacites et les compétences culturelles jouent également un rôle, mais de manière dissimulée et peut-être insidieuse. Certains outils destinés aux employeurs établissent des profils d'employés performants et utilisent ces caractéristiques pour identifier les candidats présentant les mêmes attributs. Bien que cette façon de procéder puisse sembler rationnelle, elle risque d'ancrer les préjugés et d'encourager le recrutement des personnes présentant les mêmes caractéristiques. Et si les évaluations via des intermédiaires peuvent parfois être utiles pour mettre les employeurs en contact avec des employés potentiels, elles ne constituent pas des évaluations directes des compétences en matière de capital humain. Dans une étude récente utilisant le PEICA, l'auteur qualifie les compétences de capital humain étonnamment difficiles à évaluer, car la plupart des mesures sont autodéclarées d'une manière ou d'une autre, ou basées sur les diplômes⁴¹.

On accorde également beaucoup d'attention au « déficit de compétences numériques » et au besoin impérieux de diplômés hautement qualifiés dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi qu'à la pénurie sévère des métiers spécialisés et la main-d'œuvre qualifiée. Des études montrent que le déficit en compétences numériques est un phénomène mondial. 80 % des entreprises ont besoin d'un plus grand nombre de travailleurs possédant des compétences numériques, et deux tiers d'entre elles ont des difficultés à trouver et à embaucher les bons candidats⁴². Au Canada, 79 % des chefs d'entreprise indiquent que la pandémie a modifié leur façon de travailler et qu'ils ont besoin d'un plus grand nombre d'employés possédant des compétences en informatique⁴³.

Bien que ces compétences soient très demandées, il est prouvé, par exemple, que les ingénieurs formés à l'étranger connaissent des taux de chômage élevés. Ils possèdent peut-être les compétences nécessaires, mais la reconnaissance des diplômes internationaux leur fait défaut. Des voies d'accès efficaces à la pratique professionnelle, y compris à « l'expérience » canadienne, restent un obstacle. Pour certaines professions réglementées, il existe également des cadres de

35 Futureworx. (n.d.). « Employability skills assessment tool », <https://futureworx.ca/employability-skills-assessment-tool>

36 Europass. (n.d.). « Test your digital skills! », <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home>

37 National Career Services. (n.d.). « Skills health check », <https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-health-check/home>

38 See for instance, Weingarten, H. P. & Hicks, M. (2018). « On Test: Skills. Summary of Findings from HEQCO's Skills Assessment Pilot Studies », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario; and Kaupp, J., Frank, B., & Chen, A. (2014). « Evaluating Critical Thinking and Problem Solving in Large Classes: Model Eliciting Activities for Critical Thinking Development », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

39 Patry, D., & Ford, R. (2016). « Measuring Resilience as an Education Outcome », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

40 Cukier, W. (2014). « Understanding Employer Needs and the Skills of Social Science and Humanities Graduates », Toronto: OCHRIF.

41 Richwine, J. (2022). « Skill deficits among foreign-educated immigrants: Evidence from the US PIAAC », *Plos one*, 17(8).

42 Cukier, W., Zou, C., Jae, K., & Sabat, M. (2023). « Digital skills and the skills gap. Diversity Institute », www.torontomu.ca/diversity/reports/digital-skills-and-the-skills-gap

43 Ibid.

compétences spécifiques pour l'obtention des agréments⁴⁴⁻⁴⁵. Ainsi, les candidats à l'exercice de la profession d'ingénieur doivent détailler leur expérience professionnelle et auto-évaluer leur niveau de compétence dans plusieurs domaines, tels que la gestion de projets et la gestion financière, ainsi que la communication⁴⁶. Le secteur des soins infirmiers en Ontario utilise une approche similaire. Après que l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario ait évalué la formation et la pratique des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, ces derniers sont tenus de faire une évaluation complémentaire des compétences, dans laquelle ils doivent soumettre une note de réflexion sur les lacunes qu'ils ont rencontrées dans leurs compétences en début de carrière⁴⁷⁻⁴⁸. Toutefois, d'autres professions, telles que l'enseignement et la médecine, continuent de s'appuyer sur des qualifications pour l'obtention d'une autorisation d'exercer, associées à une expérience de travail acceptable. La question au sujet de l'autorisation d'exercer une profession est complexe, et le Canada demeure très en retrait par rapport à de nombreux autres pays. Une grande partie du processus est laissée aux organisations professionnelles qui peuvent avoir des objectifs contradictoires – par exemple, le protectionnisme et la gestion des risques, par opposition à l'accessibilité. On constate que les processus sont lents et coûteux, même dans les professions qui souffrent d'une grave pénurie de main-d'œuvre.

Au final, s'il existe de nombreux cadres de compétences et outils d'évaluation, peu d'entre eux s'adressent spécifiquement aux nouveaux arrivants.^{49-50,51} Les normes et pratiques internationales utilisent des systèmes de points pour les immigrants qualifiés et la reconnaissance des diplômes étrangers^{52,53}. Cependant, d'autres pays ouvrent la voie pour changer cette pratique. L'Australie, par exemple, évalue à la fois les compétences et les qualifications des immigrants

qualifiés. Les évaluations des compétences sont délivrées par les autorités compétentes en la matière – par exemple, les personnes migrantes qualifiées en quête d'un emploi dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants verront leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences évaluées sur la base de leur expérience professionnelle. Les immigrants qualifiés sont tenus d'expliquer leur travail, les compétences qu'ils ont utilisées et de décrire des exemples de situations en rapport avec les normes d'évaluation pertinentes⁵⁴. Le gouvernement australien dresse actuellement une liste de 215 professions très demandées pour lesquelles des processus d'évaluation des compétences ont été mis en place à l'intention des immigrants potentiels. En outre, la Australian National Skills Commission conseille le gouvernement sur le marché du travail et les besoins en compétences liés à cette liste.

CONCLUSION

Les compétences requises pour le marché du travail actuel et futur est un sujet d'actualité, au Canada, mais aussi dans le monde entier. Les gouvernements, les employeurs, les autres parties prenantes et les décideurs politiques produisent une quantité importante de documents pour tenter de définir et de catégoriser ces compétences et de les aligner sur les besoins du marché du travail. Ce qui ressort moins clairement de ces conversations, c'est la manière d'évaluer efficacement si les individus possèdent ou non ces compétences, et quel est l'impact direct de ces compétences sur la réussite d'un individu sur le marché du travail. Ceci est encore plus visible chez les nouveaux arrivants au Canada. En fait, la plupart des possibilités d'évaluation des compétences des nouveaux arrivants

-
- 44 Engineers Canada. (2018, September 6). «A closer look at the competency-based assessment project». <https://engineerscanada.ca/news-and-events/news/a-closer-look-at-the-competency-based-assessment-project>
- 45 Engineers and Geoscientists BC. (2023). «Competency assessment». <https://competencyassessment.ca/About>
- 46 Ibid.
- 47 Colleges of Nurses of Ontario. (2023). «Entry-to-practice competencies for registered practical nurses». www.cno.org/globalassets/docs/reg/41042_entrypracrpn-2020.pdf
- 48 College of Nurses Ontario. (2017, October 12). «FAQs: Competency assessment supplement». www.cno.org/en/become-a-nurse/registration-requirements/education/faq-competency-assessment-supplement
- 49 Government of the United Kingdom. (2020, October 19). «The UK's points-based immigration system: Information for EU citizens». www.gov.uk/guidance/the-uks-points-based-immigration-system-information-for-eu-citizens
- 50 New Zealand Immigration. (2023). «New Zealand skilled residence pathways». www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/living-in-new-zealand-permanently/new-zealand-skilled-residence-pathways
- 51 Government of Canada. (2023, August 23). «Comprehensive ranking system (CRS) tool: Skilled immigrants (express entry)». www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/crs-tool.asp
- 52 Government of Canada. (2023, May 25). «Learn more about foreign credential recognition in Canada». www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition.html
- 53 European Commission. (n.d.). «Recognition of foreign qualifications». https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/recognition-foreign-qualifications_en
- 54 Australian Children's Education & Care Quality Authority. (n.d.). «Skills assessment: Pilot 2». www.acecqa.gov.au/qualifications/skills-assessment-pilot-2

sont basées sur les diplômes, ce qui constitue une mesure tout à fait indirecte des compétences non techniques ou transférables, sur les compétences linguistiques, ce qui n'a qu'un impact approximatif sur les résultats obtenus sur le marché du travail, ou sur l'auto-évaluation, ce qui laisse entrevoir dénormes possibilités quant à la présence de préjugés. Par ailleurs, les compétences évaluées ne sont pas suffisamment considérées comme des indicateurs directs des résultats observés sur le marché du travail.

RECOMMANDATIONS

De toute évidence, il est nécessaire de s'assurer de l'utilisation des approches fondées sur des données probantes en vue d'évaluer les compétences, que ce soit lors de la sélection des immigrants au Canada ou lors du recrutement de personnes pour des emplois. Pour y parvenir, nous devons néanmoins mieux comprendre la manière dont les compétences sont définies, évaluées et, peut-être le plus important, comment

celles-ci sont utilisées. Les recherches actuelles sont contradictoires et paradoxales, en particulier en ce qui concerne les immigrants, les compétences et l'emploi. Nous devons mieux comprendre l'adéquation entre certaines compétences et les résultats obtenus par les individus sur le marché du travail et remettre en question les affirmations qui reposent sur des hypothèses et non sur des faits. Nous devons mieux comprendre comment notre définition des compétences et notre évaluation des compétences, par exemple, s'alignent sur les réalités de l'emploi. Nous devons continuer à explorer les façons dont les préjugés sont intégrés dans nos hypothèses, dans les mesures que nous prenons et dans nos processus. Nous devons examiner comment les processus et les pratiques des professions réglementées pourraient être améliorés afin de soutenir les parcours des immigrants qualifiés sur le marché du travail. Nous devons prendre en considération les politiques et les pratiques internationales, par exemple l'approche de l'Australie, et les moyens de mieux les aligner au niveau national, mais aussi au niveau organisationnel, pour remédier notamment à l'inadéquation et la sous-utilisation des compétences.

RÉFÉRENCES

- Australian Children's Education & Care Quality Authority. (n.d.). «Skills assessment: Pilot 2.», www.acecqa.gov.au/qualifications/skills-assessment-pilot-2
- Australian Government. (2020). «Australian core skills framework», Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/australian-core-skills-framework
- Australian Government. (2020). «Core skills for work developmental framework», Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/core-skills-work-developmental-framework
- Banerjee, R., Hou, F., Reitz, J. G., & Zhang, T. (2021). «Evaluating foreign skills: Effects of credential assessment on skilled immigrants' labour market performance in Canada», *Canadian Public Policy*, 47(3), 358–372.
- Borwein, S. (2014). «Bridging the Divide, Part I: What Canadian Job Ads Said», Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- Business Higher Education Round Table. (2022, March). «Empowering People for Recovery and Growth», Business Council of Canada. https://bher.ca/sites/default/files/2022-03/Empowering%20People%20for%20Recovery%20and%20Growth%202022%20Skills%20Survey%20Report_3.pdf
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2002). «Immigrant Earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle», *Journal of Population Economics*, 15, 31–57.
- Colleges of Nurses of Ontario. (2023). «Entry-to-practice competencies for registered practical nurses», www.cno.org/globalassets/docs/reg/41042_entrypracrpn-2020.pdf
- College of Nurses Ontario. (2017, October 12). «FAQs: Competency assessment supplement», www.cno.org/en/become-a-nurse/registration-requirements/education/faq-competency-assessment-supplement
- Council of Ministers of Education, Canada (2017). «Skills Proficiency of Immigrants in Canada: Findings from the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)».
- Cukier, W. (2014). «Understanding Employer Needs and the Skills of Social Science and Humanities Graduates», Toronto: OCHRI.
- Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). «Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada», Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- Cukier, W., Zou, C., Jae, K., & Sabat, M. (2023). «Digital skills and the skills gap. Diversity Institute», www.torontomu.ca/diversity/reports/digital-skills-and-the-skills-gap

- Engineers Canada. (2018, September 6). «A closer look at the competency-based assessment project», <https://engineerscanada.ca/news-and-events/news/a-closer-look-at-the-competency-based-assessment-project>
- Engineers and Geoscientists BC. (2023). «Competency assessment», <https://competencyassessment.ca/About>
- European Commission. (n.d.). «Recognition of foreign qualifications», https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/recognition-foreign-qualifications_en
- European Commission. (n.d.). «The ESCO classification», <https://esco.ec.europa.eu/en/classification>
- Europass. (n.d.). «Test your digital skills!», <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home>
- Futureworx. (n.d.). «Employability skills assessment tool», <https://futureworx.ca/employability-skills-assessment-tool>
- Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). «Education, credentials, and immigrant earnings», *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 41(1), 186–216.
- Government of Canada. (2023, August 23). «Comprehensive ranking system (CRS) tool: Skilled immigrants (express entry)», www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/crs-tool.asp
- Government of Canada. (2023, June 2). «Learn about skills», www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success-understanding-individuals.html
- Government of Canada. (2023, May 25). «Learn more about foreign credential recognition in Canada», www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition.html
- Government of the United Kingdom. (2020, October 19). «The UK's points-based immigration system: Information for EU citizens», www.gov.uk/guidance/the-uks-points-based-immigration-system-information-for-eu-citizens
- Imai, S., Stacey, D., & Warman, C. (2019). «From engineer to taxi driver? Language proficiency and the occupational skills of immigrants», *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 52(3), 914–953.
- International Labour Organization. (2021). «Global framework on core skills for life and work in the 21st century», www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf
- Kaupp, J., Frank, B., & Chen, A. (2014). «Evaluating Critical Thinking and Problem Solving in Large Classes: Model Eliciting Activities for Critical Thinking Development», Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- Lancee, B., & Bol, T. (2017). «The transferability of skills and degrees: Why the place of education affects immigrant earnings», *Social Forces*, 96(2), 691–716.
- Murray et al. (2011). «Toward a better understanding of the link between oral fluency, literacy and Essential skills». DataAngel Policy Research Inc.
- National Career Services. (n.d.). «Skills health check», <https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-health-check/home>
- New Zealand Immigration. (2023). «New Zealand skilled residence pathways», www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/living-in-new-zealand-permanently/new-zealand-skilled-residence-pathways
- Organization for Economic Co-operation and Development. (n.d.). About PIAAC. www.oecd.org/skills/piaac/
- O*net. (n.d.). «About O*net», www.onetcenter.org/overview.html#data
- Patry, D., & Ford, R. (2016). «Measuring Resilience as an Education Outcome», Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- Richwine, J. (2022). «Skill deficits among foreign-educated immigrants: Evidence from the US PIAAC», *Plos one*, 17(8).
- Sivakumar, V. (2023, February 19). «Canadian immigrants' efforts to find employment complicated by perceived skills mismatch», *CIC News*. www.cicnews.com/2023/02/canadian-immigrants-efforts-to-find-employment-complicated-by-perceived-skills-mismatch-0232695.html#gs.6mowbg
- Solati, F., Chowdhury, M. and Jackson, N. (2022). «English and French language ability and the employability of immigrants in Canada», *International Journal of Social Economics*, 49(1), 34–58. <https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2020-0851>
- Tobin S., & Barata, P. (2022, December 13). «Work skills must be central to Canadian immigration efforts», *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/december-2022/work-skills-canadian-immigration>
- University of Waterloo. (n.d.). «Future ready talent framework», <https://uwaterloo.ca/future-ready-talent-framework>
- Weingarten, H. P., Brumwell, S., Chatoor, K. & Hudak, L. (2018). «Measuring Essential Skills of Postsecondary Students: Final Report of the Essential Adult Skills Initiative», Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario

Weingarten, H. P. & Hicks, M. (2018). «On Test: Skills. Summary of Findings from HEQCO's Skills Assessment Pilot Studies,» Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario

World Bank. (2021, July 21). «Skills development», www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment

World Economic Forum. (2016). «Ten 21st-century skills every student needs», www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students

Xu, L., & Hou, F. (2023, January 25). «Official language proficiency and immigrant labour market outcomes: Evidence from test-based multidimensional measures of language skills», *Economic and Social Reports*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023001/article/00002-eng.htm

INFIRMIÈRES FORMÉES À L'ÉTRANGER : LES DÉFIS DE LA RECONNAISSANCE

OVIE ONAGBEBOMA, est une infirmière nationalement reconnue et une dirigeante d'entreprise, dont la contribution exceptionnelle a été largement remarquée. Son parcours professionnel à la fois en tant qu'infirmière experte en gestion certifiée Lean Six Sigma et en tant qu'associée de recherche témoigne de sa poursuite de l'excellence. Elle a contribué avec Santé Canada et l'infirmière en chef du Canada à l'élaboration de la trousse d'outils nationale sur le maintien des effectifs infirmiers. Cela témoigne de son engagement à relever les défis cruciaux du secteur des soins de santé. Ovie a pris des mesures proactives pour créer des changements positifs et a créé l'Alliance des infirmières et infirmiers noirs du Canada (AIINC), ce qui a eu un impact significatif sur les infirmières et infirmiers noirs, les étudiants en soins infirmiers et les partenaires indispensables, en élargissant sa portée par la création de filiales dans de nombreuses provinces. Le leadership d'Ovie a fait de la AIINC un porte-parole de renom, amplifiant la voix des infirmières et infirmiers noirs dans l'ensemble du pays.

SHARON BROUGHTON est Associée de recherche Senior à l'Institut de la Diversité (ID) et candidate au doctorat (ABD) en Études Politiques à l'Université Métropolitaine de Toronto. Elle est titulaire d'un B.A., d'un B.Comm. et d'un M.B.A. de l'université McMaster et d'un M.A. en politique publique et administration de l'université métropolitaine de Toronto. Sharon possède une vaste expérience en matière de leadership, dont plus d'une décennie à la tête d'équipes et de projets de recherche dans l'industrie et les secteurs à buts non lucratifs. Elle a travaillé dans le secteur des services d'établissement et d'emploi et contribue au partenariat de recherche Immigration et Résilience en milieu urbain (BMRC-IRMU). Ses recherches portent sur l'immigration et la politique du marché du travail, la reconnaissance des compétences et la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations et dans l'ensemble des secteurs.

Les postes vacants dans le secteur de la santé au Canada ont atteint un niveau record de 96 200 au quatrième trimestre 2022 avec les infirmiers autorisés (IA), les infirmiers en psychiatrie autorisés, les infirmiers auxiliaires autorisés (IAA), les aides-infirmiers, les aides-soignants et les associés des services aux patients qui représentent 69 pour cent du total des postes vacants¹. Les offres d'emploi d'IA et d'IAA ont augmenté de 21 à 22 % d'une année à l'autre², ce qui représente une augmentation de 220 % au cours des cinq dernières années³.

En raison des graves pénuries de main-d'œuvre, des charges de travail excessives, de l'impact de la pandémie de la COVID-19 et des environnements de travail toxiques, plus de la moitié des infirmières au Canada indiquent qu'elles prévoient de quitter leur emploi au cours de l'année à venir, et 19 % d'entre elles prévoient d'abandonner complètement la profession⁴. Les infirmières réglementées représentent la moitié de la main-d'œuvre du secteur de la santé, ce qui signifie que les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre

¹ Statistics Canada, «Job Vacancies Fourth Quarter 2022», *The Daily*, March 21, 2023. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230321/dq230321b-eng.htm

² Ibid.

³ Hessem Eddine Ben Ahmed and Ivy Lynn Bourgeault, *Sustaining Nursing in Canada: A Set of Coordinated Evidence-based Solutions Targeted to Support the Nursing Workforce Now and Into the Future* (Ottawa: Canadian Federation of Nurses Unions, 2022). https://nursesunions.ca/wp-content/uploads/2022/11/CHWN-CFNU-Report_-Sustaining-Nursing-in-Canada2022_web.pdf

⁴ Ibid.

sont désastreuses⁵. Parallèlement à la crise des soins infirmiers, le vieillissement de la population canadienne entraîne une accélération de la demande de services de santé. Selon le recensement de 2021, la catégorie des 65 ans et plus augmente six fois plus vite que celle des enfants de moins de 15 ans et représente désormais 22 % de la population⁶. Une pression soutenue sur les secteurs de la santé et des soins à domicile est attendue, car la cohorte des 65 ans et plus devrait représenter 25 % de la population d'ici à 2051⁷. Les changements démographiques doivent également influencer le contenu et la prestation des soins de santé. Au Canada, 23 % de la population est née à l'étranger et à Toronto, 47 % de la population est issue de l'immigration⁸. En tant que service public, la politique de santé et sa prestation doivent représenter et répondre aux divers besoins, intérêts et attentes des populations qu'elles desservent.

Le Canada attire de nombreux professionnels de la santé hautement qualifiés et formés à l'étranger, ce qui représente une occasion importante de répondre aux besoins croissants en matière de main-d'œuvre. Depuis 2015, le pays a accueilli plus de 22 000⁹ résidents permanents désireux de travailler dans le secteur de la santé, dont 8 600 infirmières¹⁰. Les nouveaux arrivants sont, en fait, plus susceptibles d'exercer des professions d'infirmier et de soutien aux soins de santé que leurs homologues nés au Canada ; cependant, les infirmiers formés

à l'étranger (IEN) sont confrontés à d'importants obstacles à l'exercice de leur profession et à des taux élevés de sous-emploi¹¹. Les immigrants représentent 22 % de la main-d'œuvre en soins infirmiers et en soutien aux soins de santé, mais seulement 9 % sont des infirmiers autorisés¹² ; en revanche, 30 % des aides-infirmiers, des aides-soignants et des préposés aux bénéficiaires sont des immigrants¹³. Parmi les principaux candidats à l'IEN qui ont immigré au Canada par la voie économique, seuls 48 % de ceux qui avaient l'intention de travailler dans les soins infirmiers exerçaient leur profession ; 23 % occupaient un poste de soutien aux soins de santé pour lequel ils étaient surqualifiés, tandis que 29 % occupaient des fonctions peu qualifiées en dehors du secteur¹⁴. Les disparités étaient les plus frappantes chez les IEN ayant obtenu un baccalauréat ou un niveau supérieur dans le cadre d'un programme de sciences infirmières à l'extérieur du Canada. Parmi les IEN ayant complété une partie de leur formation au Canada, 78 % travaillaient dans leur profession, alors que 37 % des IEN formés à l'étranger travaillaient dans le secteur des soins infirmiers¹⁵. Dans les recherches explorant les expériences des IEN, les défis linguistiques et de communication, les problèmes d'intégration, la discrimination en matière d'emploi et les difficultés à obtenir des titres de compétences et des autorisations d'exercer ont été cités à maintes reprises comme constituant des obstacles¹⁶.

5 Rafael Harun and Margaret Walton-Roberts, « Assessing the Contribution of Immigrants to Canada's Nursing and Health Care Support Occupations: A Multi-scalar Analysis », *Human Resources for Health* 20, no. 53 (2022): 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00748-7>

6 Statistics Canada, « In the Midst of High Job Vacancies and Historically Low Unemployment, Canada faces Record Retirements from an Aging Labour Force: Number of Seniors Aged 65 and Older Grows Six Times Faster than Children 0–14 », *The Daily*, April 27, 2022. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427a-eng.htm

7 Ibid.

8 Statistics Canada, « Immigrants Make Up the Largest Share of the Population in Over 150 years and Continue to Shape Who We are as Canadians », *The Daily*, October 26, 2022. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm

9 Cela comprend les personnes qui ont immigré dans le cadre de la catégorie économique : Entrée express et du Programme des candidats des provinces.

10 Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC), « Easier Access to Permanent Residence for Physicians in Canada to Help Address Doctor Shortages », *IRCC News release*, September 23, 2022. www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/09/easier-access-to-permanent-residence-for-physicians-in-canada-to-help-address-doctor-shortages.html

11 Statistics Canada, Profile of Immigrants in Nursing and Health Care Support Occupations (Ottawa: Statistics Canada, 2021). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-eng.htm

12 Ibid; En 2019, les IEN représentaient 9,4 % (28 306) de toutes les infirmières et infirmiers autorisés (IA) au Canada, 7,8 % (8 656) des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA), 4,2 % (135) sont des infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés (RPNs) et 4,5 % (273) des infirmières et infirmiers praticiens (IP). Le taux de représentation des IEN = (28 306+8 656) des 8,5 % ; Canadian Institute for Health Information (CIHI), *Nursing in Canada 2018: A Lens on Supply and Workforce* (Ottawa: Canadian Institute for Health Information, 2019). www.cihi.ca/sites/default/files/document/regulated-nurses-2018-report-en-web.pdf

13 Ibid.

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Rafael Harun et Margaret Walton-Roberts, « Assessing the Contribution of Immigrants to Canada's Nursing and Health Care Support Occupations: A Multi-scalar Analysis », *Human Resources for Health* 20, no. 53 (2022): 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00748-7>; L. Lum, P. Dowdoff et K. Englander, « Internationally Educated Nurses' Reflections on Nursing Communication in Canada », *International Nursing Review* 63, no. 3 (2016): 344–351, <https://doi.org/10.1111/inr.12300>; Bukola Salami et Sioban Nelson, « The Downward Occupational Mobility of Internationally Educated Nurses to Domestic Workers », *Nursing Inquiry* 21, no. 2 (2014): 153–161. <https://doi.org/10.1111/nin.12029>

Les inégalités sont plus prononcées à l'intersection du sexe, du statut d'immigrant et de la racialisation, ce qui rend le discours sur l'équité, la diversité et l'inclusion pertinent. À l'instar de l'ensemble du secteur, les immigrants qui travaillent dans le domaine des soins infirmiers et du soutien aux soins de santé sont principalement des femmes (87%); 84% des nouveaux arrivants qui travaillent dans ces domaines ont immigré du Sud¹⁷, principalement des Philippines (30%), de l'Afrique (15%), des Caraïbes (15%) et de l'Inde (8%)¹⁸. Alors que la plupart des personnes originaires de ces régions travaillent comme aides-infirmiers, aides-soignants ou préposés aux bénéficiaires, seuls 2% des immigrants économiques exerçant ces professions avaient l'intention de le faire à leur arrivée au Canada¹⁹.

Le sous-emploi et la déqualification généralisées des femmes racisées et nouvellement arrivées, imposées par le système, sont intenables dans un pays qui s'enorgueillit du multiculturalisme et de l'inclusion. Le système actuel ne répond pas aux besoins du secteur canadien de la santé ou des IEN. Il place de plus en plus le Canada dans une position peu concurrentielle dans la course mondiale aux talents. Il ne s'agit pas des normes élevées d'accès à la pratique nécessaire pour fournir des soins de qualité. En effet, les pays dotés d'un secteur de santé de grande qualité sont bien plus performants que le Canada. En Australie, par exemple, moins de 5% des IEN arrivés dans le pays entre 2009 et 2016 gagnent moins de 50% du revenu médian du secteur²⁰. En revanche, au Canada, plus de 50% des IEN gagnent moins de la moitié du revenu médian de la profession qu'ils envisagent d'exercer²¹. Les procédures décentralisées des licences professionnelles au Canada sont longues et complexes et impliquent souvent de recommencer ses études. Bien que

les obstacles à l'intégration surviennent aux niveaux organisationnel, individuel, sectoriel et sociétal, pour la profession des infirmiers, ce sont les politiques au niveau macro, les systèmes de délivrance des titres et des autorisations d'exercer qui ont les répercussions les plus profondes sur les résultats. Ces systèmes méritent d'être examinés.

L'AUTORISATION D'EXERCER POUR LES IEN AU CANADA

Les services de santé publique du Canada sont financés par le gouvernement fédéral et réglementés par la Loi canadienne sur la santé. Toutefois, ils sont gérés, organisés et dispensés par treize systèmes de santé provinciaux et territoriaux distincts. Cette méthode complexe et décentralisée de prestation de soins de santé génère un environnement de régulation professionnelle tout aussi complexe. Les IEN doivent faire face à des évaluations nationales et provinciales, à des exigences parfois redondantes et à des normes disparates d'une province à l'autre. Même dans les cas les plus expéditifs, où les exigences en matière d'équivalence d'études, de compétences linguistiques et d'expérience pratique sont satisfaites sans avoir recours à la formation d'appoint, le délai d'obtention du permis d'exercice peut varier d'un an et demi à deux ans et demi. Le coût associé varie de 1 080 \$²² en Colombie-Britannique (C.-B.), en présumant l'admissibilité au programme de bourses pour les IEN, qui, selon ce scénario, accorde un remboursement de 3 420 \$, jusqu'à un maximum de 6 900 \$²³, si une formation d'appoint est nécessaire, sous

17 Calculé à l'aide du tableau 1: 1) Pourcentage de travailleuses immigrantes dans le secteur des soins infirmiers et de l'assistance médicale (N&HS) par rapport au total du personnel immigrant dans le secteur N&HS : 128,010/147,705 = 87%. Pourcentage de travailleurs immigrants dans le secteur des soins infirmiers et de l'assistance médicale (N&HS) originaires de pays du Sud divisé par le total du personnel immigrant: 123 625/147 705 = 84%; Statistics Canada, *Profile of Immigrants in Nursing and Health Care Support Occupations* (Ottawa: Statistics Canada, 2021). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-eng.htm

18 Calculé à l'aide du tableau 1: Pourcentage de travailleurs immigrants dans le secteur des soins infirmiers et de l'assistance médicale (N&HS) originaires des Philippines (44 380/147 705=30 %), d'Afrique (22 535/147 705=15 %), des Caraïbes (22 220/147 705=15 %), de l'Inde (12 225/147 705=8 %); Statistics Canada, *Profile of Immigrants in Nursing and Health Care Support Occupations* (Ottawa: Statistics Canada, 2021). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-eng.htm

19 Calculé à l'aide du tableau 1: Pourcentage de travailleurs immigrants dans le secteur des soins infirmiers et de l'assistance médicale (N&HS) originaires des Philippines (44 380/147 705=30 %), d'Afrique (22 535/147 705=15 %), des Caraïbes (22 220/147 705=15 %), de l'Inde (12 225/147 705=8 %); Statistics Canada, *Profile of Immigrants in Nursing and Health Care Support Occupations* (Ottawa: Statistics Canada, 2021). www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-eng.htm

20 Benjamin Harrap et al., «Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's», *International Migration* 60, no. 5 (2022): 91–107. <https://doi.org/10.1111/imig.12940>

21 Ibid.

22 Le coût total minimal du permis d'exercice des IENs dans le cas des Infirmières et infirmiers autorisés (RN) en Colombie-Britannique est de 3 000 \$ pour (l'évaluation NCAS) + 120 \$ pour (l'évaluation des titres de compétences) + 300 \$ pour le (test linguistique) + 360 \$ pour (l'examen NCLEX-RN) + 600 \$ pour (l'inscription) + 120 \$ pour la (protection en matière de responsabilité civile) = 4 500 \$. Dans ce cas de figure, 3 420 \$ peuvent être remboursés dans éventualité ou l'IEN signe une entente d'obligation de service l'obligeant à servir 12 mois auprès d'un employeur du secteur de la santé financé par l'État en Colombie-Britannique dans les six mois qui suivent l'inscription. Voir www.bccnm.ca/RN/applications_registration/how_to_apply/InternationalEN/Pages/Default.aspx and www.nursingjobsbc.ca/faq/#return

23 300 \$ (pour l'épreuve de langue) + 360 \$ (pour l'examen NCLEX-RN) + 600 \$ (pour l'inscription) + 500 \$ pour les (frais de dossier) + 870 \$ pour (évaluation NNAS) + 75 \$ pour l'examen de jurisprudence + 529 \$ pour l'inscription + 4 300 \$ pour la transition, y compris les manuels. <https://learninginstitute.nshealth.ca/programs-and-courses/bridging-re-entry-programs/rn-bridging-re-entry-program>, www.nnas.ca/application-fe, <https://crnpei.ca>, <https://crnpei.ca/rn-information/internationally-educated-nurses/frequently-asked-questions>

réserve que l'IEN conclue un Accord de Retour de Service, à l'Île-du-Prince-Édouard (I.-P.-É.).

Ce qui est le plus frappant, c'est la variabilité des exigences entre les provinces. Le tableau 1 détaille les processus d'autorisation d'exercer dans chaque province²⁴ pour les IEN dont la profession est celle d'IA. L'autorisation d'exercer comprend l'examen NCLEX-RN de la nouvelle génération dans toutes les provinces (à l'exception du Québec), mais aussi un examen de jurisprudence en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard, un examen d'enregistrement en Alberta et un examen d'évaluation des compétences cliniques au Manitoba. Au Québec, il faut suivre le programme d'intégration professionnelle obligatoire; au Nouveau-Brunswick, un minimum de deux à quatre cours, dont Soins infirmiers professionnels au Canada et Communication professionnelle sont requis, et en Alberta, les modules de jurisprudence sont des exigences de formation obligatoires pour tous les candidats au titre d'infirmier diplômé de l'IEN. Dans d'autres provinces, une formation supplémentaire n'est nécessaire que lorsque des lacunes en matière de compétences ont été identifiées. Les exigences en matière d'expérience en soins infirmiers auxiliaires varient de la pratique active durant les trois années suivant l'enregistrement en Ontario, à 1 125 heures ou à la réussite d'un programme approuvé, de formation en soins infirmiers dans les cinq dernières années suivant l'obtention de l'autorisation d'exercer dans de nombreuses autres provinces. Le respect des récentes exigences en matière d'exercice de la profession est un défi face à la complexité du processus d'autorisation d'exercer qui fait obstacle à l'accès à la profession. Dans la plupart des provinces, il est possible d'obtenir un permis d'exercice provisoire, qui permet aux IEN de travailler dans leur domaine avant de passer l'examen NCLEX-RN/OIIQ²⁵. Toutefois, cette option n'est pas offerte en Alberta et, en Ontario, où il faut avoir reçu une offre d'emploi d'un employeur approuvé dans le domaine des soins infirmiers. Même les exigences en matière de langue anglaise varient: en Alberta, la réussite à l'examen d'immatriculation ou au NCLEX-RN remplace l'examen de compétence linguistique. En revanche, au Manitoba, il faut avoir suivi un programme de soins infirmiers au Canada ou avoir passé les tests

linguistiques CELBAN/IELTS. Il est à noter que les exigences linguistiques des organismes provinciaux de réglementation des infirmières autorisées dépassent les niveaux de compétences linguistiques exigés aux demandeurs principaux dans le cadre du système d'entrée express²⁶ pour le Canada.

De plus, l'évaluation des titres de compétences et l'expérience qui ont permis d'obtenir le statut de résident permanent dans le cadre du programme d'immigration économique du Canada n'ont aucune incidence sur la capacité d'un IEN à exercer dans son domaine.

Essentiellement, le processus d'autorisation d'exercer des IEN devrait comporter un système d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) ou une évaluation des compétences conforme aux normes des professionnels de la santé canadiens, tout en mettant l'accent sur l'efficacité. Un système efficace et efficient permettrait de répondre aux besoins urgents du Canada en matière de main-d'œuvre et de tirer pleinement parti des compétences et de l'expérience précieuses des IEN de manière équitable et opportune. L'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA) énonce neuf principes pour la RA: accessibilité, cohérence, équité, respect, validité, souplesse, rigueur, soutien professionnel et transparence²⁷. Idéalement, la RA peut élargir l'accès aux professions et accélérer l'intégration des IEN. En revanche, la RA a été appliquée de telle sorte qu'elle attribue la différence à un déficit, en mesurant, en surveillant et, en définitive, en dévalorisant les titres de compétences des nouveaux arrivants et en ne les incluant que de façon subsidiaire²⁸. Malgré les récentes modifications apportées à l'autorisation d'exercer en Nouvelle-Écosse et en Alberta, les processus d'autorisation d'exercer des IEN au Canada s'alignent sur la version d'exclusion de l'ERA. Les organismes de réglementation des IA ont imposé un système d'exclusion sociale et économique.

Dans la plupart des provinces, le processus d'autorisation d'exercer est amorcé par le Service national d'évaluation des soins infirmiers (SNEI). Par l'intermédiaire du SNEI, un IEN peut soumettre une demande d'autorisation d'exercer une

24 Voir Annexe, Tableau 1, « Autorisation d'exercer pour les IEN—comparatif entre les provinces ».

25 Au Québec, l'examen de l'OIIQ est administré au lieu de l'examen NCLEX-RN.

26 Par exemple, dans la plupart des provinces, l'IELTS exige des IEN qu'ils obtiennent les notes suivantes au test d'anglais : Compréhension de l'écrit / expression écrite = 6,5, expression orale/ compréhension de l'oral = 7, alors que pour le programme d'Entrée express des travailleurs qualifiés (fédéral) et la catégorie de l'expérience canadienne, l'exigence est le NCLC 7 ce qui correspond à un score IELTS de 6 pour la Compréhension de l'écrit, expression écrite, l'expression orale et compréhension de l'oral. « Language Requirements – Skilled Immigrants (Express Entry) », Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC), last modified January 11, 2021. www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/language-requirements.html, www.canadim.com/guides/canadian-language-benchmark; www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/standard-requirements/language-requirements/test-equivalency-charts.html

27 « RPL Quality Assurance Manual: Introduction », Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA), consulté August 22, 2023. <https://capla.ca/rpl-qa-manual>

28 Per Anderson et Shiba Guo, « Governing through Non/Recognition: The Missing 'R' in the PLAR for Immigrant Professionals in Canada and Sweden », *International Journal of Lifelong Education* 28, no. 4 (2009): 432–437. <https://doi.org/10.1080/02601370903031264>

profession infirmière²⁹ (p. ex. IA) dans une province, moyennant des frais de 850 \$, accompagnée d'une demande, d'une pièce d'identité avec photo, des résultats de l'examen linguistique (le cas échéant) et des documents originaux (c.-à-d. les bulletins de scolarité, d'inscription et d'emploi en soins infirmiers), qui seront envoyés directement au SNEI par l'établissement d'enseignement, l'organisme de réglementation et les anciens employeurs³⁰. L'examen effectué par le NNAS pour déterminer si l'IEN répond aux « normes canadiennes » peut prendre jusqu'à un an; toutefois, des délais de deux ans ont été rapportés par le NNAS, ce qui a incité l'organisme de réglementation de la C.-B., le BCCNM, à se tourner vers un autre fournisseur³¹. Comme le processus doit être séquentiel, les IEN peuvent déposer une demande auprès de leur organisme de réglementation provincial après avoir obtenu le résultat du NNAS; les qualifications sont ensuite évaluées par rapport aux « normes provinciales ».

Les retards se poursuivent au niveau provincial, un récent rapport soulignant que l'arriéré des applications de l'IEN en Ontario a grimpé à 26 000 infirmières au cours de la dernière décennie³². Les délais sont exacerbés par l'accès limité aux programmes de transition, les exigences supplémentaires en matière de cours et la rareté des examens (par exemple, le NCLEX-RN n'est offert qu'une à trois fois par année au Canada, selon la région). Les délais excessifs ont des conséquences réelles pour les IDE, qui sont souvent contraints de travailler comme aides-soignants, aides-infirmiers ou dans d'autres emplois de substitution mal rémunérés pendant qu'ils tentent d'obtenir leur autorisation d'exercer. Les IEN font état de problèmes de santé mentale et de difficultés financières alors qu'ils naviguent dans le processus complexe d'autorisation d'exercer, qu'ils travaillent en dehors de leur profession et qu'ils encourrent des frais de demande et d'examen doubles en raison des retards des organismes de réglementation (par

exemple, les IEN signalent qu'ils doivent passer plusieurs tests linguistiques lorsque les résultats de leur examen précédent expirent)³³. Les IEN ont noté « la perception par les Canadiens que la formation médicale canadienne est « élitiste »; le racisme systémique dans les soins de santé [et la] sous-représentation des personnes de couleur au sein de la direction des programmes médicaux, se traduisant par un manque de compréhension culturelle de la part des professionnels de la santé formés à l'étranger³⁴ ». Le système canadien d'autorisation d'exercer est discriminatoire, complexe, incohérent, inefficace et semble conçu pour empêcher les IEN d'exercer leur profession.

Le constat d'un manque de transparence aggrave les effets des iniquités systémiques. Les critères d'évaluation du NNAS et des organismes de réglementation provinciaux n'ont pas été dévoilés. Aucune statistique accessible au public n'indique l'équivalence des programmes de formation en soins infirmiers ou des exigences cliniques dans des régions particulières, pas plus qu'il n'existe de précédents ou même de taux de réussite aux examens par pays source. L'évaluation est opaque. En Ontario, par exemple, les évaluations sont basées sur une analyse au cas par cas plutôt que sur des ententes conjointes entre les universités ou sur des évaluations d'équivalence. Le Canada n'a pas non plus conclu d'accords bilatéraux avec des pays sources importants, tels que les Philippines, l'Inde ou le Nigeria, qui pourraient faciliter l'élaboration d'un cadre cohérent de reconnaissance des compétences.

Les préjugés inhérents à la procédure d'autorisation d'exercer se répercutent sur l'emploi. Cette expérience pour les IEN se traduit par un traitement injuste et une discrimination aussi bien de la part des patients que des médecins cadres et des collègues de travail³⁵. Sur le lieu de travail, les IEN luttent

29 Les IEN peuvent soumettre des demandes pour une catégorie supplémentaire de soins infirmiers pour un montant additionnel de 230 USD chacun et/ou pour chaque province supplémentaire pour un montant de 55 USD chacune. Les frais standard pour une fonction et une province s'élèvent à 650 USD; « Starting Internationally Educated Nurses on their Journey to Nursing Practice in Canada », National Nursing Assessment Service (NNAS), consulté August 21, 2023. www.nnas.ca

30 Ibid.

31 La Colombie-Britannique a d'abord introduit le NCAS à la place du NNAS. Par la suite, en janvier 2023, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont mis en œuvre des projets pilotes visant à contourner la NNAS et à évaluer les titres de compétences uniquement au niveau provincial ; cela devrait permettre de rationaliser le processus, de réduire les obstacles et d'éliminer des mois ou des années de retard ; « Coming in 2023: New Registration Process will Remove Delays and Lower Costs for Internationally Trained Nurses », British Columbia College of Nurses and Midwives (BCCNM), consulté le 15 juillet 2023. www.bccnm.ca/BCCNM/Announcements/Pages/Announcement.aspx?AnnouncementID=396

32 Canadian Broadcast Corporation (CBC), « As Ontario ERs buckle, Nurses' Groups want International Applicants' Licences Expedited », CBC News, July 28, 2022. www.cbc.ca/news/canada/toronto/ont-international-nurses-1.6535290

33 Cat Goodfellow et al., *A Missing Part of Me: A Pan-Canadian Report on the Licensure of Internationally Educated Health Professionals [Final Report]* (Ottawa: National Newcomer Navigation Network, 2023), www.newcomernavigation.ca/en/about-us/resources/documents/SiteReport-Feb2023.v5.pdf

34 Ibid.

35 Elena Neiterman et Ivy Lynn Bourgeault, « The Shield of Professional Status: Comparing Internationally Educated Nurses' and International Medical Graduates' Experiences of Discrimination », *Health* 19, no. 6 (2015): 615–634. <https://doi.org/10.1177/1363459314567788>; Shiva Nourpanah, « Maybe We Shouldn't Laugh So Loud: The Hostility and Welcome Experienced by Foreign Nurses on Temporary Work Permits in Nova Scotia, Canada », *Labour/Le Travail* (Spring 2019) 83, 105–120, <https://doi.org/10.1353/lit.2019.0004>; Ruth Lee et Ruthe Wojtuk, « Transition of Internationally Educated Nurses into Practice: What We Need to Do to Evolve as an Inclusive Profession over the Next Decade », *Nursing Leadership* 34, no. 4 (2021): 57–64. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35039119>

pour obtenir une reconnaissance professionnelle, ils sont soumis à une surveillance intense, à des horaires plus longs, à des quartes de travail plus difficiles et à moins d'opportunités de carrière que leurs homologues nés au Canada³⁶. Une étude régionale portant sur les établissements de soins de longue durée a révélé que les employeurs étaient moins disposés à embaucher des IEN et ne reconnaissaient pas leur grande expérience, assimilant ainsi leur acuité professionnelle à celle des nouveaux diplômés³⁷. Jeffries et coll. (2019) soulignent les conséquences préjudiciables pour la santé et la sécurité et les impacts sur la communauté qu'entraîne la sous-représentation des professionnels infirmiers racisés dans le système de soins de santé canadien³⁸.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et la Colombie-Britannique mettaient récemment en œuvre des projets pilotes visant à contourner le NNAS et à évaluer les diplômes exclusivement au niveau provincial³⁹. Cette mesure permettra de réduire les chevauchements, mais elle est loin d'être déterminante. Les modifications apportées à l'autorisation d'exercer en avril/mai 2023 en Nouvelle-Écosse et en Alberta sont plus prometteuses. En Alberta, les candidats des Philippines, de l'Inde, des États-Unis, du Royaume-Uni, de l'Australie, du Nigeria, de la Jamaïque, de la Nouvelle-Zélande et de l'Irlande, qui représentent 94 % des candidats, ne sont plus soumis à une évaluation de leurs titres de compétences. Ainsi, le Collège des infirmières et infirmiers autorisés de l'Alberta ne fera que valider, et non évaluer, les documents relatifs au IEN. La réussite de l'examen d'enregistrement de l'Alberta remplira simultanément la condition de compétence en anglais, laissant l'examen NCLEX-RN comme principale exigence en matière de compétences. Grâce à ces modifications, l'organisme de réglementation des soins infirmiers a enregistré 1 413 IEN au cours du premier mois, soit plus de 2½ fois le nombre

total d'enregistrements de IEN au cours des quatre dernières années combinées⁴⁰. Le collège des sciences infirmières de la Nouvelle-Écosse a également adopté une approche de validation des titres de compétences pour les IEN titulaires d'un permis d'exercice aux Philippines, en Inde, au Nigeria, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie ou en Nouvelle-Zélande, qui représentent 87 % des candidats. En pareil cas, la réussite à l'examen de compétence NCLEX-RN remplit les conditions d'obtention de l'autorisation d'exercer. L'organisme de réglementation note que «dans une optique d'équité, la nouvelle approche permet d'obtenir des résultats cohérents et prévisibles en matière d'autorisation d'exercer»⁴¹. Cette évaluation d'équivalence faisait suite à l'examen, par l'organisme de réglementation, relativement aux dix ans de données provenant des rapports du NNAS et des taux de réussite au NCLEX-RN pour les candidats IEN des sept pays⁴². Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard ont récemment annoncé leur intention d'adopter une approche similaire. Ces modifications sont encourageantes. Elles reconnaissent les expériences substantielles et comparables des IEN, rationalisent le processus en adoptant une vision macroéconomique de l'équivalence et maintiennent la cohérence par le biais de l'évaluation des compétences NCLEX-RN.

L'AUTORISATION D'EXERCER DE L'IEN DANS D'AUTRES JURIDICTIONS

L'Organisation Mondiale de la Santé prévoit une pénurie mondiale de 5,7 millions d'infirmières d'ici à 2030⁴³. La migration mondiale des professionnels de la santé devrait se poursuivre, les praticiens cherchant à faire progresser leur carrière et leur mode de vie⁴⁴. Un impératif éthique et concurrentiel impose d'apprendre des autres juridictions et de veiller à ce que les compétences des IEN soient reconnues

36 Ibid.

37 Ruth Lee et Ruthe Wojtiuk, «Transition of Internationally Educated Nurses into Practice: What We Need to Do to Evolve as an Inclusive Profession over the Next Decade», *Nursing Leadership* 34, no. 4 (2021): 57–64. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35039119>

38 Keisha Jefferies et al., «African Nova Scotian Nurses' Perceptions and Experiences of Leadership: A Qualitative Study Informed by Black Feminist Theory», *CMAJ* 194, no. 42 (2022): E1437-E1447. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36316018>

39 «Nursing Professionals», British Columbia College of Nurses and Midwives (BCCNM), consulté July 17, 2023. www.bccnm.ca/Pages/Default.aspx

40 Greg Mercer, «Thousands of Foreign-trained Nurses can now Practise in Canada as Provinces Change Licensing Rules», *Globe and Mail*, May 11, 2023. www.theglobeandmail.com/canada/article-international-trained-nurses-licenses-canada

41 «NSCN Announces a First-in-Canada Licensure Process for Nurses Coming to Nova Scotia», Nova Scotia College of Nursing, consulté July 17, 2023. www.nscn.ca/explore-nscn/news-and-media/news/2023/nscn-announces-first-canada-licensure-process-nurses-coming-nova-scotia

42 «Expedited Licensing Process for Nurses Licensed in Designated Jurisdictions», Nova Scotia College of Nursing, consulté July 17, 2023. www.nscn.ca/sites/default/files/documents/Registration/Expedited%20Licensing%20Process%20for%20Nurses%20Licensed%20in%20Designated%20Jurisdictions%20FAQ.pdf

43 Chanchal Kurup et al., «Transition of Internationally Qualified Nurses in Australia: Meta-synthesis of Qualitative Studies», *Collegian* 30, no. 2 (2022): 357–366. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.10.002>

44 Melissa Cooper et al., «Regulation, Migration and Expectation: Internationally Qualified Health Practitioners in Australia – A Qualitative Study», *Human Resources for Health* 18, no. 1 (2020): 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00514-7>

et récompensées à leur juste valeur. L'Australie a été reconnue pour la qualité supérieure de ses résultats en matière de migration des personnes qualifiées par rapport au Canada. Comme nous l'avons déjà mentionné, le revenu des IEN au Canada est dix fois plus susceptible de se situer à moins de 50 % du revenu médian de leur profession que celui des IEN en Australie⁴⁵. En outre, l'Australie est parvenue à intégrer les IEN dans des emplois correspondant à leurs compétences, les IEN représentant 29 % des infirmières diplômées en Australie contre seulement 9 % de la main-d'œuvre infirmière au Canada⁴⁶. Les efforts de l'Australie pour attirer et reconnaître les qualifications des professions formées à l'étranger ont commencé en 1989 avec la création de l'Office national de reconnaissance des compétences à l'étranger, chargé de travailler avec les organismes de réglementation et d'implanter des passerelles pour neuf professions ciblées, dont celle d'infirmière⁴⁷.

Ultérieurement, des organismes nationaux d'évaluation ont été créés pour évaluer les titres de compétences avant l'émigration. En 2010, l'Australie a abandonné son cadre réglementaire au niveau national au profit d'un processus d'enregistrement national des infirmières sous l'égide de l'Agence australienne de réglementation des praticiens de la santé (AHPRA), qui comprend le Conseil australien des soins infirmiers et des sages-femmes (NMBA)⁴⁸. En Australie, les IEN n'ont qu'à satisfaire à une seule norme nationale pour être autorisés à exercer dans tous les États, alors qu'au Canada, ils doivent faire face à un environnement réglementaire complexe et décentralisé⁴⁹.

À partir de 2020, l'Australie a abandonné les programmes de transition pour les IA au profit d'une approche axée sur

les résultats. Le processus d'autorisation d'exercer de l'IEN comprendra désormais 1) une auto-évaluation en ligne pour déterminer la pertinence et l'équivalence du titre de l'IEN et classer le candidat dans le volet A/B/C; 2) la validation/l'évaluation du titre; 3) une orientation; 4) si le candidat fait partie du volet B (c.-à-d. que le titre est pertinent mais non équivalent), il doit se soumettre à l'examen NCLEX-RN administré par Pearson VUE, qu'il peut passer dans la plupart des pays avant l'entrée en Australie; et 5) les candidats du volet B doivent également passer l'examen ECOS, offert jusqu'à cinq fois par année et administré à Adélaïde, en Australie⁵⁰. Les candidats du volet C dont la formation n'est pas équivalente ou pertinente doivent améliorer leur qualification, tandis que les candidats du volet A n'ont qu'à suivre le processus de validation des titres de compétences et d'orientation⁵¹. L'organisme de réglementation note que les IEN du Canada, de Hong Kong, d'Irlande, du Royaume-Uni, des États-Unis et de Nouvelle-Zélande satisferont probablement aux exigences du volet A, tandis que les IEN de Belgique, de Flandre, du Chili, du Pakistan, de Papouasie-Nouvelle-Guinée et de Singapour pourraient satisfaire à ces exigences⁵². Bien qu'elle vise à rationaliser le processus, cette nouvelle option risque d'être moins rapide⁵³ et plus coûteuse pour le volet B que l'ancienne option de transition de trois mois (l'OSCE seul coûte 4 000 \$ australiens, ce qui porte le coût total à 8 500 \$ australiens pour le volet B)⁵⁴. La question de l'impact des récents amendements reste entière; l'augmentation de son coût pourrait réduire l'intérêt de l'IEN pour l'Australie. En dépit de ce changement, le Canada pourrait s'inspirer du cadre national simplifié de l'Australie, du processus d'inscription spécifique de six mois et de l'auto-évaluation gratuite en ligne, qui renseignent immédiatement les candidats sur leur domaine d'activité.

45 Benjamin Harrap et al., «Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's», *International Migration* 60, no. 5 (2021): 91–107. <https://doi.org/10.1111/imig.12940>

46 Canadian Institute for Health Information (CIHI), *Nursing in Canada, 2019: A Lens on Supply and Workforce* (Ottawa: Canadian Institute for Health Information, 2019), www.cihi.ca/sites/default/files/rot/nursing-report-2019-en-web.pdf; Chun Tie YIona et al., «Playing the Game: A Grounded Theory of the Integration of International Nurses», *Collegian* 26, no. 4 (2019): 470–476. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2018.12.006>

47 Benjamin Harrap et al., «Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's». *International Migration* 60, no. 5 (2022): 91–107. <https://doi.org/10.1111/imig.12940>

48 Andrew Cashin et al., «Development of the Nurse Practitioner Standards for Practice Australia». *Policy, Politics, & Nursing Practice* 16, no. 1–2 (2015): 27–37. <https://doi.org/10.1177/1527154415584233>

49 Ibid.

50 «Steps after Self-check (assessment stages)», Nursing and Midwifery Board of Australia (NMBA), accessed July 17, 2023. www.nursingmidwiferyboard.gov.au/Accreditation/IQNM/Self-check-and-Portfolio/Steps-after-Self-check.aspx

51 Ibid.

52 Ibid.

53 En 2023, 3 examens ECOS ont déjà été programmés en juin ; il est donc possible de remplir les conditions d'inscription dans un délai de 6 mois.

54 Les révisions réglementaires australiennes ont été critiquées pour 1) le manque de transparence en ce qui concerne les preuves et les processus utilisés ; 2) le décalage entre une approche des évaluations de l'IEN basée sur les résultats (c.-à-d. basée sur les résultats des examens) et « l'accréditation institutionnelle basée sur les inputs des infirmières formées en Australie »; Cooper, Melissa, Philippa Rasmusse et Judy Magarey. 2020; et 3) Dans le système de santé australien, les IEN sont désormais responsables de leur propre adaptation au système de santé australien, alors que dans le cadre de la transition, les IEN bénéficiaient d'un soutien et l'intégration relevait d'une responsabilité commune; Chanchal Kurup et al., «Transition of Internationally Qualified Nurses in Australia: Meta-synthesis of Qualitative Studies», *Collegian* 30, no. 2 (2022): 357–366. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.10.002>

En 2021, on estimait que 20 % des infirmières diplômées au Royaume-Uni avaient suivi une formation internationale dans des pays n'appartenant pas à l'Union européenne et 16 % dans les pays de l'Union européenne⁵⁵. Le Royaume-Uni a conclu des accords bilatéraux ou des protocoles d'accord avec les gouvernements des Philippines, de l'Inde, de la Malaisie, du Kenya, du Népal et du Sri Lanka⁵⁶. Ces accords fixent les conditions de recrutement des professionnels de la santé formés à l'étranger et définissent les modalités de collaboration des parties signataires sur la planification des effectifs dans le secteur des soins de santé. Un aspect essentiel des contrats est le «développement d'un mécanisme mutuellement convenu de reconnaissance des compétences, des qualifications et des titres d'études et de formation»⁵⁷. Le processus national d'autorisation d'exercer de l'IEN au Royaume-Uni comprend 1) la validation/évaluation des titres; 2) la démonstration des compétences linguistiques en anglais grâce à la formation/l'expérience professionnelle ou la réussite à l'IELTS/OET; 3) la réussite d'un test informatisé (CBT) proposé par Pearson VUE; et 4) la réussite de l'OSCE⁵⁸. La phase d'évaluation de la candidature prend jusqu'à 14 jours, et une fois que le CBT/OSCE et, le cas échéant, le test linguistique sont terminés, l'obtention de la licence prend jusqu'à 30 jours, avec une durée minimale de cinq mois, les examens y compris, pour l'obtention de la licence⁵⁹. Le coût total, comprenant les examens, est de 1 975 \$CAN ; les IEN qui ne réussissent pas l'évaluation des titres de compétences et qui souhaitent se retirer du processus reçoivent un remboursement⁶⁰. Bien que le site Web de l'organisme de réglementation ne l'indique pas clairement, l'évaluation des titres de compétences de 14 jours suggère que les accords bilatéraux et les précédents établis favorisent l'efficacité et un processus d'autorisation d'exercer plus rapide pour les IEN.

Une analyse du processus d'autorisation d'exercer en Irlande montre certaines similitudes avec les pratiques antérieures et actuelles de l'Australie. Bien que l'on ne dispose pas de données récentes sur les infirmières, l'Irlande a réussi à attirer et à intégrer des talents internationaux dans le domaine de la santé, comme en témoignent les médecins formés à l'étranger, qui représentent plus de 40 % de la profession⁶¹. Pour entamer la procédure d'autorisation d'exercer en Irlande, les IEN non ressortissants de l'UE doivent procéder à une auto-évaluation gratuite, qui permet de classer les candidats dans les catégories G1⁶², G2 ou G3⁶³. Les filières G2 et G3 requièrent une évaluation formelle des compétences qui débouche sur l'un des deux résultats suivants: 1) approbation/autorisation d'exercer à condition que les exigences en matière de tests linguistiques ou de pratique de l'anglais soient remplies; 2) refus provisoire en cas de lacunes importantes dans la formation théorique ou clinique; ou 3) exigence d'une mesure de compensation sous la forme d'un test d'aptitude (c'est-à-dire un examen à choix multiples ET un examen OSCE), OU d'un stage de pratique supervisée dans un établissement de santé agréé d'une durée de 6 à 12 semaines⁶⁴. Bien que le processus de 13 mois en Irlande soit plus long selon les normes britanniques et australiennes, la perspective de progresser en choisissant des examens ou des mesures de compensation pratiques peut séduire les IEN⁶⁵.

Les cas de l'Irlande, du Royaume-Uni et de l'Australie illustrent les possibilités d'améliorer l'efficacité et l'efficience par le biais 1) d'un cadre national rationalisé d'autorisation d'exercer; 2) d'auto-évaluations et d'une transparence accrue permettant aux IEN d'évaluer pleinement les exigences avant de faire un investissement; 3) de possibilités d'évaluation basée sur les résultats (c'est-à-dire un examen) ou d'évaluation pratique lorsque des mesures de compensation, telles

55 «Adult Social Care Workforce Data», Skills for Care, consulté July 17, 2023, www.skillsforcare.org.uk/home.aspx

56 «Government-to-government Agreements on Health and Social Care Workforce Recruitment», Government of the UK, Dernière modification August 22, 2022. www.gov.uk/government/collections/government-to-government-agreements-on-health-and-social-care-workforce-recruitment

57 «Memorandum of Understanding on the Recruitment of Filipino Healthcare Professionals between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland», Government of the UK, accessed July 17, 2023, www.gov.uk/government/publications/memorandum-of-understanding-between-the-uk-and-the-philippines-on-healthcare-cooperation/memorandum-of-understanding-on-the-recruitment-of-filipino-healthcare-professionals-between-the-government-of-the-republic-of-the-philippines-and-the

58 Homepage, Nursing and Midwifery Council (NMC), consulté August 22, 2023. www.nmc.org.uk

59 Ibid.

60 Ibid.

61 Gemma Williams et al., «Health Professional Mobility in the WHO European Region and the WHO Global Code of Practice: Data from the Joint OECD/EUROSTAT/WHO-Europe Questionnaire», *European Journal of Public Health* 30, no. supplement 4 (2020): iv5–iv11. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa124>

62 Les candidats du groupe (G1) sont principalement ceux qui ont une autorisation d'exercer/ayant une expérience pratique dans un pays de l'UE et dont les qualifications sont reconnues dans le cadre de la reconnaissance des qualifications professionnelles: Directive 2005/36/EC

63 Homepage, Nursing and Midwifery Board of Ireland (NMBI), consulté August 22, 2023. www.nmbi.ie/Home.

64 Ibid.

65 Ibid.

qu'une période de pratique supervisée, peuvent être exigées ; et 4) de précédents et d'accords bilatéraux permettant d'évaluer l'équivalence au niveau du pays ou de l'établissement, facilitant ainsi une procédure plus rapide.

CONCLUSION

Le processus d'autorisation d'exercer au Canada est complexe et implique des structures de gouvernance à plusieurs niveaux, des exigences disparates et des parcours propres à chaque province. Il en résulte un processus inefficace, inéquitable et inefficace qui a conduit à la déqualification d'infirmières hautement qualifiées, formées à l'étranger, dont la vie a été bouleversée pour immigrer au Canada avec la promesse d'une participation pleine et équitable. Malgré la grave pénurie d'infirmières, la RA a été appliquée dans des conditions qui dévalorisent les compétences des nouveaux arrivants et ne les intègrent que de façon subordonnée. Cependant, le contexte exige un mécanisme qui élargit l'accès à la profession et accélère l'intégration des IEN.

Le Canada peut s'inspirer des normes simples, transparentes et nationales d'autorisation d'exercer appliquées en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni; une collaboration fédérale et provinciale est nécessaire pour élaborer de telles normes.

Les autorités réglementaires canadiennes auraient également intérêt à s'inspirer des accords de coordination, des accords bilatéraux et de l'évaluation des qualifications au niveau mondial, plutôt que des examens au cas par cas. Cette approche a été appliquée efficacement dans des contextes de soins de santé similaires et, plus récemment, en Nouvelle-Écosse et en Alberta. En outre, d'autres marchés ont démontré qu'un mécanisme d'examen basé sur les résultats OU une évaluation pratique (mais pas les deux) sont suffisants pour faciliter une évaluation solide. Finalement, la procédure d'autorisation d'exercer doit être accélérée au Canada. Les délais de plus de 18 mois ne sont pas compétitifs et, compte tenu des exigences relatives à la pratique récente, ils entraînent la suppression de candidats qualifiés en IEN.

Les obstacles systémiques qui contribuent au sous-emploi et à la déqualification des femmes racisées nouvellement arrivées sont insoutenables dans un pays qui se prévaut du multiculturalisme et de l'inclusion. Le cadre actuel ne répond pas aux attentes des IEN ni aux exigences du secteur de la santé au Canada. En outre, en tant que bien public, la politique de santé et sa prestation doivent refléter et répondre aux divers besoins, intérêts et attentes de la population qu'elle dessert. À cette étape, les obstacles, leur impact, ainsi que les solutions de recharge efficaces et efficientes sont bien documentés. Il est temps d'agir.

ANNEXE**TABLEAU 1. AUTORISATION D'EXERCER POUR LES IEN – COMPARATIF ENTRE LES PROVINCES**

	Ontario	Manitoba
Candidature nationale, évaluation de l'éducation et des diplômes	Oui, examiné par la NNAS.	Oui, examiné par la NNAS.
Présenter une demande à l'organisme de réglementation provincial, évaluation de la formation et des titres de compétences*	L'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) évalue la formation et les diplômes conformément aux normes provinciales.	Ordre des infirmières et infirmiers autorisés du Manitoba (CRNM) évalue la formation pour déterminer sa comparabilité.
Éducation, formation ou transition supplémentaires requises	Si des lacunes en matière d'éducation et de compétences sont identifiées, les IIF doivent suivre le Programme canadien d'évaluation des compétences des infirmières et infirmiers autorisés (PCECI). Des cours supplémentaires et/ou un programme de transition peuvent être exigés en fonction de cette évaluation.	Une évaluation des compétences cliniques (CCA) ou le suivi du programme de réinsertion des infirmières (NREP) est requis. Les résultats de l'évaluation des compétences cliniques permettent de déterminer si des cours supplémentaires sont nécessaires dans le cadre du programme de réintégration des infirmières (NREP). Il existe une politique de reconnaissance des acquis (partie I et partie II). La partie I est intégrée au NNAS et la partie II au CCA.
Exigences en matière de compétences linguistiques	Détermination des compétences linguistiques en anglais ou en français par 1) l'exercice de la profession d'infirmier en anglais ou en français au cours des deux dernières années ; 2) une formation d'infirmier en anglais ou en français au cours des deux dernières années ; 3) un score de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou de 7, 7, 6.5, 6.5, 7 (IELTS)** à un test de langue approuvé.	Détermination des compétences linguistiques en anglais par 1) la réussite d'un programme de formation en soins infirmiers approuvé au Canada ou la réussite du NREP au cours des deux dernières années ; 2) un score de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6.5, 6.5, 7 (IELTS)** à un test de langue approuvé.
Conditions d'examen	1) Examen de jurisprudence RN ; 2) Examen NCLEX-RN.	1) Évaluation des compétences cliniques (CCA) rédigée en 4 jours au Manitoba ; 2) Examen NCLEX-RN.
Enregistrement provisoire octroyant le droit de travailler sur le terrain	Avec une offre d'emploi d'un employeur infirmier agréé de l'Ontario.	Dans l'intervalle, les IEN ont la possibilité de postuler en tant qu'infirmier diplômé (GN) une fois le NCLEX-RN planifié.
Exigences en matière d'expérience pratique	Preuve de l'exercice de la profession d'infirmier dans les 3 ans précédant l'inscription. Ou, si l'infirmier a exercé dans les 8 ans, il peut être admissible à un partenariat pour une expérience de pratique supervisée afin de satisfaire à l'exigence de pratique.	1 125 heures de pratique infirmière au cours des 5 dernières années ou 450 heures au cours des 2 dernières années.

Notes:

* En outre, la vérification des antécédents criminels, la validation de l'inscription en bonne et due forme, les attestations de l'employeur et de l'organisme de réglementation, les relevés de notes provenant directement des établissements d'enseignement, la traduction de documents, etc. sont des exigences normales.

** Les résultats des tests de langue ont été indiqués comme suit: parler/écouter/lire/écrire/global.



	Saskatchewan	Nouveau-Brunswick
Candidature nationale, évaluation de l'éducation et des diplômes	Oui, examiné par la NNAS.	Oui, examiné par la NNAS.
Présenter une demande à l'organisme de réglementation provincial, évaluation de la formation et des titres de compétences*	Examens du Collège des infirmières et infirmiers autorisés de la Saskatchewan (CRNS); formation équivalente à l'exigence provinciale. L'inscription doit être à jour dans le pays où la formation en soins infirmiers de l'IEN a été complétée. Une évaluation de l'équivalence substantielle des compétences (SEC) peut être exigée à Sask. Polytechnic, Regina SK.	Évaluation de l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB).
Éducation, formation ou transition supplémentaires requises	Si nécessaire, en fonction de l'évaluation. Peut inclure des cours formels et/ou un programme de formation d'appoint en soins infirmiers pour les infirmières formées à l'étranger (Registered Nursing Bridging Program for Internationally Educated Nurses – RNBP/IEN), géré par Sask. Polytechnic Programme de transition.	Les candidats doivent suivre les cours obligatoires, sauf si la formation et l'enregistrement ont été effectués aux États-Unis (zone 1). Les IEN doivent suivre 2 cours (pour les zones 2 et 3), 4 cours (pour la zone 4) ou une évaluation des compétences et des cours définis (zone 5), en fonction du pays où la formation et l'inscription en soins infirmiers ont été obtenues.
Exigences en matière de compétences linguistiques	Maîtrise de l'anglais démontrée par un score de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6.5, 6.5, 7 (IELTS)** si l'anglais n'est pas la langue principale de l'IEN.	Preuve de la maîtrise de l'anglais ou du français requise pour la zone 5 (c'est-à-dire pour les IEN enregistrés dans des pays autres que les États-Unis, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Royaume-Uni, l'Irlande, la France, Hong Kong, la Belgique, les Émirats arabes unis, l'Inde, les Philippines, le Maroc, le Liban ou la Suisse). Résultats d'examen requis: 7, 7, 6.5, 6.5 (CELBAN) et 8, 9, 8, 7, 7, 7.5 (IELTS)**.
Conditions d'examen	1) Si le SEC est requis, examen à choix multiples, entretien/examen de diagnostic clinique et examens objectifs cliniques structurés (ECOS); 2) NCLEX-RN.	Examen NCLEX-RN.
Enregistrement provisoire octroyant le droit de travailler sur le terrain	Oui, licence d'infirmier diplômé, avant l'examen NCLEX-RN si les autres conditions sont réunies.	Oui, uniquement pour les zones 2, 3 et 4. Un permis d'inscription temporaire (PIT) d'une durée maximale d'un an est disponible pendant la durée de la formation complémentaire, lorsque requis par l'AIINB.
Exigences en matière d'expérience pratique	Au cours des 5 dernières années, le candidat a: 1) effectué 1125 heures de pratique infirmière; ou 2) obtenu un diplôme d'un programme de formation en soins infirmiers approuvé; ou 3) suivi un programme de réinsertion en soins infirmiers approuvé; ou 4) réussi le NCLEX-RN.	1) 1 125 heures de pratique durant les 5 dernières années; ou 2) avoir complété un programme de formation d'infirmière diplômée approuvé durant les 5 dernières années. Si le nombre d'heures est inférieur, le candidat doit suivre le programme d'adaptation de l'AIINB. Si le candidat n'a pas exercé au cours des 5 dernières années, une évaluation des compétences est requise.

Notes:

* En outre, la vérification des antécédents criminels, la validation de l'inscription en bonne et due forme, les attestations de l'employeur et de l'organisme de réglementation, les relevés de notes provenant directement des établissements d'enseignement, la traduction de documents, etc. sont des exigences normales.

** Les résultats des tests de langue ont été indiqués comme suit: parler/écouter/lire/écrire/global.



	Colombie-Britannique	Nouvelle-Écosse (7 Pays)
Candidature nationale, évaluation de l'éducation et des diplômes	Oui, évalué par le NCAS (prestataire provincial) ou le NNAS si déjà en cours. L'évaluation des diplômes peut être effectuée par l'un des organismes agréés. Une évaluation des compétences peut être requise.	L'examen du NNAS n'est plus requis pour les IEN ayant une licence en règle délivrée aux Philippines, en Inde, au Nigeria, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande (depuis mai 2023).
Présenter une demande à l'organisme de réglementation provincial, évaluation de la formation et des titres de compétences*	La demande du Collège des infirmières et des sages-femmes de la Colombie-Britannique (BCCNM) peut être effectuée en même temps que l'examen du NCAS. Le BCCNM évalue l'expérience, les résultats de l'évaluation des titres de compétences, etc. par rapport aux exigences provinciales et détermine si une formation complémentaire est nécessaire.	Le Collège des soins infirmiers de la Nouvelle-Écosse (NSCN) valide les documents relatifs à l'autorisation d'exercer et à la formation en soins infirmiers des IEN formés/inscrits dans les sept pays susmentionnés (l'évaluation n'est donc pas nécessaire).
Éducation, formation ou transition supplémentaires requises	Si des lacunes en matière de compétences sont identifiées par le BCCNM, une formation complémentaire est requise.	Aucun apprentissage ou formation complémentaires ne sont requis pour les IEN formés/ayant une licence dans un des 7 pays.
Exigences en matière de compétences linguistiques	La maîtrise de la langue anglaise est démontrée par 1) la pratique des soins infirmiers dans un environnement anglophone au cours des 2 dernières années ; 2) une formation en soins infirmiers en anglais au cours des 2 dernières années ; 3) un score de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6.5, 6.5, 7 (IELTS)** à un test de langue approuvé.	Lorsque la formation en soins infirmiers s'est déroulée en anglais, que l'autorisation d'exercer ou la pratique s'est déroulée en anglais ou que l'inscription actuelle et le programme de formation en soins infirmiers ont été suivis dans l'un des sept pays, l'examen de langue n'est pas nécessaire. Dans le cas contraire, les exigences de réussite au test de langue sont de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6.5, 6.5, 7 (IELTS)**.
Conditions d'examen	Examen NCLEX-RN.	Examen NCLEX-RN.
Enregistrement provisoire octroyant le droit de travailler sur le terrain	Oui, avant l'examen NCLEX-RN, à condition que les autres conditions d'inscription aient été satisfaites.	Oui, les candidats peuvent exercer avec une licence provisoire (CL) d'une durée maximale de 12 mois durant laquelle ils se préparent à l'examen NCLEX-RN.
Exigences en matière d'expérience pratique	L'expérience professionnelle de l'IEN est évaluée, mais les critères spécifiques de récurrence de la pratique ne sont pas précisés.	Pour les IEN de 7 pays : Si l'IEN n'a pas exercé au cours des dernières années mais a exercé durant les 10 dernières années et a passé l'examen NCLEX-RN, il est qualifié pour l'obtention d'une licence. Si l'IEN n'a pas exercé au cours des 10 dernières années et a passé l'examen NCLEX-RN, il peut tout de même se qualifier pour une licence. L'examen se fait au cas par cas.

Notes:

* En outre, la vérification des antécédents criminels, la validation de l'inscription en bonne et due forme, les attestations de l'employeur et de l'organisme de réglementation, les relevés de notes provenant directement des établissements d'enseignement, la traduction de documents, etc. sont des exigences normales.

** Les résultats des tests de langue ont été indiqués comme suit : parler/écouter/lire/écrire/global.



	Île-du-Prince-Édouard	Alberta
Candidature nationale, évaluation de l'éducation et des diplômes	Oui, examiné par le NNAS. Délais d'examen accélérés (5 jours) prévus par l'organisme de réglementation de l'I.-P.-É. (depuis juin 2023).	L'évaluation du titre NNAS n'est plus requise avec la réussite de l'examen NCLEX-RN OU la réussite de l'examen d'enregistrement CRNA OU l'enregistrement aux Philippines, en Inde, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, au Nigéria, en Jamaïque, en Nouvelle-Zélande et en Irlande (depuis avril 2023).
Présenter une demande à l'organisme de réglementation provincial, évaluation de la formation et des titres de compétences*	Un examen du Collège des infirmières et sages-femmes autorisées de l'I.-P.-É. (CRNMPEI) est requis. Une évaluation des compétences du RNPDC peut être exigée. Pour les IEN des Philippines, de l'Inde, du Nigéria, des États-Unis, du Royaume-Uni, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, le délai d'examen est accéléré à 5 jours et les exigences sont simplifiées (annonce faite en juin 2023 pour une future implantation).	L'évaluation des titres du Collège des infirmières et infirmiers autorisés de l'Alberta (CRNA) peut être contournée par l'évaluation de la formation par le NNAS en tant qu'équivalence substantielle OU par la réussite de l'examen d'enregistrement OU par le fait que le candidat a suivi une formation en soins infirmiers et est actuellement enregistré comme infirmier autorisé aux Philippines, en Inde, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, au Nigeria, en Jamaïque, en Nouvelle-Zélande et en Irlande. La validation des titres de compétences est toujours requise.
Éducation, formation ou transition supplémentaires requises	Les résultats de l'évaluation du RNPDC indiquent si un programme de transition est nécessaire. Le programme de transition est dispensé conjointement avec la Nouvelle-Écosse.	Doit satisfaire à l'exigence de jurisprudence en complétant 2 modules d'apprentissage en ligne. Si l'évaluation de la formation indique « non comparable », le candidat doit compléter l'évaluation et/ou le programme de formation d'appoint en soins infirmiers.
Exigences en matière de compétences linguistiques	Si la documentation fournie n'atteste pas d'une formation en anglais ou d'une pratique sûre de l'anglais, un test de compétence linguistique est requis. Les exigences de réussite au test de langue sont 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6, 5, 6, 5, 7 (IELTS)**.	1) Avoir suivi une formation en soins infirmiers de 2 ans ou plus en anglais ; ou 2) avoir exercé au cours des 3 dernières années dans une langue dont la langue principale était l'anglais ; ou 3) avoir passé et réussi l'examen d'immatriculation de l'Alberta en anglais ; ou 4) avoir réussi l'examen NCLEX-RN ; ou 5) avoir réussi l'examen d'aptitude linguistique en anglais avec un score de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6, 5, 6, 5, 7 (IELTS)**.
Conditions d'examen	1) Examen de jurisprudence du CRNMPEI ; 2) Examen NCLEX-RN. (Remarque : avec le lancement du nouveau module, seul 2) sera exigé pour les IEN des 7 pays).	1) L'examen d'immatriculation de l'Alberta est requis pour toutes les orientations ; 2) NCLEX-RN.
Enregistrement provisoire octroyant le droit de travailler sur le terrain	Oui, une licence provisoire est disponible pour les IEN des 7 pays pour lesquels une expérience professionnelle est nécessaire afin de répondre aux exigences de mise à jour des pratiques et/ou pour ceux qui doivent encore passer l'examen NCLEX-RN.	NON
Exigences en matière d'expérience pratique	1 125 heures au cours des cinq dernières années ou 450 heures au cours de l'année précédente.	1) 1 125 heures de pratique autorisée au cours des 5 dernières années OU 2) participation à un programme approuvé de perfectionnement en soins infirmiers dans les cinq dernières années. Peut également satisfaire à l'exigence en remplissant l'un des 7 critères supplémentaires (p. ex. réussite à l'examen NCLEX-RN au cours de la dernière année, programme de transition approuvé), tel qu'évalué par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Canada.

Notes:

* En outre, la vérification des antécédents criminels, la validation de l'inscription en bonne et due forme, les attestations de l'employeur et de l'organisme de réglementation, les relevés de notes provenant directement des établissements d'enseignement, la traduction de documents, etc. sont des exigences normales.

** Les résultats des tests de langue ont été indiqués comme suit: parler/écouter/lire/écrire/global.

	Québec	Terre-Neuve-et-Labrador (7 pays)
Candidature nationale, évaluation de l'éducation et des diplômes	L'Examen du NNAS n'est pas requis.	L'examen du NNAS n'est plus requis pour les IEN ayant une licence en cours aux Philippines, en Inde, au Nigeria, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande (depuis juin 2023).
Présenter une demande à l'organisme de réglementation provincial, évaluation de la formation et des titres de compétences*	Le Comité d'équivalence de l'OIQ doit évaluer l'équivalence de la formation en soins infirmiers au Québec. Les candidats titulaires d'un diplôme d'infirmier obtenu en France sont supposés avoir une reconnaissance d'équivalence.	Le Collège des infirmières et infirmiers autorisés de Terre-Neuve-et-Labrador (CRNNL) examine l'évaluation des diplômes (ECA) effectuée par le NNAS ou par un fournisseur approuvé par l'IRCC (pour les pays privilégiés). Le CRNNL examine les informations relatives à la pratique de l'IEN sur les 5 dernières années.
Éducation, formation ou transition supplémentaires requises	Le candidat doit compléter le programme d'intégration professionnelle d'un établissement d'enseignement et suivre la formation complémentaire définie par le comité d'équivalence.	Une évaluation des compétences, une formation de transition ou une évaluation supervisée peuvent être exigées.
Exigences en matière de compétences linguistiques	Réussir l'examen de français de l'OQLF.	1) avoir suivi une formation d'infirmier en anglais ; ou 2) avoir exercé au cours des deux dernières années dans une langue dont la langue principale était l'anglais ; ou 3) avoir obtenu un score de 8, 9, 8, 7 (CELBAN) ou 7, 7, 6, 5, 6, 5, 7 (IELTS)** à l'examen d'anglais.
Conditions d'examen	Examen professionnel OIQ.	Examen NCLEX-RN.
Enregistrement provisoire octroyant le droit de travailler sur le terrain	Oui, après la détermination de l'équivalence et la réussite du programme d'intégration, l'IEN obtient le statut de « candidat à l'exercice de la profession d'infirmier » et peut exercer.	Oui, jusqu'à 3 ans, à condition d'avoir rempli toutes les conditions sauf l'examen NCLEX-RN, ou avoir satisfait à toutes les exigences, à l'exception des références professionnelles et des détails relatifs à la pratique.
Exigences en matière d'expérience pratique	L'expérience professionnelle de l'IEN est évaluée, mais les critères spécifiques de récurrence de la pratique ne sont pas précisés.	L'expérience professionnelle des IEN est évaluée et les IEN doivent fournir des détails sur leur pratique infirmière des 5 dernières années ; toutefois, les critères spécifiques de récurrence de la pratique ne sont pas précisés.

Notes:

* En outre, la vérification des antécédents criminels, la validation de l'inscription en bonne et due forme, les attestations de l'employeur et de l'organisme de réglementation, les relevés de notes provenant directement des établissements d'enseignement, la traduction de documents, etc. sont des exigences normales.

** Les résultats des tests de langue ont été indiqués comme suit : parler/écouter/lire/écrire/global.

INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL : MESURES DE SOUTIEN POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

SHAMIRA MADHANY a rejoint WES en 2018 après plus de deux décennies au service du gouvernement en Ontario. Elle est une leader transformatrice et une défenseuse passionnée pour un Canada plus inclusif. Shamira a été L'architecte en chef de plusieurs programmes gouvernementaux novateurs qui visent à éliminer les obstacles à l'égalité, ce qui permet aux professionnels formés à l'étranger de décrocher un emploi dans leur domaine et aux nouveaux arrivants de s'intégrer à la vie au Canada. Elle siège aux conseils d'administration de Windmill Microlending, de Shad Canada, du Herzing College de Toronto et du CERC Migration Stakeholder Advisory Board l'Université métropolitaine de Toronto. Elle a reçu le prix *World of Difference* de l'Alliance internationale des femmes (TIAW) en 2023 et le prix d'Excellence Metropolis pour les décideurs en 2020.

WENDY CUKIER est professeure d'entrepreneuriat et de stratégie à l'École de gestion Ted Rogers, fondatrice et directrice académique à l'Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto. Elle est aussi directrice académique du Women's Entrepreneurship Knowledge Hub (WEKH) et responsable de la recherche au Centre des Compétences futures. Elle est coauteure du best-seller *Innovation Nation: Canadian Leadership From Java to Jurassic Park*, et cheffe de file dans le domaine des technologies et de l'innovation. Ancienne vice-présidente à la recherche et à l'innovation à l'Université métropolitaine de Toronto, elle a rédigé plus de 200 articles sur la diversité, l'inclusion et l'innovation. Elle est titulaire d'un doctorat en systèmes d'information, d'un MBA, d'une maîtrise et de doctorats honorifiques de l'Université Laval et de l'Université Concordia. Elle a reçu la Croix du service méritoire du Canada, l'une des plus hautes distinctions civiles au Canada.

Le système d'immigration canadien met un accent particulier sur l'éducation et l'expérience professionnelle. Cependant, de nombreux nouveaux arrivants hautement qualifiés au Canada finissent souvent par occuper des emplois précaires et peu qualifiés et ont des difficultés à accéder à des offres d'emploi correspondant à leurs compétences (Lauer et coll., 2013). Les études et la formation peuvent constituer une passerelle vers un emploi adapté, à condition que des mesures de soutien soient mises en place pour aider les nouveaux arrivants à accéder, à réussir et à exploiter les enseignements de ces programmes. Emploi et Développement social Canada (EDSC)

définit le soutien intégré comme « Un ensemble de mesures de soutien ou de services fournis à une personne, en particulier, mais pas exclusivement par un groupe digne d'équité, qui s'imposent pour éliminer les obstacles à sa participation au projet. Les types de mesures de soutien ou de services fournis sont tributaires du niveau de besoin de la personne, tel que l'a déterminé le promoteur du projet »¹. Les soutiens intégrés peuvent également être considérés de manière plus large et en relation avec l'expérience du participant tout au long des phases d'accès au programme, à son achèvement et aux résultats en matière d'emploi dans le cadre des interventions en

¹ Wendy Cukier et al., *Wraparound Supports for Skills Development: Designing and Implementing Programs for Indigenous Peoples and Equity-Deserving Groups* (Toronto: Diversity Institute, 2022).

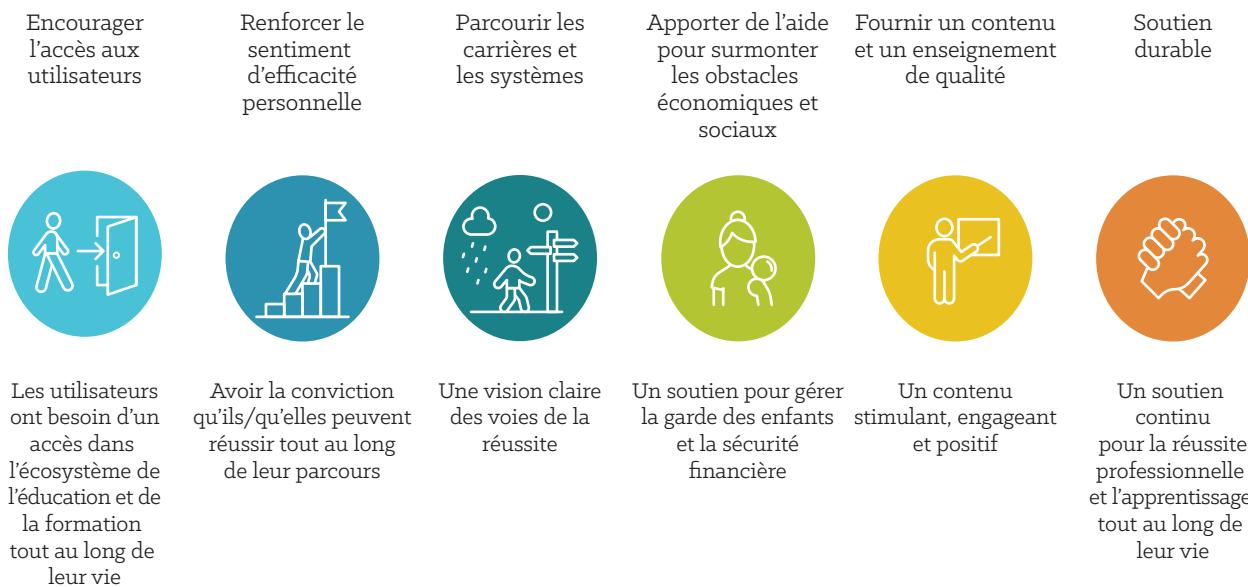
matière de développement des compétences². Il est urgent d'en savoir plus sur ce que sont les mesures de soutien intégrées, pourquoi elles sont importantes et comment elles peuvent être mises en place pour aider les prestataires de services et les agences gouvernementales à élaborer des programmes pertinents et efficaces, lesquels sont adaptés aux besoins des nouveaux arrivants. Dans cet article, nous allons identifier une série d'exemples en fonction de facteurs tels que le lieu de la prestation, le type de prestataire de services et le statut d'immigrant qui a recours à ce service, et cela, en vue d'examiner un éventail de mesures de soutien intégrées existantes. Ce faisant, nous visons à formuler des recommandations pour une approche systémique plus concertée.

Il existe des raisons complexes pour lesquelles les nouveaux arrivants ne sont pas en mesure d'accéder à des emplois compatibles avec leur formation ou leur expérience. Certaines de ces raisons sont liées aux compétences, aux connaissances et au capital social que possèdent les nouveaux arrivants, tandis que d'autres sont liées à des barrières systémiques et à la discrimination, y compris le manque de reconnaissance des diplômes, les préjugés dans les processus de recrutement et les défis liés à la conception et à la mise en œuvre des programmes³. Le Canada investit énormément dans la formation pour soutenir les nouveaux arrivants, qu'il s'agisse de cours

de langue ou de programmes pour faciliter l'intégration, par le biais de divers mécanismes aux niveaux fédéral, provincial et municipal. Par ailleurs, les établissements d'enseignement post-secondaire, les collèges privés et les organismes de formation prétendent offrir des voies d'accès à l'emploi. Si l'éducation et la formation constituent l'épine dorsale de la mobilité sociale au Canada, il n'en demeure pas moins que les résultats sont bien inégaux. De nombreux nouveaux arrivants se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux programmes de formation et d'y réussir, et des recherches récentes suggèrent qu'une compréhension plus nuancée du parcours professionnel des nouveaux arrivants et des mesures de soutien intégrées sont essentielles à l'amélioration des résultats. La figure 1 ci-dessous décrit chaque étape du parcours professionnel. Ce cadre peut être utilisé pour évaluer les besoins de soutien tout au long de la démarche, avec un lien direct avec les résultats professionnels.

À chaque étape du parcours professionnel, certains nouveaux arrivants sont confrontés à des défis. En effet, la décision de poursuivre une formation est une tâche déconcertante, compte tenu des nombreuses priorités en jeu. Le renforcement de l'efficacité personnelle, en particulier pour ceux qui ont subi des traumatismes ou des préjugés dans leurs relations avec les institutions, pourrait nécessiter un soutien

FIGURE 1. MODÈLE DE PARCOURS PROFESSIONNEL



Source : Escobari, M., Seyal, I., & Meaney, M. (2019). *Realism about reskilling: Upgrading the career prospects of America's low-wage workers*. Brookings. www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Realism-about-Reskilling_Brookings_Overview-FOR-WEB.pdf

-
- 2 Wendy Cukier et al., *Wraparound Supports for Skills Development: Designing and Implementing Programs for Indigenous Peoples and Equity-Deserving Groups* (Toronto: Diversify Institute, 2022).
- 3 Feenan, Katherine & Shamira Madhany. (2021). Skills for the Post-pandemic World: Immigration and the Success of Canada's Post-Pandemic Economy. May 2021. www.torontomu.ca/diversity/reports/ImmigrationAndCanadasPostpandemicEconomy.pdf

psychologique supplémentaire. Naviguer parmi les différents systèmes, les aides, les demandes d'emploi peu familières, les processus d'entretien et construire un capital social peut submerger même les professionnels expérimentés et ayant des ressources suffisantes. Les nouveaux arrivants pourraient avoir besoin d'une formation et d'un accompagnement ciblés, ainsi que de parrainage et de mentorat. Il peut être difficile de faire face aux obstacles socio-économiques, notamment en matière de finances, l'accès au logement, de transport (en particulier dans les petites communautés), la garde des enfants ou même la préparation des tenues vestimentaires nécessaire pour le travail. Il existe également des considérations intersectionnelles telles que le fardeau supplémentaire auquel les femmes peuvent être confrontées en raison des attentes liées au rôle du genre et du travail non rémunéré (par exemple, les soins apportés aux enfants, aux personnes âgées et les tâches ménagères). Les programmes de compétences doivent répondre aux besoins des participants là où ils se trouvent, tout en reconnaissant les complexités singulières de leur vie. Les mesures de soutien intégrées visant à surmonter les obstacles liés au capital humain (par exemple, le remboursement des frais de scolarité) pourraient échouer en l'absence de stratégies qui permettraient de répondre aux besoins logistiques (par exemple, en matière de garderie pour enfants), ainsi qu'aux besoins liés au bien-être et à l'accès au marché de l'emploi.

Alors que de plus en plus de programmes exigent un accès à la technologie, le coût des réseaux, des dispositifs et des compétences nécessaires pour les utiliser peuvent être un obstacle. Par exemple, les quartiers à forte population racisée et immigrante sont moins susceptibles d'avoir accès à l'internet à haut débit et à des appareils tels que les téléphones intelligents et les ordinateurs portables. Une étude récente menée par l'Institut de la diversité, le Centre des Compétences futures et l'Environics Institute a révélé que le coût de l'internet à haut débit à Toronto était une préoccupation plus courante chez les familles racisées. Bien que de plus en plus d'éléments suggèrent que les mesures de soutien intégrées pourraient être aussi déterminantes pour la réussite que la formation elle-même, les recherches menées sur ce sujet demeurent limitées. Cela s'explique en partie par l'absence de consensus sur la définition du soutien intégré et en partie par la rareté des évaluations permettant d'en isoler son impact. Dans une étude portant sur 175 programmes ciblant les nouveaux arrivants et d'autres communautés insuffisamment servies, seuls trois pour cent disposaient d'évaluations. Cette étude a également révélé que l'application des mesures de soutien intégrées était inégale à travers les secteurs et entre les prestataires de services. En effet, le secteur sans but lucratif était le plus susceptible d'offrir des mesures de soutien (117 des 175 programmes; 67%), suivi des programmes offerts par des organisations du secteur privé ou en collaboration avec ces dernières (par exemple, les mesures de soutien associées au Programme des analystes junior en TI de NPower Canada, offert en partenariat avec Google) et, moins souvent, par le

gouvernement. Peu de programmes de soutien ont été offerts en association avec des fournisseurs de services éducatifs formels, tels que les collèges et les universités.

LES COMBINAISONS COURANTES DE SERVICES

Un examen récent des mesures de soutien intégrées aux programmes de formation professionnelle a révélé que, bien que les définitions varient et que les services soient très fragmentés, de nombreuses organisations ont intégré à leurs programmes des mesures de soutien intégrées pour les nouveaux arrivants. Une analyse thématique a mis en évidence que les mesures de soutien étaient conçues pour répondre à trois types de besoins chez les nouveaux arrivants demandeurs d'emploi : 1) les besoins en capital humain (par exemple, le soutien financier direct pour la formation); 2) les besoins logistiques (par exemple, le service de garde des enfants, la fourniture d'ordinateurs portables); et 3) les besoins en matière de bien-être et de motivation (par exemple, les conseils et le coaching).

Le soutien apporté aux nouveaux arrivants demandeurs d'emploi pour répondre à leurs besoins en capital humain est courant et peut inclure des placements en emploi, des subventions ou des paiements forfaits à la fin de la formation ou des remboursements de frais de scolarité, de manuels et de frais de subsistance. Par exemple, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) du gouvernement du Québec prévoit des contributions financières pour les immigrants en formation, des placements en emploi et d'autres mesures d'aide à l'établissement. Afin de soutenir l'emploi des nouveaux arrivants en fonction de leurs compétences, PRIIME offre un soutien au salaire de 30 semaines aux employeurs lorsque les nouveaux arrivants sont embauchés de leur propre initiative ou avec l'aide de Services Québec. Le programme d'expérience professionnelle WorkStart de Manitoba Start offre aux jeunes immigrants un soutien sous la forme d'un mentorat et une expérience professionnelle rémunérée de huit semaines dans des postes correspondant à leurs centres d'intérêt, à leur formation et à leurs compétences. L'apprentissage intégré au travail et le mentorat constituent deux des moyens les plus efficaces d'améliorer les résultats des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Ces programmes aident les nouveaux arrivants à acquérir une expérience professionnelle dans le contexte canadien, à développer leurs réseaux et à renforcer leur capital social. De plus, l'apprentissage intégré au travail permet aux participants de gagner de l'argent tout en apprenant. Des options de financement alternatives sont également disponibles par le biais d'organisations telles que Windmill Microlending, une organisation nationale à but non lucratif qui propose des prêts à faible taux d'intérêt aux immigrants qualifiés et aux réfugiés pour payer les coûts de renouvellement de la certification ou de l'obtention d'une licence au

Canada. Cette organisation collabore avec des formateurs en compétences en vue d'aider les nouveaux arrivants à obtenir des prêts pour financer le développement de leurs compétences.

De nombreuses organisations offrent un soutien logistique, comme la garde des enfants, les transports en commun ou les dispositifs numériques et la connexion à Internet, afin d'aider les nouveaux arrivants à accéder aux opportunités. Le Riverdale Immigrant Women's Centre, Times Change Women's Employment Service Inc. et WoodGreen Community Services proposent tous des prêts pour des ordinateurs portables et des services Internet aux participants qui ne disposent pas d'un accès approprié. Malheureusement, les aides technologiques semblent rares en dehors de Toronto. Stephen's Community House aide les nouveaux arrivants en leur offrant une formation gratuite pour apprendre l'anglais en tant que seconde langue et en leur proposant des services de garde d'enfants et des subventions pour les transports en commun en vue de répondre à leurs besoins logistiques et de leur permettre une pleine participation. Le Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH), créé par l'Institut de la diversité en partenariat avec le SCCC, offre une formation professionnelle aux nouveaux arrivants tout en facilitant leur réussite grâce à un soutien intégré (par exemple, des services de traduction et d'aide à l'installation). À ce jour, 37 entreprises ont été lancées avec succès par des diplômés du programme et lesquelles bénéficient du soutien personnalisé via des mentors d'affaires.

Souvent, le capital humain et les soutiens logistiques sont combinés avec le mentorat, les conseils, le coaching et les soutiens psychosociaux. Par exemple, le programme de services aux nouveaux arrivants du centre communautaire de Scadding Court offre des conseils, un réseau, une aide à la garde d'enfants et une formation aux compétences culturelles, tout en aidant à naviguer dans l'écosystème des services d'emploi et d'établissement. Certains programmes entretiennent des liens étroits avec les employeurs afin d'offrir un soutien professionnel ciblé. Depuis 2004, le programme *Mentorship Partnership* du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) a mis en relation plus de 22 000 immigrants avec des professionnels reconnus dans leur domaine, ce qui a permis d'améliorer les résultats sur le marché du travail. D'autres organisations du Immigrant Employer Network, comme l'Immigrant Employment Council of British Columbia (IECBC), proposent des solutions innovantes, notamment des formations préalables à l'arrivée. Le partenariat *TRIEC Mentorship* a permis aux participants d'avoir 2,45 fois plus de chances d'obtenir un emploi de qualité et d'autres programmes centrés sur l'employeur, tels que le programme *Advanced Digital and Professional Training* (ADaPT) l'Institut de la diversité, ont donné des résultats prometteurs.

L'importance des approches intégrant les traumatismes est de plus en plus reconnue. L'Ontario Council of Agencies

Serving Immigrants (OCASI) a élaboré un ensemble prometteur de lignes directrices à l'intention des organisations, mais le manque criant d'accès à des services de santé mentale adaptés reste un défi. Des organisations telles que l'Ismaili Institutions for Canada ont identifié ce problème dans le cadre de leurs efforts de réétablissement des réfugiés, tout comme les Catholic Crosscultural Services (CCS), en particulier dans le cadre de leur travail avec les réfugiés. Des organisations telles que Green Shield Canada et Inkblot expérimentent de nouvelles approches en ligne adaptées à la culture. Le soutien communautaire, les réseaux et le capital social sont également importants.

Les exemples cités fournissent les meilleures pratiques émergentes ; cependant, au niveau du système, des défis subsistent en raison de la fragmentation des programmes de formation et des services de soutien dans l'écosystème canadien. Il est donc difficile pour les nouveaux arrivants de s'y retrouver dans les programmes, les conditions d'éligibilité et les candidatures, en particulier s'ils travaillent en anglais en tant que seconde langue. En outre, comme il y a peu d'organisation au niveau systémique, de contrôle de la qualité ou de soutien pour se repérer dans les différents programmes ; on constate que de nombreux nouveaux arrivants sont exposés à des programmes mal conçus, voire abusifs, qui offrent une formation pour des emplois qui ne se concrétisent jamais.

CONCLUSION : SE DIRIGER VERS DES SOUTIENS INTÉGRÉS INCLUSIFS

Même si notre compréhension sur la conception et la portée des services intégrés évolue et que d'autres recherches sont toujours nécessaires, il y a de fortes raisons de penser qu'une approche plus délibérée permettra d'obtenir de meilleurs résultats. En organisant le soutien actuel autour des besoins des nouveaux arrivants demandeurs d'emploi en matière de capital humain, de logistique, de bien-être et de motivation, nous contribuerons à orienter les politiques adéquates et le développement des futurs services, ainsi que les efforts des agences gouvernementales et d'autres prestataires de services. Ce faisant, nous devons toutefois :

- Veiller à ce qu'il y ait une cohérence dans la définition, la prestation et l'évaluation des services intégrés.
- Fournir un meilleur accès à l'information sur les services offerts, par exemple en mettant en place une base de données centralisée et accessible de ces services.
- Limiter la fragmentation, promouvoir la coopération et le partage de pratiques innovantes et efficaces, en proposant éventuellement des services partagés afin de développer des économies d'échelle.

- Accroître l'engagement des employeurs dans l'orientation professionnelle et les soutiens intégrés.
- Reconnaître que les investissements de départ (assortis de cadres de responsabilité) dans des programmes bien conçus et efficaces permettront d'économiser de l'argent à long terme et de stimuler la croissance économique et l'inclusion, non seulement pour les nouveaux arrivants, mais aussi pour le pays dans son ensemble.
- Veiller à ce que tous les programmes tiennent compte des traumatismes et de l'intersectionnalité et à ce que les formateurs et les conseillers, ainsi que les recruteurs, comprennent les défis spécifiques auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants.

L'éducation et la formation sont des composantes fondamentales de la mobilité sociale au Canada et les mesures de soutien intégrées peuvent faciliter l'accès des nouveaux arrivants à d'importantes opportunités en matière d'éducation et de formation. Nous recommandons de recourir à une définition élargie du soutien intégré pour inclure des dispositions telles que la garde d'enfants, les subventions au transport, les

subventions alimentaires, l'accès à la technologie, l'orientation professionnelle, les services de mentorat, le soutien au réseautage, le soutien financier direct, le soutien en matière de santé mentale et les services d'aide au placement emploi.

Au final, il est nécessaire de renforcer la coordination entre les organismes de formation, les organisations communautaires et les établissements d'enseignement post-secondaire qui fournissent des services intégrés. Il est également crucial d'identifier et de traduire en termes opérationnels les données métriques du programme afin de permettre des évaluations solides, à la fois des interventions de formation à l'emploi et de l'impact des mesures de soutien intégrées sur la réussite des nouveaux arrivants. Enfin, il est nécessaire d'adopter une approche systémique qui privilégie la coordination et l'alignement entre tous les niveaux de gouvernement, les établissements d'enseignement, les organisations communautaires et les employeurs. L'attention portée aux soutiens intégrés peut faciliter la participation des nouveaux arrivants aux interventions en matière d'emploi et de formation, ce qui a pour effet d'accélérer le processus d'intégration sociale et économique et de jeter les bases d'une participation pleine et équitable.

RÉFÉRENCES

Advanced Digital and Professional Training (ADaPT). Homepage. Accessed September 5, 2023. www.torontomu.ca/adapt

Andrey, Sam, Selasi Dorkenoo, Nisa Malli, and Mohammed Masoodi. *Mapping Toronto's Digital Divide*. Toronto: Brookfield Institute, 2021. <https://brookfieldinstitute.ca/mapping-torontos-digital-divide>

Catholic Crosscultural Service (CCS). Homepage. Accessed September 5, 2023. www.cathcrosscultural.org/newcomer-support-services

Chen, Wen-Hao, and Feng Hou. *Intergenerational Education Mobility and Labour Market Outcomes: Variation Among the Second Generation of Immigrants in Canada*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa: Statistics Canada, February 2019. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019006-eng.htm

Coogan, Pauline A., and Charles P. Chen. «Career Development and Counselling for Women: Connecting Theories to Practice». *Counseling Psychology Quarterly* 20, no. 2 (2007): 191-204. <https://doi.org/10.1080/09515070701391171>

Cukier, Wendy, Guang Ying Mo, Bincy Wilson, Stefan Karajovic, and Nicholas Renzetti. *Wraparound Supports for Skills Development: Designing and Implementing Programs for Indigenous Peoples and Equity-Deserving Groups*. Toronto: Diversity Institute, 2022.

Cukier, Wendy, and Samantha Jackson. «Welcoming Syrian Refugees to Canada Technology-enabled Social Innovation». In *2017 IEEE Canada International Humanitarian Technology Conference (IHTC)*, Toronto, 2017, 32-36. [Doi: 10.1109/IHTC.2017.8058194](https://doi.org/10.1109/IHTC.2017.8058194)

Diversity Institute. «Pathways to Innovation and Inclusion». *Canadian Diversity* 18, no. 2 (2021): 1-48. www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/642_AEC_CanDiv_-vol18no2_EN_V2_LR-2.pdf

Escobari, Marcelo, Ian Seyal, and Michael Meaney. *Realism About Reskilling: Upgrading the Career Prospects of America's Low-wage Workers*. Washington, DC: Brookings, 2019. www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Realism-about-Reskilling_Brookings_Overview-FOR-WEB.pdf

Feenan, Katherine, and Shamira Madhany. *Skills for the Post-pandemic World: Immigration and the Success of Canada's Post-Pandemic Economy*. Toronto: Diversity Institute, 2021. www.torontomu.ca/diversity/reports/ImmigrationAndCanadasPostpandemicEconomy.pdf

Green Shield Canada. *Better Health for All - 2021 Social Impact Report* (Windsor: Green Shield Canada, 2022). <https://assets.greenshield.ca/greenshield/2022/blog/pdfs/GSC-2021-Social-Impact-Report-EN-Final-REV-Remediated.pdf>

Government of Canada. «Apply for Funding to Support Workers and Employers Towards Economic Recovery - Sectoral Workforce Solutions Program». Employment and Social Development Canada. Last modified April 4, 2022. www.canada.ca/en/employment-social-development/services/funding/sectoral-workforce-solutions-economic-recovery.html

Government of Quebec. «Employment Integration for Immigrants and Visible Minorities». Last modified July 6, 2023. www.quebec.ca/en/employment/find-job-internship/employment-assistance-programs/immigrants-visible-minorities/employment-integration

Immigrant Employment Council of BC (IECBC). Homepage. Accessed September 5, 2023. <https://iecbc.ca/our-work/programs>

Ismaili Institutions for Canada. Homepage. Accessed September 5, 2023. <https://icanada.org/health-wellness>

Kopala, Mary, and Merle Keital, eds. *Handbook of Counseling Women*. California: Sage Publications Inc., 2003.

Manitoba Start. «WorkStart Work Experience Program». Accessed September 5, 2023. <https://manitobastart.com/for-newcomers/work-experience-programs>

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI). OCASI Guidelines on Trauma and Violence Informed Approaches for Agencies Serving Immigrants and Refugees (Toronto: OCASI, 2023). <https://ocasi.org/sites/default/files/tvia-guide-english-online.pdf>

Riverdale Immigrant Women's Centre. Homepage. Accessed September 5, 2023. www.riwc.ca

Scadding Court Community Centre (SCCC). Homepage. Accessed September 5, 2023. <https://scaddingcourt.org>

Times Change Women's Employment Centre. Homepage. Accessed September 5, 2023. www.timeschange.org

TNG Community Services. Homepage. Accessed September 5, 2023. <https://tngcommunityto.org>

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). *Demand for & Impact of Mentoring Newcomer Professionals: The Case of TRIEC Mentoring Partnership - Evaluation Findings* (Toronto: TRIEC, February 2020). <https://triec.ca/wp-content/uploads/2020/04/Demand-for-Impact-of-Mentoring-Newcomer-Professionals-The-case-of-TRIEC-Mentoring-Partnership.pdf>.

Windmill Microlending. «Return to your Profession Today». Accessed September 5, 2023. <https://windmillmicrolending.org/applicants/eligibility>

WoodGreen programs. Homepage. Accessed September 5, 2023. www.woodgreen.org

LES SOINS TENANT COMpte DES TRAUMATISMES : FAVORISER L'INTéRATION DES RÉFUGIéS SUR LE MARCHé DU TRAVAIL CANADIEN

LOUSIA MAKHTAR est gestionnaire de programme à l’Institut de la diversité/Centre des Compétences futures et elle travaille à l’élaboration du portefeuille Lifeline Afghanistan qui soutient le réétablissement des réfugiés et des défenseurs des droits de la personne au Canada. Dans le cadre de ses fonctions, elle promeut et défend la protection des réfugiés, les solutions durables et les droits internationaux de la personne, ainsi que l’élaboration de programmes visant à aider les nouveaux arrivants à s’intégrer de manière significative dans le marché du travail canadien. Lousia est titulaire d’une maîtrise (MA) de l’Université de Londres sur la protection des réfugiés et les migrations forcées, ainsi que d’un bachelor universitaire (B.A.) en sciences de l’Université de Toronto, avec une double spécialisation en santé de la population et en santé mentale. Avant de rejoindre l’Institut de la diversité, Lousia a travaillé en tant que conseillère auprès de réfugiés et de nouveaux arrivants, contribuant directement à la prise en charge émotionnelle, aux mesures de soutien des traumatismes et au soutien en situation de crise.

Les expériences des nouveaux arrivants et des réfugiés sont parsemées de traumatismes. Qu'il s'agisse des conditions précaires qui conduisent à des déplacements forcés, des difficultés associées aux voyages internationaux en temps de crise ou, à l'anxiété suscitée par un environnement peu familier, le traumatisme doit être au centre de la programmation des voies d'accès à l'emploi pour les populations immigrantes récemment arrivées. Sur le lieu de travail, les flashbacks et les pensées intrusives et angoissantes engendrés par les expériences traumatisantes liées au réétablissement peuvent entraver les performances, limiter l'autonomie et freiner le

développement des relations professionnelles. Ces symptômes ont un impact négatif sur l'estime de soi, limitent la capacité à entretenir des relations avec autrui et réduisent les possibilités de mener une vie professionnelle productive et enrichissante¹. Lorsqu'ils sont pris en compte sur une longue période, les traumatismes affectent l'ensemble des expériences professionnelles. Mais au-delà d'un ralentissement de la croissance du parcours professionnel, les traumatismes influencent la façon dont nous entrons en relation avec les recruteurs, la façon dont nous menons les entretiens et la façon dont nous envisageons l'avenir de notre carrière².

¹ Kaylee Seddio, «Trauma, Psychopathology, and the Refugee Crisis: A Call to Action», *Am J Public Health* 107, no. 7 (2017): 1044–1045. www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5463241

² Center for Substance Abuse Treatment (US), «Understanding the Impact of Trauma», in *Trauma-Informed Care in Behavioral Health Services*, ed. *Center for Substance Abuse Treatment* (Rockville (MD): Substance Abuse and Mental Health Services Administration (US), 2014). www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK207191

L'expérience du traumatisme diffère considérablement au sein des communautés d'immigrants et de réfugiés³. Par exemple, les effets traumatisques produits par l'adversité complexe et continue de la guerre, des catastrophes naturelles, de la persécution et des conflits politiques sont très différents des conséquences d'une exposition singulière à un événement traumatisant isolé⁴. En fait, le traumatisme n'est pas seulement associé au déplacement forcé, mais aussi aux particularités du rétablissement et au contact inévitable avec de nouvelles réalités, de nouvelles personnes et des styles de vie différents⁵.

Nous devons reconnaître les expériences de traumatisme de chaque individu en faisant preuve de compassion et mettant en œuvre des méthodes holistiques pour valider l'impact de la souffrance, tout en garantissant des voies de développement post-traumatique. Les soins tenant compte des traumatismes (TIC) offrent une opportunité de prendre conscience de l'expérience de l'immigrant et du réfugié avec le monde qui l'entoure et de fournir des stratégies de soutien qui visent à atténuer et à surmonter la détresse⁶. Les TIC permettent aux individus de faire une introspection en minimisant et en éliminant les obstacles qui caractérisent le stress aigu ou grave provoqué par un traumatisme. Les TIC permettent aussi de travailler sur des stratégies individualisées, exhaustives et holistiques qui visent à reconnaître les récits personnels afin d'identifier les éléments déclencheurs qui exacerbent les symptômes. Les stratégies d'adaptation et les espaces sécurisés offrent, dans ce contexte, des moyens de promouvoir la santé mentale et la guérison. Les TIC restaurent la dignité de la personne qui souffre en attribuant une valeur à ses expériences vécues en tant que survivante. Cette approche offre l'autonomie et l'autoreprésentation nécessaires pour rechercher du soutien et évoluer au sein de la main-d'œuvre canadienne⁷.

LES POPULATIONS RÉFUGIÉES ET L'IMPACT DU STRESS POST-TRAUMATIQUE SUR L'EMPLOI

Il existe de nombreux facteurs qui contribuent aux défis de l'immigration. Les barrières linguistiques, la méconnaissance des normes sociales, les charges financières, le manque d'opportunités d'emploi, les diplômes ou certifications non accrédités et l'éloignement géographique des proches ne sont que quelques-uns des obstacles rencontrés par les nouveaux arrivants. Naturellement, les expériences des immigrants ne sont pas toutes identiques. Les réfugiés, par exemple, sont contraints d'émigrer. Les catastrophes environnementales et politiques poussent les gens à quitter leur demeure et à se réfugier dans les pays voisins où les mesures d'aide au rétablissement sont souvent inégales et imprévisibles⁸. De nombreux réfugiés se retrouvent séparés des populations des pays d'accueil dans des campsements surpeuplés, où l'insuffisance des soins de santé, du logement, de l'éducation et des possibilités d'emploi compromettent à la fois l'autonomie et la dignité. Les séjours prolongés dans les camps de réfugiés multiplient les expériences de traumatismes complexes résultant d'une exposition incessante face à l'adversité⁹. Les réfugiés afghans, par exemple, sont contraints de quitter un environnement marqué par des violations des droits humains, des réglementations contraignantes à l'égard des femmes et des jeunes filles, des contraintes en matière d'éducation et des restrictions à l'exercice de la liberté de parole et d'expression. À leur arrivée dans les pays voisins tels le Pakistan, l'Iran et la Turquie, ils se heurtent à la précarité de l'aide apportée aux réfugiés et à la menace permanente de persécution¹⁰.

La recherche d'un emploi dans un nouveau pays représente l'un des défis les plus importants pour les nouveaux arrivants lors de leur rétablissement. Les expériences associées aux

-
- 3 Grace Verbeck, «Examining the Evidence for a Dissociative Subtype of Posttraumatic Stress Disorder», (PhD Diss., Alliant International University, 2014; Judith Lewis Herman, «Complex PTSD: A Syndrome in Survivors of Prolonged and Repeated Trauma», *Journal of Traumatic Stress* 5, no. 3 (1992): 377-391. <http://dx.doi.org/10.1007/bf00977235>
- 4 Evangelia Giourou, Maria Skokou, Stuart Andrew, Konstantina Alexopoulou, Philippos Gourzis et Eleni Jelastopulu, «Complex Posttraumatic Stress Disorder: The Need to Consolidate a Distinct Clinical Syndrome or to Reevaluate Features of Psychiatric Disorders Following Interpersonal Trauma?», *World J Psychiatry* 8, no. 1 (2018): 12-19. www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5862650
- 5 Oliver Bakewell, "Encampment and Self-settlement," dans *Oxford Handbook of Forced Migration Studies*, ed. Elena Fiddian-Qasmiyah (Oxford: Oxford University Press, 2014), 127-138.
- 6 «What is Trauma-informed Care?», University at Buffalo School of Social Work, consulté October 24, 2022, [https://socialwork.buffalo.edu/social-research/institutes-centers/institute-on-trauma-and-trauma-informed-care/what-is-trauma-informed-care.html#:~:text=Trauma-Informed%20Care%20\(TIC\).individual's%20life-%20including%20service%20staff](https://socialwork.buffalo.edu/social-research/institutes-centers/institute-on-trauma-and-trauma-informed-care/what-is-trauma-informed-care.html#:~:text=Trauma-Informed%20Care%20(TIC).individual's%20life-%20including%20service%20staff)
- 7 Renee C. Lovell, David Greenfield, George Johnson, Kathy Eljiz et Sue Amanatidis, «Optimising Outcomes for Complex Trauma Survivors: Assessing the Motivators, Barriers and Enablers for Implementing Trauma Informed Practice within a Multidisciplinary Health Setting», *BMC Health Services Research* 22, no. 434 (2022): 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07812-x>
- 8 Stephen A. Matlin, Anneliese Depoux, Stefanie Schütte, Antoine Flahault et Luciano Saso, «Migrants' and Refugees' Health: Towards an Agenda of Solutions», *Public Health Reviews* 39, no. 27 (2018): 1-55. <https://doi.org/10.1186/s40985-018-0104-9>
- 9 Simon Turner, «What is a Refugee Camp? Explorations of the Limits and Effects of the Camp», *Journal of Refugee Studies* 29, no. 2 (2016): 139-148. <https://doi.org/10.1093/jrs/fev024>
- 10 Human Rights Watch, *World Report 2023: Rights trends in Afghanistan* (New York: Human Rights Watch, 2023), www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/afghanistan

traumatismes ajoutent à la complexité de la recherche d'emploi dans les lieux qui leur sont nouveaux, dans de nouvelles cultures et dans de nouvelles langues. Le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) est causé par l'effet prolongé à des événements traumatisants. Il est souvent associé à des changements imprévisibles d'humeur et de comportement, à un manque de sommeil, à une perte d'appétit, à l'irritabilité, à l'évitement, à des idées suicidaires, ainsi qu'à la dépression et à l'anxiété. En plus de ces expériences, les personnes souffrant d'un traumatisme éprouvent habituellement ce que l'on appelle la « culpabilité du survivant ». Les événements catastrophiques et les crises politiques font souvent des victimes. Dans ce contexte, la survie, comme la mort, deviennent inexplicables et l'une comme l'autre est source de stress et d'anxiété¹¹.

Dans de nombreux cas, cependant, le traitement et la guérison constituent un luxe qui n'est pas à la portée des réfugiés. La récente controverse autour du manque de logements disponibles dans la région du Grand Toronto, en juillet 2023, a contraint les nouveaux arrivants d'Afrique à se réfugier dans des tentes dans toute la région métropolitaine. Ce n'est qu'un exemple de la précarité liée au réétablissement¹².

Le manque d'accès à des services de santé mentale adaptés aux réalités culturelles et qui tiennent compte des traumatismes constitue un obstacle majeur à la réussite de tout établissement d'un réfugié au Canada. Les normes culturelles et la stigmatisation au sein des communautés de réfugiés et d'accueil ont un impact sur la façon dont les réfugiés appréhendent les problèmes de santé mentale. Afin de bénéficier d'un soutien adéquat en matière de santé mentale, les travailleurs et travailleuses des services de première ligne doivent être en mesure de faire preuve de compétences culturelles. En dépit des efforts soutenus pour intégrer la santé mentale dans les stratégies de handicap, d'accessibilité et d'inclusion, les cultures occidentales semblent avoir une compréhension restreinte des problèmes de santé mentale, ce qui se traduit par une stigmatisation et une marginalisation. Ces difficultés sont amplifiées lorsque la honte et la

stigmatisation sont associées à la maladie mentale dans les communautés de réfugiés. Par exemple, la langue arabe a un vocabulaire limité en ce qui concerne la dépression, l'anxiété, les traumatismes ou la santé mentale. Les personnes présentant des symptômes sont qualifiées de folles, de possédées ou de faibles, ce qui rend le recours à un soutien professionnel un acte empreint de honte¹³. Un examen systématique sur la stigmatisation de la santé mentale dans la région du Pacifique (Japon, Corée du Sud, Chine, Thaïlande, Singapour, Indonésie) avait abouti à des conclusions similaires. Ici, les attitudes négatives à l'égard de la maladie mentale aggravent l'état de santé mentale¹⁴. Souvent associées à la psychose et au sur-naturel, la stigmatisation et la discrimination des maladies mentales empêchent tout traitement et entraînent la honte et la dissimulation. Par exemple, au Pakistan, la stigmatisation de la santé mentale est très répandue et est associée à la magie noire et à ce qui est sur-naturel¹⁵. Par conséquent, les problèmes de santé mentale font l'objet de discriminations au sein des établissements d'enseignement, des systèmes de soins de santé et des réseaux personnels¹⁶. Les compétences culturelles dans ce domaine contribuent à la mise en place de plans d'établissement holistiques en faveur des populations réfugiées, lesquels sont destinés à remédier aux traumatismes liés aux voyages effectués dans l'urgence en période de crise.

L'emploi est une question pressante pour les populations de réfugiés et de nouveaux arrivants. En effet, celui-ci est essentiel à l'amélioration de leur qualité de vie et à la réussite de leur réinsertion. Les voies d'accès à l'emploi sont toutefois parsemées d'obstacles. Les stéréotypes négatifs, les préjugés et la discrimination, ainsi que les difficultés liées au transfert des diplômes étrangers, s'ajoutent aux difficultés de vivre avec un traumatisme dans un nouveau pays. Le processus du cheminement professionnel tenant compte des traumatismes (*Trauma Informed Career Pathing*) offre la possibilité de soutenir les réfugiés tout au long des entretiens, de l'élaboration du curriculum vitae, de l'amélioration des compétences et des périodes de formation linguistique lors du processus de recherche d'emploi.

11 « What is Posttraumatic Stress Disorder (PTSD)? », American Psychiatric Association, consulté August 10, 2023. <https://psychiatry.org/patients-families/ptsd/what-is-ptsd>

12 Patrick Swadden, « Asylum Seekers left Sleeping on Toronto Streets Amid Funding Stalemate between City, Feds », CBC News, July 12, 2023, www.cbc.ca/news/canada/toronto/toronto-asylum-seekers-shelter-stalemate-1.6903827

13 Dana Al Laham, Engy Ali, Krystel Mousally, Nayla Nahas, Abbas Alameddine et Emilie Venables, « Perceptions and Health-Seeking Behaviour for Mental Illness Among Syrian Refugees and Lebanese Community Members in Wadi Khaled, North Lebanon: A Qualitative Study », *Community Mental Health J* 56 (2020), 875–884. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00551-5>

14 Mao-Sheng Ran, Brian J. Hall, Tin Tin Su, Benny Prawira, Matilde Breth-Petersen, Xu-Hong Li et Tian-Ming Zhang, « Stigma of Mental Illness and Cultural Factors in Pacific Rim Region: A Systematic Review », *BMC Psychiatry* 21, no. 8 (2021): 1-16, <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02991-5>

15 Ibid.

16 Lee Knifton, Mhairi Gervais, Karen Newbigging, Nuzhat Mirza, Neil Quinn, Neil Wilson et Evette Hunkins-Hutchison, « Community Conversation: Addressing Mental Health Stigma with Ethnic Minority Communities », *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 45, no. 4 (2009): 497–504. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0095-4>

LES TIC ET LES VOIES D'ACCÈS À L'EMPLOI

Les « soins tenant compte des traumatismes » (TIC) pourraient constituer un outil extrêmement robuste pour déterminer la manière dont nous abordons les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail, en particulier en ce qui concerne les réfugiés, mais aussi pour les autres populations. Ses approches peuvent être utilisées pour soutenir les efforts en matière du recrutement inclusif, les milieux de travail, le développement professionnel, ainsi que le leadership¹⁷. Le cheminement professionnel tenant compte des traumatismes (*Trauma Informed Career Pathing*) est une technique qui permet d'utiliser les TIC pour améliorer la vie professionnelle et le bien-être général des personnes souffrant de traumatismes sur le lieu de travail¹⁸. Le cheminement professionnel tenant compte des traumatismes soutient les expériences de diverses populations en reconnaissant et en priorisant le stress post-traumatique, ainsi qu'en validant les expériences passées et présentes de l'individu. Le cheminement professionnel comprend de nombreuses étapes pour les utilisateurs, notamment: encourager la création de voies d'accès qui soient à la fois flexibles et accessibles, renforcer le sentiment d'efficacité personnelle, parcourir les options de carrière et les nuances du système, favoriser l'élimination des barrières économiques et sociales, et fournir une formation au contenu ciblé qui tienne compte des spécificités culturelles, ainsi que des cadres de soutien durables. Les TIC peuvent être appliqués à chaque élément au cours de la trajectoire professionnelle.

Une approche de l'emploi basée sur les TIC vise à donner à ces populations la possibilité de se considérer comme des survivantes et non comme des victimes relativement aux contraintes et épreuves qu'elles ont subies. Une approche collaborative vise à éliminer les dynamiques de pouvoir et à donner la priorité au respect et à la dignité pour renforcer l'estime de soi et le bien-être général des personnes ayant subi un traumatisme¹⁹. Un cheminement de carrière tenant compte des traumatismes offre aux populations réfugiées l'autonomie nécessaire pour explorer les opportunités d'emploi, tout en les dotant de compétences et d'outils essentiels pour comprendre les systèmes d'accréditation, les opportunités spécifiques à chaque secteur, ainsi que des informations spécifiques au contexte pour favoriser l'acquisition de connaissances en matière d'emploi au Canada.

Secourir les populations réfugiées confrontées à des obstacles économiques et sociaux constitue l'essence même des TIC. Cette approche tient compte de l'importance que revêt une approche holistique et identifie les facteurs de risque susceptibles de freiner la progression de la carrière. Dans ce contexte, les soutiens intégrés contribuent à atténuer les difficultés sociales, économiques, culturelles, familiales, linguistiques et psychologiques auxquelles elles sont confrontées. En somme, le cheminement professionnel dans une optique de TIC vise à instaurer des environnements de travail équitables et inclusifs qui non seulement accueillent les populations réfugiées, mais qui leur confèrent également les outils indispensables pour leur autonomie et leur épanouissement à la fois personnels et professionnels.

L'initiative *Pathways to Employment* de l'Institut de la diversité et du Centre des Compétences Futures représente un exemple destiné aux populations de réfugiés par la mise à disposition d'un cadre de soutien aux soins, qui prenne compte des traumatismes. Dans le cadre de cette initiative, les nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi sont présentés à une plateforme de mise en relation qui leur permet de créer un profil détaillant l'ensemble de leurs compétences, de leurs expériences, de leur formation et de leurs centres d'intérêt. Dès lors, les utilisateurs parcourent les offres d'emploi existantes et sont mis en relation avec les emplois disponibles qui correspondent à leur profil. Les demandeurs d'emploi sont mis en contact avec des organisations canadiennes qui se sont engagées à diversifier leur main-d'œuvre et à accueillir des compétences étrangères. L'une des composantes essentielles de ce projet est de permettre aux demandeurs d'emploi de comprendre que leur traumatisme dû à un déplacement forcé ou à une migration est un atout et non une faiblesse. Les employeurs en tirent également profit, car ils apprennent à comprendre les expériences des réfugiés comme un gain pour la main-d'œuvre. En fait, la résilience, l'ingéniosité, la volonté de s'adapter à des environnements en constante évolution et une attitude orientée vers des objectifs précis sont autant de bénéfices qui s'avèrent précieux pour toute la population active. Le programme *Pathways to Employment* a profité récemment, aux réfugiés afghans et a aidé ces personnes à mettre à profit leur expérience personnelle pour acquérir des compétences qui transforment leur vie au Canada.

Les TIC permettent aux réfugiés de comprendre et d'accepter les obstacles et les difficultés qu'ils ont endurés. En outre, elles apprennent aux employeurs à recadrer leur façon d'envisager

¹⁷ «What is Posttraumatic Stress Disorder (PTSD)?», American Psychiatric Association, consulté August 10, 2023. <https://psychiatry.org/patients-families/ptsd/what-is-ptsd>

¹⁸ «Trauma Informed Career Pathing», Diversity Institute and Future Skills Centre (*Canadian Diversity - A Publication of the Association of Canadian Studies*, 2021), 17–19.

¹⁹ Washington Coalition of Sexual Assault Programs (WCSAP), *Creating Trauma-Informed Services: A Guide for Sexual Assault Programs and their System Partners* (Pasco, WA: Washington Coalition of Sexual Assault Programs, 2018). www.nsvrc.org/sites/default/files/publications/2018-04/Trauma-Informed-Advocacy.pdf.

les compétences. Par exemple, au lieu de rechercher des candidats ayant une expérience professionnelle au Canada et/ou des diplômes canadiens, les TIC encouragent les employeurs à envisager d'autres manières d'évaluer les compétences nécessaires pour le poste. Les candidats qui ont connu la guerre et les conflits, qui ont survécu à un déplacement forcé, qui se sont réinstallés avec succès dans un nouveau pays et qui ont appris une autre langue deviennent des exemples de résilience et d'innovation, capables de travailler dans un environnement en constante évolution, d'acquérir de nouvelles compétences, de respecter des délais restreints et bien d'autres choses encore.

En travaillant avec les demandeurs d'emploi et les employeurs dans une optique de traumatisme, le programme *Pathways to Employment* permet aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de valoriser le vivier de talents que constituent les nouveaux arrivants.

RÉFLEXIONS FINALES

Les soins tenant compte des traumatismes peuvent considérablement renforcer les efforts visant à soutenir non seulement les nouveaux arrivants et les réfugiés, mais aussi tous les groupes méritant d'être pris en compte en matière d'équité. Ils permettent de souligner le caractère digne et humain des personnes ayant vécu un traumatisme et de reconnaître les compétences nécessaires pour surmonter les épreuves. Dans ce contexte, les victimes deviennent des survivants qui s'efforcent de reprendre le contrôle de leur vie. Lorsqu'elles sont intégrées au lieu de travail, les TIC favorisent l'inclusion, l'équité et l'épanouissement personnel et professionnel de toutes les parties. Grâce aux soins tenant compte des traumatismes, nous sommes en mesure d'apprendre à apprécier les expériences de crise afin de répondre de manière appropriée aux besoins émergents de ces populations.

RÉFÉRENCES

- Al Laham, D., Ali, E., Mousally, K. et al. «Perceptions and Health-Seeking Behaviour for Mental Illness Among Syrian Refugees and Lebanese Community Members in Wadi Khaled, North Lebanon: A Qualitative Study». *Community Ment Health J* (2020) 56, 875–884. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00551-5>
- American Psychiatric Association. «What is Posttraumatic Stress Disorder (PTSD)?» Accessed August 10, 2023. <https://psychiatry.org/patients-families/ptsd/what-is-ptsd>
- Asanbe, C., Gaba, A., and Yang, J. «Mental health is a Human Right». *Psychology International* (2018). www.apa.org/international/pi/2018/12/mental-health-rights
- Bakewell, Oliver. «Encampment and Self-settlement». In *Oxford Handbook of Forced Migration Studies*, edited by Elena Fiddian-Qasmiyah, 127-138. Oxford: Oxford University Press, 2014.
- Berry, K. and S. Reddy. «Safety with Dignity: Integrating Community-based Protection into Humanitarian Programming». *HPN Network Paper* (2010), no. 68.
- CBC/Radio Canada. «Asylum Seekers left Sleeping on Toronto Streets amid Funding Stalemate between City, Feds». *CBC News*, July 12, 2023. www.cbc.ca/news/canada/toronto/toronto-asylum-seekers-shelter-stalemate-1.6903827
- Center for Substance Abuse Treatment (US). «Understanding the Impact of Trauma». In *Trauma-Informed Care in Behavioral Health Services*, edited by Center for Substance Abuse Treatment. Treatment Improvement Protocol (TIP) series, no. 57. Rockville (MD): Substance Abuse and Mental Health Services Administration (US), 2014. www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK207191
- Cratsley, Kelso, Mohamad Adam Brooks, and Tim K Mackey. «Refugee Mental Health, Global Health Policy, and the Syrian Crisis». *Frontiers In Public Health* 9 (2021). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.676000>
- Washington Coalition of Sexual Assault Programs (WCSAP). *Creating Trauma-Informed Services: A Guide for Sexual Assault Programs and their System Partners*. Pasco, WA: Washington Coalition of Sexual Assault Programs, 2018. www.nsvrc.org/sites/default/files/publications/2018-04/Trauma-Informed-Advocacy.pdf
- Diversity Institute and Future Skills Centre. «Trauma Informed Career Pathing». *Canadian Diversity - A Publication of the Association of Canadian Studies*, 2021.
- Environics Institute for Survey Research. *Syrian Refugee Lived Experience Project*. Toronto: Environics Institute, 2022. www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/syrian-refugee-lived-experience-project/syrian-refugee-lived-experience-project---final-report.pdf?sfvrsn=fa2b421d_2
- Giourou, Evangelia, Maria Skokou, Stuart Andrew, Konstantina Alexopoulou, Philippos Gourzis and Eleni Jelastopulu. "Complex Posttraumatic Stress Disorder: The Need to Consolidate a Distinct Clinical Syndrome or to Reevaluate Features of Psychiatric Disorders Following Interpersonal Trauma?" *World J Psychiatry* 8, no. 1 (2018): 12-19. www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5862650
- Herman, Judith Lewis. «Complex PTSD: A Syndrome in Survivors of Prolonged and Repeated Trauma». *Journal of Traumatic Stress* 5, no. 3 (1992): 377-391. <http://dx.doi.org/10.1007/bf00977235>

Howell, Cate. *Listening, learning, Caring & Counselling: The Essential Manual for Psychologists, Psychiatrists, Counsellors and Other Healthcare Professionals on Caring for their Clients*. Exisle Publishing, 2016.

Human Rights Watch. *World Report 2023: Rights trends in Afghanistan*. New York: Human Rights Watch, 2023. www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/afghanistan

Kassis, Jade. « Fighting the Stigma of Mental Illness in the Middle East: A Reflection on the Middle Eastern Church's Position on Mental Health ». *قرشلنا يف ئېلىق علا ضارمألل راعلۇ قىمىز و ئېرىاحم ئەپنەيەن ئەلە فىقۇم يف لامات: ئەسۋالا*. Arab Baptist Theological Seminary (ABTS), May 10, 2018. <https://abtslebanon.org/2018/05/10/fighting-the-stigma-of-mental-illness-in-the-middle-east-a-reflection-on-the-middle-eastern-churhcs-position-on-mental-health-قىمىز-قېرىاحم>

Knifton, Lee, Mhairi Gervais, Karen Newbigging, Nuzhat Mirza, Neil Quinn, Neil Wilson, and Evette Hunkins-Hutchison. « Community Conversation: Addressing Mental Health Stigma with Ethnic Minority Communities ». *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 45, no. 4 (2009): 497–504. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0095-4>

Lovell, Renee, David Greenfield, George Johnson, Kathy Eljiz, and Sue Amanatidis. « Optimising Outcomes for Complex Trauma Survivors: Assessing the Motivators, Barriers and Enablers for Implementing Trauma Informed Practice within a Multidisciplinary Health Setting ». *BMC Health Serv Res* 22, 434 (2022), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07812-x>

Matlin, Stephen, Anneliese Depoux, Stefanie Schütte, Antoine Flahault, and Luciano Saso. « Migrants' and Refugees' Health: Towards an Agenda of Solutions ». *Public Health Rev* 39, no. 27 (2018): 1-55. <https://doi.org/10.1186/s40985-018-0104-9>

Washington Coalition of Sexual Assault Programs (WCSAP). *Creating Trauma-Informed Services: A Guide for Sexual Assault Programs and their System Partners*. Pasco, WA: Washington Coalition of Sexual Assault Programs, 2018. www.nsvrc.org/sites/default/files/publications/2018-04/Trauma-Informed-Advocacy.pdf

World Health Organization. *WHO Meeting on Evidence for Prevention and Promotion in Mental Health: Conceptual and Measurement Issues*. Geneva: World Health Organization, 2001.

Ran, Mao-Sheng, Brian J. Hall, Tin Tin Su, Benny Prawira, Matilde Breth-Petersen, Xu-Hong Li, and Tian-Ming Zhang. « Stigma of Mental Illness and Cultural Factors in Pacific Rim Region: A Systematic Review ». *BMC Psychiatry* 21, no. 8 (2021): 1-16. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02991-5>

Seddio, Kaylee. « Trauma, Psychopathology, and the Refugee Crisis: A Call to Action ». *Am J Public Health* 107, no. 7 (2017): 1044-1045. [doi:10.2105/AJPH.2017.303857](https://doi.org/10.2105/AJPH.2017.303857)

Swadden, Patrick. « Asylum Seekers left Sleeping on Toronto Streets Amid Funding Stalemate between City, Feds ». *CBC News*, July 12, 2023. www.cbc.ca/news/canada/toronto/toronto-asylum-seekers-shelter-stalemate-1.6903827

Turner, Simon. « What Is a Refugee Camp? Explorations of the Limits and Effects of the Camp » *Journal of Refugee Studies* 29, no. 2, (June 2016): 139–148. <https://doi.org/10.1093/jrs/fev024>

Ventevogel, Peter, Mark van Ommeren, Marian Schilperoord, Shekhar Saxena. « Improving Mental Health Care in Humanitarian Emergencies ». *Bull World Health Organ* 93, no. 10 (2015): 666-666A. [doi:10.2471/BLT.15.156919](https://doi.org/10.2471/BLT.15.156919)

Verbeck, Grace. « Examining the Evidence for a Dissociative Subtype of Posttraumatic Stress Disorder ». PhD Diss., Alliant International University, 2014.

University at Buffalo. « What is trauma-informed care? » University at Buffalo School of Social Work. Accessed August 22, 2023. [https://socialwork.buffalo.edu/social-research/institutes-centers/institute-on-trauma-and-trauma-informed-care/what-is-trauma-informed-care.html#:~:text=Trauma-Informed%20Care%20\(TIC\).individual's%20life-%20including%20service%20staff](https://socialwork.buffalo.edu/social-research/institutes-centers/institute-on-trauma-and-trauma-informed-care/what-is-trauma-informed-care.html#:~:text=Trauma-Informed%20Care%20(TIC).individual's%20life-%20including%20service%20staff)

L'EXPÉRIENCE VÉCUE PAR LES RÉFUGIÉS SYRIENS : UN RAPPORT D'ENSEMBLE

KEITH NEUMAN, Ph.D., a été le tout premier Directeur Général de l'Environics Institute, et cela, de novembre 2011 à mai 2019, et occupe présentement le poste d'Associé Principal au sein de cet institut, basé à Ottawa. Au cours de sa carrière, Keith a assumé des fonctions de direction au sein d'organismes de recherche de premier plan spécialisés dans le sondage au Canada, notamment Environics Research, Decima Research et Corporate Research Associates. Il a mené un large éventail de projets d'opinion publique et de recherche sociale pour les secteurs public, privé et à but non lucratif. Keith est titulaire d'un doctorat en écologie sociale de l'Université de Californie et, en 2019, il a été élu *Fellow* du Conseil canadien de la recherche et de l'intelligence marketing (CRIC), qui lui a également décerné le titre de *Certified Analytics and Insights Professional* (CAIP).

INTRODUCTION

Le Canada a une histoire et une identité qui lui sont propres en tant que pays essentiellement composé de personnes venues d'ailleurs – et, aujourd'hui plus que jamais, il compte sur l'immigration pour accroître sa population et assurer la prospérité de ses communautés. Cela signifie que les enjeux sont importants pour garantir que les nouveaux arrivants puissent compter sur un pays accueillant et sur un parcours réussi en matière de rétablissement et à la citoyenneté à part entière. Les réfugiés ne représentent qu'une infime partie des immigrants qui arrivent au Canada chaque année, mais ils sont confrontés à des défis uniques en raison des circonstances qui les poussent à fuir, notamment des situations insoutenables et mettant souvent leur vie en danger dans leur pays d'origine.

Le Canada accueille généralement un nombre restreint de réfugiés par an, de l'ordre de 11 000 à 13 000 personnes. Cette situation a changé radicalement en 2015 en réponse au conflit qui sévit en Syrie, l'une des pires catastrophes humanitaires de l'histoire récente. Depuis que le conflit a éclaté en 2011, 5,6 millions de Syriens ont fui leur pays pour se réfugier dans les États voisins, et 6,6 millions de personnes additionnelles

se sont déplacées à l'intérieur du pays. En 2014, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés a lancé un appel à la communauté internationale pour qu'elle contribue à résoudre cette crise humanitaire en accueillant les réfugiés syriens qui ne peuvent plus se sentir en sécurité dans leur propre pays.

Le Canada a répondu à cet appel en élargissant considérablement l'accueil des réfugiés syriens grâce à l'Initiative de réinstallation des réfugiés syriens, une mobilisation nationale sans précédent impliquant tous les niveaux de gouvernement, les organisations non gouvernementales, le secteur privé et les citoyens canadiens. Avec une rapidité et une coordination peu ordinaires, cet effort a permis de réinstaller près de 40 000 réfugiés syriens à la fin de l'année 2016. Il s'agit du plus grand groupe de réfugiés admis au Canada depuis le programme de parrainage vietnamien à la fin des années 1970. Comment ces réfugiés se sont-ils comportés dans leur nouveau pays, et quels enseignements peut-on tirer de leur expérience pour en faire profiter les futurs réfugiés? Ces questions ont été abordées dans le cadre d'une étude nationale menée auprès des réfugiés syriens arrivés au cours de la période 2015–2016, par l'organisme à but non lucratif, le *Environics Institute for Survey Research*.

PROJET SUR L'EXPÉRIENCE VÉCUE PAR LES RÉFUGIÉS SYRIENS

L'objectif de cette étude est de documenter l'expérience des réfugiés syriens ayant vécu plusieurs années après leur réinstallation au Canada afin de mieux comprendre cette étape de leur vie au cours de la période cruciale de réinstallation. Cette recherche vise à fournir des informations précieuses pour orienter les politiques et les programmes gouvernementaux, ainsi que pour soutenir le travail continu des agences d'établissement, les groupes de parrainage privés, les groupes de réfugiés et les chercheurs universitaires à travers le pays qui assument une grande partie de cette responsabilité en appuyant la réinstallation des réfugiés. L'étude a également pour but de créer un modèle en vue de poursuivre les recherches en collaboration avec les communautés de réfugiés, ainsi que de fournir à tous les Canadiens un aperçu plus précis de ce que vivent les réfugiés lorsqu'ils se construisent une nouvelle vie dans ce pays.

La recherche a consisté en des entretiens approfondis avec un échantillon représentatif de 305 réfugiés syriens, menés entre septembre 2020 et mars 2021 (voir Tableau 1). L'échantillon de l'enquête avait une portée nationale et a été conçu pour refléter cette population par catégorie d'admission, région, âge et sexe. Les entretiens ont été menés par téléphone ou par webchat, dans la langue de préférence des participants (la plupart d'entre eux ayant choisi l'arabe).

Les entretiens étaient longs (75 minutes en moyenne) et couvraient de nombreux aspects de l'expérience des réfugiés au Canada, notamment leur situation avant leur arrivée, leur

période initiale d'établissement, leur vie actuelle et leurs perspectives d'avenir. De nombreuses questions étaient ouvertes afin que les participants puissent parler de leurs expériences avec leurs propres mots. Le projet a été financé par des Accords de Contribution accordés par le ministère fédéral de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC). Les résultats et les conclusions sont ceux de l'Environics Institute et ne représentent pas la position du gouvernement du Canada. Un rapport final détaillé sur cette étude est accessible au public².

LES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE

Cette étude démontre que ce groupe de réfugiés syriens, dans son ensemble, a réussi à se réinstaller au Canada en quelques années seulement, après leur arrivée dans le pays. Plusieurs d'entre eux ont été confrontés au début à des difficultés – comme n'importe quel groupe de réfugiés – en termes de maîtrise d'une langue étrangère, de recherche d'emploi, de gestion des aspects pratiques liés à la recherche d'un logement, d'inscription des enfants à l'école et de compréhension d'une culture qui ne leur est pas familière. La plupart d'entre eux ont surmonté ces difficultés et d'autres encore, ou ont fait des progrès significatifs dans ce sens, et le portrait général est celui de personnes qui ont refait leur vie dans un pays qu'elles considèrent désormais comme leur patrie. Ils ont acquis ce que l'on appelle le « capital social », qui est un terme utilisé pour décrire le dynamisme des réseaux sociaux, les relations personnelles et la confiance sociale. Ces réfugiés affichent des

TABLEAU 1.

Profil de l'échantillon des réfugiés	Nombre d'entrevues	% de l'échantillon	% de la population des réfugiés
Région			
Le Canada atlantique	29	10 %	7 %
Québec/Ontario	168	55 %	67 %
Manitoba/SK/Alberta	57	19 %	18 %
Colombie-Britannique	51	17 %	8 %
Catégorie d'admission			
Réfugié pris en charge par le gouvernement (RPG)	168	55 %	54 %
Réfugiés parrainés par le secteur privé (RPSP)	101	33 %	38 %
Programme mixte des réfugiés désignés par un bureau des visas (RDBV)	34	11 %	8 %
TOTAL	305	100 %	100 %

¹ Le plan initial prévoyait que les entretiens se déroulent en personne, mais il a été modifié en raison des restrictions imposées aux réunions en personne à la suite de la pandémie de COVID-19.

² Environics Institute for Survey Research. 2022. Syrian Refugee Lived Experience Project – Final Report. Toronto: Environics Institute for Survey Research. www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/syrian-refugee-lived-experience-project/syrian-refugee-lived-experience-project---final-report.pdf?sfvrsn=fa2b421d_2

niveaux d'attachement avec la communauté, de l'amitié et un sentiment d'appartenance au pays qui, à bien des égards, sont comparables à ceux des autres Canadiens.

Cela ne signifie pas que tout s'est bien passé pour ces réfugiés lors de leur réinstallation au Canada, car certains d'entre eux ont continué à rencontrer des difficultés en matière de logement, de sécurité financière et de sous-emploi. Se construire une nouvelle vie dans un environnement peu familier a été pesant sur leur santé mentale, trois réfugiés sur dix éprouvent un stress quotidien considérable, cela est dû dans certains cas à la pandémie de la COVID-19.

Quels enseignements pouvons-nous retenir de cette recherche? Malgré les résultats positifs rapportés par les réfugiés, ces derniers n'ont pas tous réussi à s'épanouir et de nombreux défis subsistent, notamment lorsqu'il s'agit de sous-emploi et l'insécurité financière. Les faits démontrent que les agences gouvernementales et les organismes d'aide à l'établissement doivent accorder plus d'attention à des questions telles que l'aide à l'emploi, l'information préalable à l'arrivée et la gestion des attentes des migrants.

Cette histoire positive en matière de réinstallation des réfugiés doit également être prise en compte dans le contexte des circonstances sans précédent dans lesquelles cette cohorte bien particulière est arrivée au Canada. En effet, le timing de la crise migratoire mondiale et le contexte politique de 2015 ont conduit à une mobilisation du leadership politique, gouvernemental et civique sans précédent pour ce qui est du nombre de réfugiés, de la rapidité avec laquelle ils ont été déplacés et de l'ampleur des ressources consacrées à leur réinstallation. Cela a constitué un facteur déterminant dans l'expérience de ces réfugiés, qui a été sans commune mesure de ce qui était disponible pour les réfugiés dans les périodes précédentes, et pour d'autres réfugiés, à la fois pendant et après cette période. Cette situation illustre ce qui peut être accompli grâce à un effort concerté et, sans doute, ce qui est requis pour garantir une réinstallation et une intégration efficaces des réfugiés sur le long terme.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

L'ARRIVÉE AU CANADA

Certains réfugiés ont reçu des informations sur le Canada avant leur arrivée, mais ces informations étaient loin d'être complètes ou suffisantes pour les préparer. Certains aspects de ce qu'ils ont découvert à leur arrivée étaient prévus (notamment l'accueil amical des autres Canadiens), mais ils étaient plus susceptibles de vivre des expériences inattendues – notamment les difficultés à trouver un emploi, le froid et le choc culturel.

Les réfugiés ont identifié divers défis à relever au cours des premières années de leur réinstallation, en particulier le fait de devoir évoluer dans une langue peu familière, car très peu d'entre eux sont arrivés avec une maîtrise fonctionnelle de l'anglais ou du français (voir Tableau 2).

À PARTIR DES DONNÉES RECUEILLIES

Dans quelle mesure votre expérience a-t-elle été différente de ce à quoi vous vous attendiez, une fois que vous êtes arrivé au Canada?

« Il n'y a pas d'emplois disponibles pour mes compétences et mon expérience dans la région où ils nous ont placés. De plus, il y a du racisme quant à l'emploi des Arabes ».

« Surtout le climat. La culture est très différente de ce que nous pensions. Je ne m'attendais pas à ce qu'il n'y ait pas beaucoup de monde dans les rues des villes. Les rues sont totalement vides. »

« Je m'attendais à être placé dans des camps à notre arrivée au Canada, mais nous avons été bien traités et logés dans des hôtels. »

TABLEAU 2. LES PLUS GRANDS DÉFIS À RÉVELER EN ARRIVANT AU CANADA

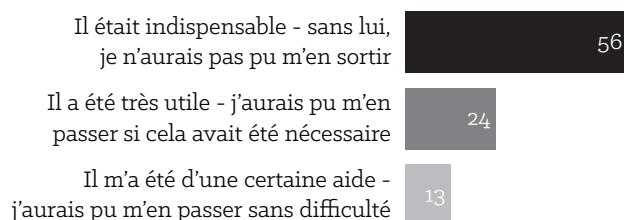
	%
La barrière linguistique	61
Les besoins pratiques	
Trouver un emploi	15
Trouver un hébergement/logement	14
Manque de transport/véhicule	6
Se familiariser avec les transports en commun	5
Faire des démarches en vue d'une formation continue	4
Faire face à la bureaucratie	3
Communiquer avec les parrains privés	3
S'adapter à un contexte peu familier	
Le choc culturel	11
Les défis liés à l'intégration	10
Isolement et solitude	9
Conditions météorologiques difficiles	8
Autres défis	9
Aucun de cela/aucune réponse	5

Q:13 En pensant à vos débuts au Canada, quel a été votre plus grand défis à l'époque?

LES TYPES DE SOUTIEN À L'INSTALLATION

En jetant un regard rétrospectif sur leurs premières années au Canada, les réfugiés se souviennent avoir reçu plusieurs types de soutien qui leur ont été utiles, les plus importants étant l'aide financière, les cours de langue, l'aide à l'hébergement, l'accès aux soins de santé et le soutien affectif (voir Figure 1). Pour les personnes parrainées par le secteur privé, la plupart ont trouvé que le soutien reçu était essentiel pour s'établir, et la relation avec les parrains s'est avérée durable, les trois quarts de ce groupe sont restés en contact avec leurs parrains plusieurs années plus tard. Les types de soutien gouvernementaux les plus largement considérés comme utiles sont les cours de langue, les soins médicaux et dentaires ainsi que l'aide financière.

FIGURE 1. IMPORTANCE DU SOUTIEN APPORTÉ PAR LE SPONSOR PRIVE



Q.23b Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux l'importance du soutien apporté par votre sponsor privé ?

En ce qui concerne les services fournis par le gouvernement, lesquels vous ont semblé les plus utiles ?

« C'est tout un ensemble : tout était important pour que nous puissions nous installer. Tout a été utile, de l'aide financière aux toutes petites choses comme l'ouverture d'un compte en banque. »

« L'accueil chaleureux à l'aéroport lors de notre arrivée. Ils nous ont donné la résidence permanente sur place et ils nous ont dit que ce pays était désormais le vôtre. »

LA VIE ACTUELLE AU CANADA

Après plusieurs années de réinstallation et d'adaptation, la plupart des réfugiés syriens sont satisfaits de leur vie actuelle au Canada, près de neuf sur dix la qualifiant de « très » ou de « généralement » positive (voir Figure 2). En ce qui concerne certains aspects de leur vie, les réfugiés sont surtout satisfaits de se sentir en sécurité, d'être acceptés par leur communauté locale et de fréquenter les écoles locales. Comparativement, les réfugiés étaient beaucoup moins susceptibles d'être satisfaits de leur sécurité financière et de leur situation en matière d'emploi.

FIGURE 2. SATISFACTION À L'ÉGARD DES ASPECTS DE LA VIE COURANTE



- Très satisfait
- Généralement satisfait
- Ni satisfait/Insatisfait
- Très insatisfait

Q.29a-g Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre vie actuelle ?

Ce que les réfugiés apprécient le plus en vivant au Canada, c'est le sentiment de sécurité qu'il procure, ainsi que la protection des droits humains en matière d'égalité et liberté. Ce qu'ils aiment le moins, c'est le climat Canadien, ainsi que sa culture peu familiale et le mode de vie, et le fait d'être séparés de leur famille et de leurs amis vivant ailleurs. Tous comptes faits, la quasi-totalité des réfugiés interrogés ont déclaré être heureux d'être au Canada.

À PARTIR DES DONNÉES REÇUEILLIES

Qu'est-ce qui vous plaît le plus concernant la vie au Canada ?

« Tout le monde est soumis à la loi. Parfois, c'est la loi elle-même qui pose un problème, mais au moins tout le monde y est soumis. Les gens sont sympathiques. »

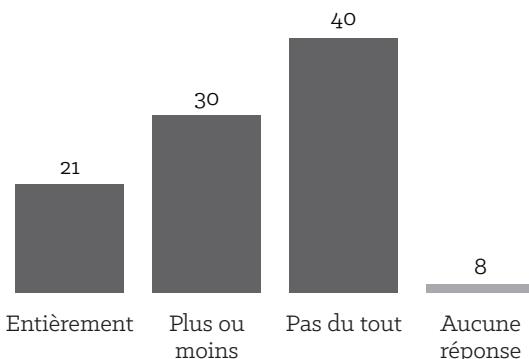
« La stabilité sociale et économique. Quiconque travaille honnêtement peut obtenir de bons résultats. Il y a une équité dans la distribution des richesses et des opportunités. »

« Sur le plan éducatif, il y a une énorme différence entre ici et la Syrie. En Syrie, nos parents étaient diplômés de l'université, mais ils ne pouvaient pas travailler dans leur domaine. Alors qu'ici, il n'y a aucune restriction quant à l'endroit où travailler. »

EMPLOI ET PROFESSION

Environ la moitié des réfugiés interrogés occupaient un emploi à temps plein ou à temps partiel (y compris les travailleurs indépendants), ce qui est inférieur à la moyenne nationale (voir Figure 3). La plupart des personnes qui avaient un emploi occupaient un poste dans des secteurs qui offrent généralement des postes à des niveaux débutants, comme ceux ayant trait au transport ou à l'entreposage, à la vente au détail, à la construction et à l'hébergement ou aux services de restauration. Il est à noter que seul un travailleur/travailleuse sur cinq a déclaré occuper un emploi ou une profession qui correspond à sa formation, à ses compétences et à son expérience. Ainsi, presque la moitié des personnes interrogées ont déclaré que la pandémie de la COVID-19 avait perturbé leur situation professionnelle, dans la plupart des cas en réduisant leurs heures de travail ou en mettant un terme à leur emploi.

FIGURE 3. DANS quelle mesure VOTRE EMPLOI ACTUEL CORRESPOND-il à VOTRE FORMATION, à VOS COMPÉTENCES ET à VOTRE EXPÉRIENCE ?

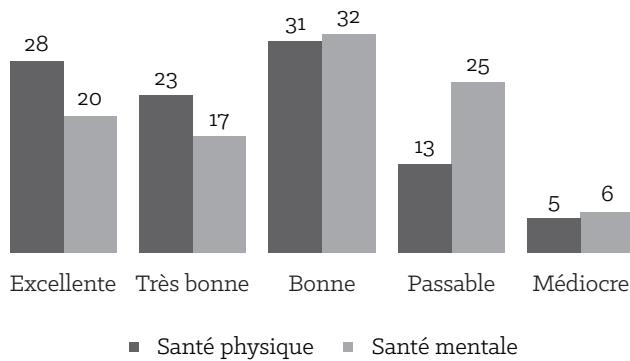


Q.37 Pensez-vous que votre emploi ou le plus récent correspond à votre formation, vos compétences et votre expérience : Entièrement, plus ou moins ou pas du tout ?

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Dans leur majorité, les réfugiés ont estimé qu'ils étaient généralement en bonne santé physique, mais à des niveaux légèrement inférieurs, quoique généralement comparables, à ceux de l'ensemble de la population canadienne. En revanche, leur santé mentale était moins bonne, dans la mesure où moins de la moitié d'entre eux l'ont décrite en des termes positifs et presque autant l'ont qualifiée de passable ou de mauvaise (voir Figure 4). Trois sur dix des répondants ont indiqué qu'ils subissaient un stress considérable dans leur vie quotidienne, notamment les hommes, les réfugiés pris en charge par le gouvernement (RPG) et les personnes en situation de précarité financière. La plupart de ceux qui éprouvent un stress quotidien l'attribuent, au moins en partie, à la pandémie persistante de la COVID-19.

FIGURE 4. ÉTAT DE LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE



Q.40 En général, diriez-vous que votre santé physique est excellente, très bonne, bonne passable, médiocre ?

Q.41 En général, diriez-vous que votre santé mentale est excellente, très bonne, bonne passable, médiocre ?

SENTIMENT D'APPARTENANCE ET D'ACCEPTATION

La plupart des réfugiés ont exprimé un fort sentiment d'appartenance au Canada et, pour certains, ce sentiment est désormais plus fort que l'attachement à leurs origines ethniques ou culturelles. Presque tous les répondants ont indiqué qu'ils étaient devenus citoyens canadiens, qu'ils étaient en voie de le devenir ou qu'ils avaient l'intention de le devenir lorsqu'ils y seront admissibles.

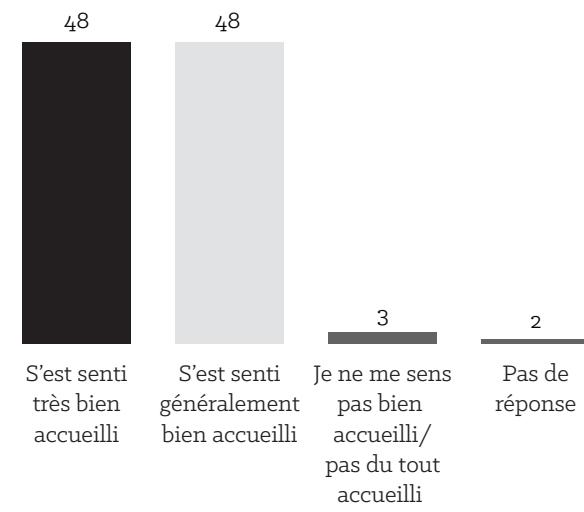
Pratiquement tous les répondants ont affirmé qu'ils se sentaient bien accueillis par les membres de leur communauté locale et qu'ils avaient le sentiment que les autres Canadiens, dans l'ensemble, avaient une opinion généralement positive des réfugiés syriens (voir Figure 5). En même temps, beaucoup ont dit ressentir la pression qui est exercée par les attentes de leur pays d'accueil, qui souhaite qu'ils s'intègrent et deviennent des citoyens productifs. Environ la moitié des répondants ont déclaré avoir été victimes de discrimination de la part d'autres Canadiens à un moment ou à un autre depuis leur arrivée au pays, bien que peu d'entre eux aient déclaré que cela se produisait régulièrement. Les réfugiés ont le plus souvent attribué ces mauvais traitements à leur appartenance ethnique ou culturelle, et moins à leur religion, à leur langue ou à leur sexe. Peu de femmes ont lié leur expérience de la discrimination à leur sexe, mais elles étaient plus susceptibles que les hommes de l'attribuer à leur religion (probablement du fait qu'elles portent un hijab).

À PARTIR DES DONNÉES RECUEILLIES

Y a-t-il une chose que vous souhaiteriez que les Canadiens comprennent à propos des réfugiés syriens qui vivent aujourd'hui dans ce pays ?

« Il y a beaucoup d'attentes. La plupart d'entre nous ont besoin de temps pour se remettre de la guerre. Nos concitoyens ont

FIGURE 5. L'ACCUEIL RÉSERVÉ PAR LA COMMUNAUTÉ LOCALE



Q.46 Dans quelle mesure pensez-vous que vous et votre famille avez été bien accueillis par les autres membres de votre communauté locale?

peur de traiter avec des étrangers à cause de la guerre; on ne peut pas forcer les gens à s'en remettre rapidement.»

«Je ne suis pas venu pour de l'argent ou pour bénéficier d'avantages, les Syriens ne veulent pas d'argent ou quoi que ce soit, ils veulent juste la paix. En Syrie, mes parents travaillaient et nous avions beaucoup de choses. Mais en fin de compte, il n'y avait plus de sécurité, ce qui, à mon avis, passe avant tout. C'est ce que le Canada nous a offert.»

«Nous ne sommes pas comme on le décrit dans la presse. Nous ne sommes pas des terroristes, nous sommes des gens pacifiques et nous voulons vivre en paix. Nous avons quitté notre pays à cause de la guerre qui était hors de notre contrôle.»

LA FAMILLE ET LES ENFANTS

La plupart des parents estiment que leurs enfants ont parfaitement réussi à s'adapter à la vie au Canada, y compris le fait de se sentir acceptés par les autres à l'école. Ils ont le plus souvent attribué au système scolaire le mérite d'avoir favorisé la transition de leurs enfants, tout en soulignant que l'acquisition de la langue était l'obstacle le plus important que leurs enfants avaient dû surmonter.

La moitié des personnes interrogées ont déclaré avoir changé de rôle au sein de leur famille depuis leur arrivée au Canada, ce qui a été le plus souvent évoqué par les femmes et les réfugiés âgés de 18 à 24 ans. De tels changements étaient particulièrement susceptibles de se traduire par des responsabilités plus accrues dans des domaines tels que l'éducation

des enfants et la finance du ménage, tandis que d'autres ont mentionné des changements dans la manière dont les enfants étaient encadrés et dans le choix des personnes occupant un emploi au sein du foyer. Une personne sur dix a déclaré avoir acquis une plus grande indépendance dans sa vie, tandis qu'une proportion comparable a déclaré le contraire.

LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Les réfugiés syriens ont identifié une série d'objectifs personnels qu'ils espéraient atteindre au cours de leur vie, les plus importants étant l'accès à la propriété, la poursuite de leurs études et la concrétisation de leurs attentes en matière d'emploi ou de carrière. Quant aux souhaits des parents concernant l'avenir de leurs enfants, ils consistent le plus souvent à ce qu'ils reçoivent une bonne éducation scolaire et à ce qu'ils aient une vie agréable ou heureuse. La plupart des réfugiés se sont dits optimistes quant à la possibilité d'atteindre au moins certains de leurs objectifs de vie, mettant cette confiance sur le compte de leur propre capacité à travailler dur et à conserver une attitude positive, mais aussi grâce au soutien du gouvernement et de la société canadienne. Les principaux obstacles quant à la poursuite des objectifs de vie sont d'ordre financier et professionnel, ainsi que la maîtrise de la langue (voir Figure 6).

FIGURE 6. ÉLÉMENTS DE LA CONFiance EN SOI POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE LA VIE



Q.46 To what extent do you feel you and your family have been made to feel welcome by other people in your local community?

À PARTIR DES DONNÉES RECUEILLIES

Quels sont les souhaits que vous nourrissez le plus à l'égard de vos enfants lorsqu'ils seront grands?

«Je souhaite que mes enfants deviennent de bons citoyens «canadiens syriens». Je ne veux pas qu'ils oublient leur héritage et leur culture et je veux qu'ils réussissent.»

«Accomplir leur scolarité et faire des études supérieures. Servir la société ; être des acteurs actifs de la société.»

«Ma fille a une passion pour les sciences spatiales et l'astronomie, tandis que mes autres enfants adorent le hockey. J'espère qu'ils feront ce qu'ils aiment.»

à toutes les personnes interrogées, quel que soit leur âge, leur sexe, leur lieu de résidence ou le fait qu'elles soient des réfugiés parrainés par le gouvernement ou par le secteur privé. Les personnes de ce groupe qui ont connu les plus grandes difficultés au tout début – étaient en particulier les réfugiés ayant un jeune âge, ayant un faible niveau d'éducation et ceux tributaires de l'aide gouvernementale – ont également été ceux qui ont réalisé les progrès les plus importants au cours des années qui ont suivi.

Le revenu du ménage a été un facteur déterminant dans la réussite des réfugiés à se construire une nouvelle vie au Canada. Bien que seulement un quart de ce groupe ait connu des difficultés financières avérées au moment de l'entrevue, il a connu dans son ensemble une situation moins favorable que les autres immigrants à bien des égards, notamment en ne bénéficiant pas des mesures de soutien à leur établissement, en étant sous-employé, en ayant une moins bonne santé physique et mentale, en ne se sentant pas pleinement accueilli dans sa communauté et en étant moins optimiste quant à l'avenir.

LES PROFILS DU GROUPE

Les réfugiés syriens qui sont arrivés au Canada entre 2015 et 2016 forment un groupe hétérogène concernant leurs antécédents, leur profil démographique et leurs conditions de vie au moment où ils ont été interrogés dans le cadre de la présente étude. Malgré cette diversité, les principaux résultats et conclusions de cette recherche s'appliquent en grande partie

DE LA CRISE À L'ENGAGEMENT : HISTOIRES À SUCCÈS DES SYRIENS

MATTHEW EDWARDS est associé de recherche principal à l’Institut de la diversité, École de gestion Ted Rogers, Université métropolitaine de Toronto. Il milite pour les causes des personnes souffrant de handicap. Chercheur dans le domaine du handicap, ses travaux universitaires et communautaires portent sur la relation entre l’aptitude physique, le pouvoir et la mobilité sociale et culturelle. Au sein de l’Institut de la diversité, il effectue des recherches sur un large éventail de questions concernant les expériences des communautés méritant l’équité au Canada et soutient les initiatives internes relatives à l’accessibilité et aux stratégies d’intégration sur le lieu de travail. Matthew Edwards est titulaire d’un doctorat en études culturelles latino-américaines de l’université Emory.

En 2015, le gouvernement fédéral du Canada a lancé l’Initiative de réinstallation des réfugiés syriens, en réponse à la crise humanitaire qui se déroulait dans ce pays. En l’espace de seulement 15 mois, plus de 40 000 réfugiés ont été réinstallés dans tout le pays avec le soutien des services gouvernementaux et de parrainages privés. L’opération visant les réfugiés syriens a impliqué un effort collectif à l’échelle du gouvernement et, bien qu’elle ait été dirigée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), elle a nécessité la collaboration de cinq ministères du fédéral ainsi que des communautés locales chargées de la réinstallation une fois que les réfugiés arrivent sur place¹.

Les données recueillies dans le cadre de l’initiative de réinstallation des réfugiés syriens 2015–2016 montrent que les

réfugiés réinstallés ont atterri dans plus de 350 communautés à travers le Canada². Les expériences de cette cohorte de réfugiés syriens ont été documentées dans le cadre d’une étude nationale menée par l’Environics Institute for Survey Research, sur la base d’entretiens approfondis avec 305 personnes de cette cohorte³. Cette étude révèle que les réfugiés ont non seulement éprouvé au départ des difficultés liées au choc culturel et au traumatisme, à la maîtrise de l’anglais et du français et à satisfaire aux besoins de première nécessité, mais qu’ils ont également éprouvé des difficultés persistantes et prolongées dans le temps pour trouver un emploi adéquat et valorisant. Même cinq ou six ans plus tard, alors que la plupart des réfugiés syriens se sont déclarés satisfaits de leur vie en général, l’emploi reste un problème pour beaucoup d’entre eux. Par exemple, 95 % des personnes interrogées ont exprimé

¹ Leah Hamilton, Luisa Veronis et Margaret Walton-Robert, eds., *A National Project: Syrian Refugee Resettlement in Canada* (Montreal: McGill-Queen’s University Press, 2020), 331.

² Jennifer Hyndman, «Geo-scripts and Refugee Resettlement in Canada: Designations and Destinations», *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien* 66, no. 4 (2022): 653–668, <https://doi.org/10.1111/cag.12785>.

³ Environics Institute for Survey Research, *Syrian Refugee Lived Experience Project* (Toronto: Environics Institute, 2022). www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/syrian-refugee-lived-experience-project/syrian-refugee-lived-experience-project---final-report.pdf?sfvrsn=fa2b421d_2

leur satisfaction concernant leur sécurité, 84 % se sont senties acceptées par les membres de la communauté locale, 73 % se sont déclarées, satisfaites des écoles locales, 72 % ont estimé avoir accès aux soins de santé nécessaires et 63 % des personnes interrogées ont estimé avoir accès à un logement adéquat. Moins de la moitié (44 %) des personnes interrogées étaient, pour leur part, fortement ou généralement satisfaites de leur situation professionnelle : une situation trop fréquente chez les nouveaux arrivants au Canada, comme le montrent les comparaisons avec d'autres pays⁴. Par ailleurs, le manque de satisfaction des réfugiés à l'égard de leur situation professionnelle prend de l'importance lorsqu'on le compare à d'autres indicateurs de satisfaction⁵.

Au bout de six ans de vie au Canada, seul un réfugié sur quatre (26 %) travaillait à temps plein, contre 49 % de la population canadienne non retraitée âgée de 18 ans et plus. En outre, ils étaient plus de deux fois plus nombreux, soit 18 % de la population réfugiée, à être sans emploi et à en chercher un, comparativement à 8 % des ressortissants canadiens⁶. L'emploi à temps plein était plus fréquent chez les réfugiés ayant fait des études post-secondaires et ceux qui avaient déjà travaillé en Syrie, tandis que les réfugiés âgés de (45 ans et plus) étaient les plus susceptibles d'être au chômage et à la recherche d'un emploi. Les réfugiés syriens qui avaient la chance d'avoir un emploi travaillaient pour la plupart dans des secteurs offrant des emplois de premier échelon, comme le transport et l'entreposage, le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration, et la construction. Seul un réfugié sur cinq (21 %) a déclaré que son emploi actuel ou le plus récent correspondait parfaitement à sa formation, à ses compétences et à son expérience.

De manière générale, ce document de recherche démontre comment les programmes et les services développés par les gouvernements, les organisations du secteur de l'établissement et les citoyens canadiens ont eu un impact majeur dans le processus de réinstallation des réfugiés syriens. En même temps, l'étude révèle que ces nouveaux arrivants n'ont pas été particulièrement bien accompagnés lorsqu'il s'agissait

de s'assurer qu'ils puissent trouver un emploi valorisant et suggère que ce manque de soutien constitue un obstacle à la réalisation d'un véritable projet d'avenir pour eux et pour leur famille au Canada. Les études de cas qui suivent se concentrent sur les expériences des réfugiés syriens en matière d'emploi ; les histoires qu'ils racontent contribuent à façonner la manière dont nous appréhendons la question de l'emploi dans le cadre des nouveaux arrivants.

QU'EST-CE QUE LE SUCCÈS ? LE POINT DE VUE D'UN RÉFUGIÉ SYRIEN

Le fait de pouvoir accéder au marché du travail a été pendant longtemps une mesure reliée à l'efficacité générale des voies de réinstallation des immigrants, ainsi que de la satisfaction et du bien-être des nouveaux arrivants au sens large⁷. Malgré les premières difficultés liées à l'arrivée et la fréquence des traumatismes vécus, les réfugiés ont fait preuve d'un succès impressionnant dans leur intégration économique au fil du temps. Les études démontrent que, bien que les revenus économiques des réfugiés soient en moyenne inférieurs à ceux des autres catégories d'immigrants et des personnes nées au Canada, ces différences finissent souvent par s'estomper au bout de dix ans⁸. Cela s'explique en grande partie par les valeurs et les pratiques en matière de prise de décision chez les réfugiés. Par exemple, les nouveaux arrivants accordent une grande importance à l'accès à la propriété – un moyen essentiel de construire des capitaux personnels – et peuvent rapidement ouvrir une brèche dans les barrières traditionnelles du marché du logement en bâtiissant un capital social, qui permet de mutualiser les ressources, de partager l'espace de vie et d'accroître les opportunités d'emploi et de réseaux professionnels nécessaires à l'acquisition d'un premier bien immobilier⁹.

En général, les obstacles auxquels sont confrontés les réfugiés et les immigrants lorsqu'ils accèdent au marché du travail façonnent la manière dont ils perçoivent leurs succès. En outre, ces derniers se manifestent à travers la résilience,

4 Ces dernières années, la stratégie d'immigration du Canada a été comparée à celle de l'Australie. Les deux pays sont considérés comme des leaders en matière de relocalisation d'immigrants qualifiés à l'échelle mondiale. Harrap et al. affirment que la capacité du gouvernement fédéral australien à soutenir une politique en faveur de la reconnaissance des diplômes étrangers et à mener des stratégies axées sur les employeurs a permis à ce pays de surpasser le Canada en tant que nation modèle pour la réinstallation d'immigrants qualifiés (2). Voir Cukier pour une analyse détaillée du cas des immigrants qualifiés au Canada.

5 Ibid.

6 Ibid.

7 Yuqian Lu, Marc Frenette et Yasmin Gure, «The Long-term Labour Market Integration of Refugee Claimants Who Became Permanent Residents in Canada», *The Analytical Studies Branch Research Paper Series*, November 12, 2020, Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020018-eng.htm

8 Lisa Kaidaa, Feng Houb et Max Sticka, «The Long-term Economic Integration of Resettled Refugees in Canada: A Comparison of Privately Sponsored Refugees and Government-Assisted Refugees», *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46, no. 9 (2020): 1687–1708. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1623017>

9 Bronwyn Bragg et Daniel Hiebert, «Refugee Trajectories, Imaginaries, and Realities: Refugee Housing in Canadian Cities», *Canadian Journal of Urban Research* 31, no. 1 (Summer 2022): 16–32.

la résolution de problèmes et des compétences interculturelles accrues. C'est pourquoi il est évident que l'intégration au marché du travail ne traduit pas la complexité du succès des nouveaux arrivants et des populations réfugiées en particulier. Dans les études de cas ci-dessous, nous évoquerons à nouveau le projet des réfugiés syriens de 2015–2016. Le profil démographique des réfugiés syriens diffère de celui des autres réfugiés qui sont arrivés au Canada. D'une part, les Syriens avaient des familles plus nombreuses, 40 % d'entre eux avaient entre quatre et six membres de famille, et 9,8 % en avaient sept ou plus. D'autre part, parmi les réfugiés syriens qui sont arrivés au Canada dans le cadre du programme des réfugiés pris en charge par le gouvernement (RPG), 60 % étaient âgés de moins de 18 ans¹⁰. Ces particularités démographiques donnent à penser que l'âge et la vie familiale détermineront la façon dont les réfugiés syriens évalueront leur réussite future au Canada.

LE SUCCÈS TEL QU'APPÉHENDÉ PAR LES JEUNES RÉFUGIÉS

Ghamr Saeed avait 16 ans lorsqu'il est arrivé au Canada avec sa famille en 2016¹¹. Ensemble, ils avaient fui leur pays d'origine, la Syrie, en passant par Dubaï, et s'étaient réinstallés à Kingston, en Ontario. Peu après, Saeed a commencé à fréquenter une école secondaire locale où les enseignants lui ont parlé de l'université et lui ont demandé quels étaient ses objectifs de carrière. Deux ans plus tard, il a reçu l'une des dix bourses nationales de l'université de Toronto. Ghamr est conscient que les attentes concernant son avenir sont élevées, mais il se réjouit de relever ce défi et de bénéficier du soutien de ses enseignants et des membres de sa communauté.

Nour Abdoulah a quitté son pays, la Syrie, peu après le début de la guerre en 2011 et a finalement rejoint le Canada en tant que réfugiée en 2017¹². Pour elle, la réussite est liée à l'avenir et à la capacité de poursuivre ses rêves. Nageuse de compétition et étudiante dévouée, elle était au moment de l'entretien inscrite à l'université Carleton à Ottawa. Nour rêve d'un avenir dans lequel elle se consacrera au sport et à la compétition, et

où elle pourra partager sa vie près de sa famille et de ses amis. Le chaos et la tristesse causés par la guerre dans son pays d'origine l'ont obligée à prendre la décision difficile de déménager avec son frère et de laisser sa sœur aînée derrière elle. Elle rêve d'un avenir dans lequel ils seront à nouveau réunis.

Mouhamad Alaarab a fui la Syrie en 2012 alors qu'il était en neuvième année¹³. Il décrit l'expérience d'être sans abri et de vivre pendant trois ans sous une tente dans un camp de réfugiés au Liban comme pénible pour une famille nombreuse comme la sienne. Mouhamad est ensuite arrivé au Canada en tant que réfugié et, au moment de l'entretien, il était étudiant à l'université en ingénierie aérospatiale. Il croit que tout est possible et reconnaît que le travail acharné et la persévérance mettent le succès à portée de main.

L'ESPRIT D'ENTREPRISE : COMMENT DÉFINIR SA PROPRE RÉUSSITE

L'entreprise familiale Peace by Chocolate a desservi le Moyen-Orient et l'Europe avec ses chocolats faits maison pendant 30 ans¹⁴. Mais comme tant d'autres, les habitudes et les traditions de cette entreprise familiale ont été interrompues avec le début de la guerre civile en Syrie en 2012. Peu après la destruction de leur chocolaterie, la famille a fui vers le Liban, où elle a passé les trois années suivantes dans des camps de réfugiés. Leur avenir a changé lorsqu'ils ont été invités par le gouvernement canadien à immigrer au Canada. Installée comme réfugiée à Antigonish, en Nouvelle-Écosse, la famille a reconstruit sa petite entreprise et s'engage aujourd'hui à satisfaire les gourmands du monde entier. Leur marque de fabrique *One Peace won't hurt* ainsi que leurs saveurs qui évoquent la Syrie sont autant de témoignages de lutte, de tristesse et d'espoir au sein d'une nouvelle patrie.

En 2020, plus de 1 000 réfugiés syriens s'étaient installés à Saskatoon, dans la Saskatchewan. Assaf Alhamade a quitté la Syrie en 2012 avec sa femme et ses deux filles et a passé les cinq années suivantes au Liban¹⁵. En 2017, ils ont reçu une invitation du gouvernement canadien pour se rétablir en tant

¹⁰ Leah Hamilton, Luisa Veronis et Margaret Walton-Robert, eds., *A National Project: Syrian Refugee Resettlement in Canada* (Montreal: McGill-Queen's University Press, 2020).

¹¹ Mark Postovit, "Transplanted Syrian Teen wins National Scholarship," *Global News*, March 26, 2018. <https://globalnews.ca/news/4106948/transplanted-syrian-teen-wins-national-scholarship/#:~:text=Eighteen%2Dyear%20Syrian%20newcomer,to%20the%20University%20of%20Toronto>

¹² Hodman Ali, "Refugee Voices: Inspiring Stories of Young Refugees in Canada," *Local Story News Releases*, February 21, 2020, UNHCR Canada. www.unhcr.ca/news/refugee-voices-inspiring-stories-young-refugees-canada

¹³ Ibid.

¹⁴ Peace by Chocolate, «About Us», consulté September 1, 2023. <https://peacebychocolate.ca/pages/our-story>

¹⁵ Mandy Vocke, «Seeking a Better Life, Syrian Refugees find Success Living in Saskatoon», *Global News*, December 23, 2020. <https://globalnews.ca/news/7540025/syrian-refugees-success-saskatoon/#:~:text=Tareq%20Nila%2C%202023%2C%20has%20also,scary%20moving%20somewhere%20completely%20different.&text=Despite%20challenges%2C%20Nila%20has%20adjusted%20to%20the%20Canadian%20lifestyle>

que réfugiés, et sont arrivés peu de temps après à Saskatoon. Malgré la transition difficile, Assaf a rapidement trouvé du travail dans l'industrie du ciment et de la pierre, comme il l'avait fait il y a des années en Syrie. Depuis, les Alhamade se sont fait une place en établissant des relations privilégiées avec les familles locales par l'intermédiaire de prestataires de services dédiés aux nouveaux arrivants, tels que l'*Open Door Society*, et avec les communautés immigrantes d'origine arabe déjà établies. Pour Assaf, ces relations ont non seulement aidé sa famille à mener une vie agréable dans son nouveau pays, mais elles lui ont également offert une occasion unique de contribuer à l'économie locale. En 2016, Assaf Alhamade a ouvert l'Al Rabih Brothers Market, une épicerie aux saveurs du Moyen-Orient.

En Syrie, Tayybeh signifie à la fois «gentil» et «savoureux». Pour un petit groupe de femmes de Vancouver, en Colombie-Britannique, il a donné naissance à un modèle d'entreprise axé sur la formation de communautés et la communication interculturelle¹⁶. Pour Nihal Elwan, résidente permanente égypto-britannique, Tayybeh est le nom qu'elle a donné aux dîners pop-up qu'elle a aidé à coordonner pour soutenir les réfugiés syriens récemment installés. Avec d'autres organisateurs, elle vendait des billets pour des dîners privés et conviviaux organisés par un groupe de femmes réfugiées. Les dîners étaient annoncés sur les médias sociaux et dans les communautés locales et proposaient une cuisine authentique, une ambiance moyen-orientale et une occasion pour des étrangers de partager un espace, de la nourriture et une conversation. Depuis que cette initiative a été lancée en 2017, les dîners Tayybeh ont connu un énorme succès et se sont transformés en une entreprise de restauration par camion-cuisine et qui offre une gamme impressionnante de produits culinaires. Le succès de cette entreprise reflète le dévouement de leurs dirigeants et propriétaires qui ont appris à gérer une entreprise de façon indépendante, en plus des défis quotidiens des réfugiés et de la vie en terre d'accueil. En outre, cela témoigne de la volonté d'une communauté soucieuse de prêter main forte à leurs prochains qui viennent des quatre coins du monde et qui s'installent dans leur nouvelle demeure.

Slieman al-Jasem n'avait jamais nettoyé de poisson avant de rencontrer Kendall Dewey, propriétaire de la pêcherie Lone Lake Ontario du comté de Prince Edward, un an plus tôt¹⁷. Aujourd'hui, M. al-Jasem travaille avec Kendall et Joanne Dewey pour apprendre le métier de la transformation du

poisson afin d'inscrire Dewey Fisheries dans l'avenir et de continuer à offrir aux communautés locales des produits frais de la mer. Gé de 21 ans, Slieman est à la fois motivé et capable d'apprendre rapidement. Il est impatient de s'installer au Canada après avoir quitté la Syrie en 2015. Kendall a appris l'arrivée de la famille al-Jasem dans un documentaire de TVOntario et a contacté le parrain privé de Slieman pour lui offrir du travail. Ensemble, ils ont fait appel au programme d'emploi *Inspire Youth* du centre d'apprentissage du comté de Prince Edward pour former le jeune réfugié à écailler et à lever les filets des poissons de la région. À l'issue de ce programme de 17 semaines, Slieman travaille désormais directement avec des restaurants et des clients du coin et, avec son frère, ils tiennent plusieurs stands sur les marchés des producteurs de la région. Sous l'œil attentif de son mentor, Kendall Dewey, Slieman est devenu un transformateur de poisson efficace et acquiert de nouvelles compétences qui l'aident à gérer les comptes, à traiter les paiements et à suivre les livraisons et les commandes. Le jeune réfugié est impatient d'entamer une carrière prospère qui l'aidera à soutenir sa famille et à contribuer à l'économie locale du lac Ontario.

EMBAUCHER DES SYRIENS ET LES CONDUIRE VERS LE SUCCÈS

Jim Estill est président-directeur général de Danby Appliances à Guelph, en Ontario¹⁸. En 2015, après avoir vu des images et lu des récits sur les souffrances causées par la guerre en Syrie, Estill a commencé à parrainer des familles dans leur processus de réinstallation. En collaboration avec le programme *Ease into Canada*, Estill et Danby Appliances ont parrainé plus de 87 familles en leur offrant un emploi et en initiant leur éducation à l'anglais en tant que seconde langue pendant leurs 90 premiers jours au Canada. Peu importe que les familles décident de rester et de continuer à travailler chez Danby, elles acquièrent d'importantes compétences culturelles et une véritable expérience du monde du travail qui sert de manière palpable les nouveaux arrivants. Alors que les réfugiés sont en mesure de développer un réseau de soutien, Estill et d'autres dirigeants de Danby Appliances servent de mentors pour orienter le développement communautaire dans leur contexte local.

L'initiative *IKEA Refugee Skills for Employment* s'intéresse aux conditions particulières dans lesquelles vivent les nouveaux arrivants afin de créer des parcours individualisés pour

16 Alexandra Wrage, «A Syrian Success Story», *Forbes*, August 28, 2017. www.forbes.com/sites/alexandrawrage/2017/08/28/a-syrian-success-story/?sh=67d76b70232e

17 Camilla Cornell, «Syrian Refugee, Fisherman's Friend: How a Retiring Couple Found a New Heir to their Lake Ontario Business», *Globe and Mail*, July 31, 2018. www.theglobeandmail.com/business/small-business/managing/article-syrian-refugee-fishermans-friend-how-a-retiring-couple-found-a-new

18 Lauren La Rose, «Meet the Canadian CEO Sponsoring and Hiring Refugees», *UNHCR Magazine*, October 13, 2019. www.unhcr.ca/news/homegrown-entrepreneur-jim-estill-refugees-fresh-start-canada

l'avancement de leur carrière¹⁹. En collaboration avec ACCES Employment, le programme propose des stages rémunérés, un mentorat professionnel et un accompagnement culturel et linguistique destiné aux réfugiés qui ont du mal à s'adapter à la vie dans un nouveau pays, souvent loin de leur famille et de leurs amis. Dans le cadre d'une campagne mondiale visant à établir un lien avec les talents exceptionnels des nouveaux arrivants, le programme vise à modifier les récits sur les réfugiés et à renforcer les connaissances à la fois au sein d'IKEA et au-delà, en se concentrant sur la place importante que les expériences des réfugiés occupent dans notre communauté.

En 2017, Starbucks Canada s'est engagé à embaucher 1 000 réfugiés syriens sur une période de cinq ans²⁰. Cette organisation éprouve un attrait pour les populations de nouveaux arrivants, qu'elle considère comme résilientes, loyales et talentueuses. Les réfugiés sont généralement très instruits, tout en possédant une expérience professionnelle significative dans leur pays d'origine, ce qui contribue aux efforts de rétention au Canada. En collaboration avec Opportunity Youth et d'autres agences gouvernementales et locales à travers le pays, Starbucks a développé un programme d'embauche pour répondre à la population des jeunes Canadiens qui sont en situation de rupture sociale. Dans ce contexte, des stratégies de discussions d'accueil avec les dirigeants offrent des voies d'accès simplifiées à l'emploi auxquelles les candidats peuvent en apprendre davantage sur l'organisation et partager leurs propres expériences dans une atmosphère amicale et détendue. En partenariat avec Hire Immigrants et d'autres organismes d'aide aux réfugiés, Starbucks Canada utilisera des stratégies similaires pour accueillir les réfugiés au sein de son organisation. Les programmes de ce type sont importants pour créer un milieu de travail diversifié et développer une culture de solidarité dans l'ensemble de l'entreprise. Alors que Starbucks cherche à se renforcer en interne, cette initiative permet aux réfugiés de prétendre à des prestations élargies telles que le remboursement des frais de scolarité, les soins dentaires, les soins oculaires et les soins de santé mentale.

RÉUSSIR PAR LA VOIE DE L'EMPLOI

Nabil Al-Dabei est arrivé au Canada en tant que réfugié parrainé par le secteur privé (RPSP) en 2016. Après qu'un membre de son groupe de parrainage a découvert sa capacité à réparer des voitures, Al-Dabei a rapidement été invité à travailler sur de petits quarts de travail d'une heure par semaine dans un atelier de carrosserie local dans le West End d'Ottawa. Cet emploi à temps partiel s'est rapidement transformé en emploi à temps plein, où les superviseurs et les collègues d'Al-Dabei le couvraient d'éloges. « Nabil est un excellent travailleur », dit Gaetano Frangione de Bemac, « et je dis toujours que j'aimerais avoir au moins dix autres employés comme Nabil. Aujourd'hui, la nouvelle génération ne veut pas apprendre un métier dans lequel elle va se salir les mains »²¹.

Dans une industrie touristique qui peine à trouver des employés dans le Canada atlantique, les nouveaux arrivants représentent une opportunité pour répondre à ces besoins immédiats. Pour Amer Sankari, un réfugié syrien nouvellement arrivé, les débouchés dans l'industrie hôtelière représentent à la fois un rêve pour apprendre et se développer, et une chance d'apporter sa contribution et de provoquer le changement²².

En 2016, Reham Abzaid est arrivée avec son mari et ses deux enfants²³. En tant que réfugiés pris en charge par le gouvernement (RPG), la famille a été amenée d'un camp jordanien et réinstallée à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick. Alors que le gouvernement fédéral fournit une aide financière durant la première année de leur séjour, la nouvelle épicerie de quartier où vit Abzaid les a accueillis avec des étagères remplies de saveurs du Moyen-Orient, récemment ajoutées en signe de soutien aux plus de 600 réfugiés syriens qui partagent désormais leur communauté. Reham est jeune et souhaite que son avenir se fasse au Canada. Après son arrivée au Nouveau-Brunswick, elle a pris le temps de suivre des cours d'anglais proposés par le YMCA local et a depuis acquis suffisamment de compétences linguistiques pour aider les autres en tant que traductrice au centre communautaire. Alors que son mari travaille également à temps plein comme mécanicien, Abzaid attribue les succès des membres de sa famille à leur esprit critique, à leur insistance à poser des questions et à obtenir des

19 IKEA Canada, « IKEA Canada Partners with ACCES Employment to Create Pathways to Success for Refugees », IKEA Canana Corporate News, August 31, 2021. www.ikea.com/ca/en/newsroom/corporate-news/ikea-canada-partners-with-acces-employment-to-create-pathways-to-success-for-refugees-pubccdi7ca7

20 « Starbucks and the First One Thousand », Hire Immigrants, consulté September 1, 2023, <https://hireimmigrants.ca/stories/starbucks-and-the-first-one-thousand>

21 Joanne Schnurr, « A New Life, a Full-Time Job: A Success Story for Syrian Refugee Family Living in Ottawa », CTV News, January 6, 2017, <https://ottawa.ctvnews.ca/a-new-life-a-full-time-job-a-success-story-for-syrian-refugee-family-living-in-ottawa-1.3226219?cache=%3F-clipId%3D2079986%2F7307518->

22 Tourism HR Canada, « Destination Employment: Atlantica Hotel Halifax », tournage fait le March 26, 2019 au Atlantica Hotel Halifax, Halifax, NS, video, 3:02. www.youtube.com/watch?v=uduQZbqvHTQ&list=PLqMlkJKwMeigaVRo2lkMN_Fl7no1OPXQu&index=1-

23 Nadine Yousif et al, « The Struggles and Successes of Five Syrian Refugee Families », Toronto Star, February 8, 2019. www.thestar.com/news/canada/2019/02/08/the-struggles-and-successes-of-five-syrian-refugee-families.html

explications, ainsi qu'à leur recherche explicite d'aide au sein de la communauté.

Madhi et sa femme Subhiya avaient des carrières bien tracées en Syrie avant d'arriver à Toronto en 2016. Subhiya travaillait comme assistante sociale dans une école locale fréquentée par ses enfants. Mahdi était un dentiste bien établi et travaillait dans une clinique depuis 18 ans. Lorsque le conflit s'est approché trop près de chez eux, ils ont déménagé dans une ville voisine. Contrairement à d'autres amis et membres de la famille qui ont quitté la Syrie au fil des ans pour étudier et travailler à l'étranger et, plus récemment, pour fuir les dangers de la guerre, la famille Nassif avait trop à perdre et n'a pas pris leur « nouveau départ » à la légère.

Mahdi, Subhiya et leurs enfants sont arrivés à Toronto grâce à une initiative privée coordonnée par l'université métropolitaine de Toronto, connue à l'époque sous le nom d'université Ryerson. N'ayant apporté que ce qu'ils pouvaient porter, Mahdi et Subhiya ont inscrit leurs trois enfants à l'école et eux-mêmes à des cours d'anglais. Ensemble, ils ont décidé que Mahdi devait se préparer aux examens d'équivalence afin de faire profiter leur nouveau pays de sa grande expérience en médecine dentaire. Mahdi se souvient que « Pour moi, apprendre le mot désignant les dents en anglais a été une première étape importante pour devenir dentiste au Canada ». Ensemble, la famille a fait des sacrifices qui lui ont permis d'étudier jour et nuit, sept jours sur sept, pendant les trois

années suivantes. Aujourd'hui, Mahdi est dentiste à Terre-Neuve. Sa famille est à l'aise et heureuse, et elle se projette dans l'avenir. Subhiya envisage de retourner à ses études et de travailler et, ensemble, elle et Mahdi explorent et envisagent la possibilité d'accéder à la propriété.

CONCLUSION

La recherche révèle que, dans l'ensemble, les expériences et les résultats en matière d'emploi des réfugiés syriens au Canada sont décevants et qu'il faut faire davantage pour leur assurer des voies d'accès à l'emploi et à la mobilité sociale. Une série de facteurs, dont la discrimination, le manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers, les processus informels et les difficultés à se frayer un chemin, le capital social, les compétences linguistiques, sont quelques-uns des facteurs marquants qui ont été identifiés comme des défis/obstacles. Néanmoins, il existe de nombreux exemples éclatants de réussite et de contributions majeures des Syriens arrivés au Canada en tant que réfugiés. Leurs expériences doivent guider nos prochaines étapes. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour comprendre les facteurs qui influencent leur réussite dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, ainsi que la manière dont nous pouvons supprimer ces obstacles et leur prêter main-forte.

RÉFÉRENCES

- Ali, Hodman. «Refugee Voices: Inspiring Stories of Young Refugees in Canada». *Local Story, News Releases*, February 21, 2020. UNHCR Canada. www.unhcr.ca/news/refugee-voices-inspiring-stories-young-refugees-canada
- Bragg, Bronwyn, and Daniel Hiebert. «Refugee Trajectories, Imaginaries, and Realities: Refugee Housing in Canadian Cities». *Canadian Journal of Urban Research* 31, no. 1 (Summer 2022): 16-32.
- Cornell, Camilla. «Syrian Refugee, Fisherman's Friend: How a Retiring Couple Found a New Heir to their Lake Ontario Business». *Globe and Mail*, July 31, 2018. www.theglobeandmail.com/business/small-business/managing/article-syrian-refugee-fishermans-friend-how-a-retiring-couple-found-a-new
- Cukier, Wendy and Kevin Stolarick. *Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada*. Toronto: Research Initiative, Education and Skills. 2020. <https://tspc.library.utoronto.ca/bitstream/1807/111092/1/RIES%20-%20Immigrant%20Labour%20Market%20Outcomes%20and%20Skills%20Differences%20in%20Canada%20-%20Report.pdf>
- Environics Institute for Survey Research. Syrian Refugee Lived Experience Project. Toronto: Environics Institute, 2022. www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/syrian-refugee-lived-experience-project/syrian-refugee-lived-experience-project---final-report.pdf?sfvrsn=fa2b421d_2
- Hamilton, Leah, Luisa Veronis, and Margaret Walton-Robert (eds.). *A National Project: Syrian Refugee Resettlement in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2020.
- Harrap, Benjamin, Lesleyanne Hawthorne, Margaret Holland, James Ted McDonald, and Antony Scott. «Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's». *International Migration* 2021: 1-17. www.torontomu.ca/content/dam/diversity/news/Harrap-et-al_Australias-superior-skilled-migration-outcomes-compared-with-Canadas.pdf.pdf
- Hire Immigrants. «Starbucks and the First One Thousand». Accessed September 1, 2023. <https://hireimmigrants.ca/stories/starbucks-and-the-first-one-thousand>

Hyndman, Jennifer. (2022). «Geo-scripts and Refugee Resettlement in Canada: Designations and Destinations». *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien* 66, no. 4 (2022): 653-668. <https://doi.org/10.1111/cag.12785>

IKEA Canada. «IKEA Canada Partners with ACCES Employment to Create Pathways to Success for Refugees». *IKEA Canada Corporate News*, August 31, 2021. www.ikea.com/ca/en/newsroom/corporate-news/ikea-canada-partners-with-acces-employment-to-create-pathways-to-success-for-refugees-pubccdi7ca7

Kaidaa, Lisa, Feng Houb, and Max Sticka. «The Long-term Economic Integration of Resettled Refugees in Canada: A Comparison of Privately Sponsored Refugees and Government-Assisted Refugees». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46, no. 9 (2020): 1687-1708. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1623017>

La Rose, Lauren. «Meet the Canadian CEO Sponsoring and Hiring Refugees». *UNHCR Magazine*, October 13, 2019. www.unhcr.ca/news/homegrown-entrepreneur-jim-estill-refugees-fresh-start-canada

Lu, Yuqian, Marc Frenette, and Yasmin Gure. «The Long-term Labour Market Integration of Refugee Claimants Who Became Permanent Residents in Canada». *The Analytical Studies Branch Research Paper Series*, November 12, 2020. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020018-eng.htm

Peace by Chocolate. «About Us». Accessed September 1, 2023. <https://peacebychocolate.ca/pages/our-story>

Postovit, Mark. «Transplanted Syrian Teen wins National Scholarship». *Global News*, March 26, 2018. <https://globalnews.ca/news/4106948/transplanted-syrian-teen-wins-national-scholarship/#:~:text=Eighteen%2Dyear%2Dold%20Syrian%20newcomer,to%20the%20University%20of%20Toronto>

Schnurr, Joanne. «A New Life, a Full-Time Job: A Success Story for Syrian Refugee Family Living in Ottawa». *CTVNews*, January 6, 2017. <https://ottawa.ctvnews.ca/a-new-life-a-full-time-job-a-success-story-for-syrian-refugee-family-living-in-ottawa-1.3226219?category=3&clipId=3D2079986%2F7307518>

Tourism HR Canada. «Destination Employment: Atlantica Hotel Halifax». Filmed March 26, 2019 at Atlantica Hotel Halifax, Halifax, NS. Video, 3:02. www.youtube.com/watch?v=uduQZbqvHTQ&list=PLqMkJKwMeigAVRo2l1kMNFl7no1OPXQu&index=1

Vocke, Mandy. «Seeking a Better Life, Syrian Refugees find Success Living in Saskatoon». *Global News*, December 23, 2020. <https://globalnews.ca/news/7540025/syrian-refugees-success-saskatoon/#:~:text=Tareq%20Nila%2C%202023%2C%20has%20also,scary%20moving%20somewhere%20completely%20different.&text=Despite%20challenges%2C%20Nila%20has%20adjusted%20to%20the%20Canadian%20lifestyle>

Wrage, Alexandra. «A Syrian Success Story». *Forbes*, August 28, 2017. www.forbes.com/sites/alexandrawrage/2017/08/28/a-syrian-success-story/?sh=67d76b70232e

Yousif, Nadine, David P. Ball, and Taryn Grant. «The Struggles and Successes of Five Syrian Refugee Families». *Toronto Star*, February 8, 2019. www.thestar.com/news/canada/2019/02/08/the-struggles-and-successes-of-five-syrian-refugee-families.html



Les nouveaux arrivants ont besoin de nous. Nous avons beso-

Lifeline Challenge est un réseau apolitique de centaines de personnes et d'organisations dévouées qui répondent aux crises humanitaires dans le monde entier, notamment en Afghanistan et en Ukraine.

Il encourage les Canadiennes et les Canadiens à soutenir le parrainage privé de diverses manières, notamment en parrainant des particuliers ou des communautés, en contribuant par des dons ou en accordant du temps ou du savoir-faire à titre bénévole.

Lifeline Challenge collabore également avec les personnes civiles, les donateurs, les organismes communautaires et les employeurs afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies et des parcours innovants dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi à l'intention des personnes réfugiées qui fuient vers le Canada.

Les besoins sont importants et le temps presse.

