Canadiens racisés et nouveaux arrivants

Compétences essentielles et transférables

TED ROGERS SCHOOL OF MANAGEMENT | DIVERSITY INSTITUTE

Août 2023

Le Diversity Institute entreprend des recherches sur la diversité en milieu de travail afin d'améliorer les pratiques dans les organisations. Nous travaillons avec des organisations pour élaborer des stratégies, des programmes et des ressources personnalisés afin de promouvoir de nouvelles connaissances et pratiques interdisciplinaires sur la diversité à l'égard du genre, de la race/de l'ethnicité, des peuples autochtones, des capacités et de l'orientation sexuelle. Grâce à un modèle écologique de changement, notre approche orientée vers l'action et fondée sur des données probantes favorise l'innovation sociale dans tous les secteurs.

Employment and Social Development Canada | Emploi et Développement social Canada

Emploi et Développement social Canada (EDSC) s'efforce d'améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens. Nous y parvenons en favorisant une main-d'œuvre hautement qualifiée. Nous encourageons également un marché du travail efficace et inclusif.

Auteurs

Wendy Cukier, Ph. D.
Guang Ying Mo, Ph. D.
Stefan Karajovic
Bincy Wilson, Ph. D.
Jodi-Ann Walker
Kathrine Lee

Contributeurs

Erica Wright
Nicole Crawford
Samuel Kampeligi
Dike Ike

Date de publication

Août 2023

Table des matières

Résumé i
Introduction 1
Définition des compétences pour l'emploi 3
Profil des travailleurs immigrants et racisés 5
Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les personnes racisées 26
Impacts de la COVID-19 et croissance du travail à distance 38
Programmes 41
Conclusions et recommandations 50
Annexe A – Méthodologie 56
Annexe B – Exemples de Bonnes Pratiques 58
Annexe C – Cartographie régionale des programmes basés sur des compétences autres que la langue 61
Annexe D – Analyse des programmes 66
Bibliographie 122

Résumé

L'examen du marché du travail canadien laisse entendre que les nouveaux arrivants et les personnes racisées ont des taux de chômage plus élevés que les personnes nées au Canada et les personnes non racisées (7,7 % pour les immigrants comparativement à 6,4 % pour les personnes nées au Canada et 9,9 % pour les personnes racisées comparativement à 7,3 % pour les personnes non racisées). Ces groupes visés par des mesures d'équité se heurtent à divers obstacles, notamment la discrimination systémique et individuelle de la part des employeurs, la dévaluation des titres de compétences ainsi que le manque de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger, le manque de familiarité avec la culture organisationnelle et les réseaux sociaux canadiens. De plus, l'écart de connaissances entre les niveaux de compétences de ces groupes et les attentes des employeurs rend difficile la résolution de ce problème. Cependant, malgré ces taux de chômage élevés, Statistique Canada reconnaît les immigrants et les personnes racisées comme des travailleurs hautement qualifiés.

Les recherches menées par le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures ont mis en évidence plusieurs barrières qui entravent la capacité de définir, d'évaluer, de développer et d'utiliser efficacement les compétences. Il existe des différences dans les définitions et la compréhension, des suppositions sont fréquemment faites et l'on utilise des substituts (p. ex. : les titres de compétences) pour évaluer les compétences. La recherche a montré que les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent avoir des conceptions très différentes des compétences. Ces cadres de compétences influencent considérablement les résultats sur le plan de l'emploi pour les immigrants et les personnes racisées qui occupent déjà une position souvent précaire dans la société.

Avec l'appui du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) (de nos jours le Bureau des Compétences pour réussir), situé au sein d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), le présent rapport a examiné les écarts de connaissances sur les compétences essentielless et transférables des Canadiens racisés et des nouveaux arrivants, ainsi que les défis auxquels ils sont confrontés dans le cadre de l'emploi et sur le marché du travail, grâce à une étude approfondie de la documentation et des programmes de développement des compétences offerts dans l'ensemble du pays. Des recommandations sont formulées et des bonnes pratiques sont identifiées afin de surmonter ces obstacles et accroître les niveaux de compétences des immigrants et des Canadiens racisés. Le présent rapport traite également de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les niveaux de compétences et les obstacles à l'emploi pour ce groupe.

Profil des travailleurs immigrants et racisés

Taux d'emploi

Les données de l'Enquête sur la population active du Canada (2006-2012), spécifiquement dans les régions métropolitaines de recensement du Canada, soutiennent l'affirmation selon laquelle les immigrants sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire ou à temps partiel. Ces expériences professionnelles sont souvent associées à des expériences intersectionnelles, par exemple, les femmes immigrées au Canada, donc femme et immigrante, touchent souvent un salaire inférieur, ont une

sécurité d'emploi moindre et se voient offrir moins de possibilités de retrouver un statut professionnel que les hommes immigrés. Selon l'Enquête sur la population active d'octobre 2021, les immigrants représentent 27 % des travailleurs occupés, tandis que les résidents nés au Canada représentent 73 % de la population active; toutefois, les premiers ont un taux de chômage plus élevé (7,7 % comparativement à 6,4 %). Une analyse des tendances sur 12 ans (2006-2017) effectuée par Statistique Canada indique que le taux de chômage est le plus élevé chez les immigrants arrivés récemment (c.-à-d., admis au cours des cinq dernières années), soit 9,6 %, suivi de ceux qui sont arrivés il y a de 5 à 10 ans, avec un taux de 6,2 %. Les immigrants qui sont arrivés il y a plus de 10 ans ont le taux de chômage le plus bas, soit 5,6 %.

Niveaux d'éducation

La population immigrée du Canada est très instruite, en moyenne davantage que la population née au Canada; pourtant, cela ne lui procure aucun avantage du point de vue de l'emploi. Au 30 octobre 2021, la proportion de personnes au chômage est nettement plus élevée chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada. Nous observons des tendances similaires pour le chômage récent, le chômage de longue durée et le chômage à vie parmi les groupes de population immigrée. Par ailleurs, les diplômes en STIM tendent à être particulièrement nombreux parmi les immigrants. Chez les hommes immigrés âgés de 25 à 34 ans ayant fait des études universitaires, 46 % étaient titulaires d'un diplôme dans un domaine des STIM, comparativement à 32 % pour la population née au Canada. Chez les femmes âgées de 25 à 34 ans, les femmes immigrées poursuivant des études dans le domaine des STIM étaient presque deux fois plus nombreuses que les non-immigrantes (23 % comparativement à 13 %). Toutefois, ces niveaux de scolarité élevés au sein la population immigrée ne se reflète pas sur le plan de l'emploi puisque plus de la moitié d'entre eux occupent des emplois ne relevant pas du domaine des STIM. Nous avons observé un écart pour ce qui est des niveaux de scolarité entre les immigrants et les non-immigrants occupant des postes à temps plein et des postes de direction; bien que les premiers soient plus instruits, les seconds sont plus susceptibles d'occuper ces postes.

Les personnes racisées connaissent généralement des taux de chômage plus élevés que leurs homologues non racisés, à tous les niveaux de scolarité, en particulier pour ce qui est des Noirs, des Arabes et des Asiatiques occidentaux, qui connaissent les taux les plus élevés. En ce qui concerne la réussite scolaire, les jeunes Noirs continuent à rencontrer des obstacles, dont l'un des plus fréquemment cités est le manque de confiance et d'optimisme quant à leur capacité d'obtenir un diplôme. Cet obstacle découle en grande partie des pressions sociales exercées sur les jeunes noirs au cours de leur parcours au sein du système éducatif. Cependant, l'application d'une perspective intersectionnelle permet d'observer que les jeunes femmes noires sont deux fois plus susceptibles de détenir un diplôme d'études postsecondaires que les jeunes hommes noirs. Toutefois, les immigrants noirs ont tendance à connaître des taux de chômage plus élevés que les personnes noires nées au Canada. Bien que les données restent fragmentées, les données du Conseil scolaire du district de Toronto suggèrent des résultats inégaux pour différents segments de la population. En effet, les élèves noirs auraient deux fois moins de chances d'obtenir un diplôme que les autres et deux fois moins de chances de poursuivre des études postsecondaires.

Par ailleurs, même lorsque les immigrants ont des niveaux de scolarité plus élevés que la population née au Canada, les données relatives à leur représentation sont principalement agrégées. Par exemple, certains segments racisés de la population ont des niveaux d'éducation plus élevés que les Canadiens non racisés et d'autres. Cette constatation ne s'applique pas à tous les groupes racisés et il est donc

nécessaire de réaliser des études sur les personnes racisées (et les immigrants) à un niveau plus granulaire.

Compétences

En ce qui concerne les compétences nécessaires à la réussite, les données de 2011 indiquent que les cohortes actuelles d'immigrants ont des compétences en lecture bien plus élevées que celles des cohortes précédentes, une constatation qui serait attribuée aux nouvelles exigences linguistiques plus rigoureuses adoptées par le gouvernement du Canada. Des proportions plus importantes d'immigrants arrivent avec de meilleures compétences en matière de langues officielles et de littératie. Le Recensement de 2016 montre que 52 % des immigrants récents détiennent au moins un baccalauréat (comparativement à 24 % des personnes nées du Canada). Cependant, par rapport aux personnes nées au Canada, les immigrants ont démontré un niveau inférieur de compétences en lecture, ce qui a entraîné des difficultés d'intégration sur le marché du travail canadien. Les compétences en littératie sont généralement beaucoup plus faibles chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada. D'après les résultats du test de compétences du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), le score moyen en calcul des immigrants était inférieur à celui des personnes nées au Canada (250,7 comparativement à 273,8) et affichait une variance plus élevée (61,8 comparativement à 51,8). Selon le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) (2016), 40 % des travailleurs canadiens dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) sont des immigrants, ce qui représente une part beaucoup plus élevée que dans toute autre profession. Toutefois, l'examen de compétences telles que la résolution de problèmes, la communication et la collaboration révèle des difficultés pour les nouveaux arrivants. L'adaptabilité est essentielle pour de nombreux immigrants, car elle leur permet de s'installer dans un nouveau pays et de s'adapter à un environnement étranger. Toutefois, elle est difficile à mesurer et le système actuel, fondé sur des points, constitue souvent un obstacle pour les immigrants qualifiés qui cherchent à trouver un emploi correspondant à leurs compétences. Les compétences en créativité et en innovation se manifestent dans l'entrepreneuriat, et les immigrants sont plus susceptibles de créer leur propre entreprise et d'être des entrepreneurs que leurs homologues nés au Canada.

Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les personnes racisées

Le manque d'accès à des talents qualifiés est une préoccupation majeure pour de nombreux employeurs qui ont signalé une inadéquation entre les compétences dont disposent les diplômés actuels et les compétences nécessaires pour être compétitif sur un lieu de travail dynamique et de plus en plus numérique. Parallèlement, il existe des signes de sous-emploi, de sous-utilisation des compétences et de « gaspillage des cerveaux » des nouveaux arrivants et des personnes racisées dont l'expertise n'est pas reconnue. Les recherches sur le marché du travail ont montré que l'omniprésence des mauvaises conditions de travail et des faibles revenus, ainsi que la pauvreté qui en résulte, sont plus évidentes chez les immigrants racisés récents, incluant les femmes. Les obstacles auxquels se heurtent les immigrants sur le marché du travail sont bien documentés, notamment le manque d'accès aux réseaux, les barrières linguistiques et les obstacles à la communication, les préjugés des employeurs – tous opèrent en fonction de critères de race et de genre. Les femmes immigrées risquent tout particulièrement d'être confrontées à des obstacles sociaux à l'emploi en raison des rôles de genre liés au travail domestique, notamment la garde d'enfants et l'absence de soutien de la part du conjoint ou la faiblesse de celui-ci.

La dévaluation des titres de compétence internationaux et la partialité dans le système d'éducation et d'emploi, la discrimination fondée sur l'accent et les compétences linguistiques, ainsi que la discrimination fondée sur la compatibilité (le "*fit*") demeurent des obstacles courants auxquels les nouveaux arrivants au Canada sont confrontés. Il existe également un préjugé inconscient se manifestant par le fait de ne pas embaucher ou de sous-payer les candidats à l'emploi dont le nom a une consonance « étrangère ». Un jeune nouvel arrivant se retrouve souvent à travailler dans des emplois précaires et peu spécialisés et éprouve des difficultés à accéder à des opportunités plus intéressantes sur le marché du travail.

Les processus utilisés pour évaluer les compétences et les expériences dans le cadre des programmes d'immigration constituent un autre défi pour les nouveaux immigrants. Il existe souvent un décalage entre les compétences pour lesquelles les immigrants sont sélectionnés et celles auxquelles les employeurs accordent de la valeur. L'industrie à laquelle appartiennent les travailleurs détermine la demande de compétences particulières. Certaines études mettent l'accent sur les compétences générales, telles que le travail en équipe, la communication, l'analyse et la résolution de problèmes, ainsi que l'innovation, tandis que d'autres mettent en avant les compétences numériques, de l'utilisation de base des applications Microsoft Office à des compétences numériques plus avancées. Des études menées auprès de fournisseurs de services ont indiqué que les immigrants formés à l'étranger sont confrontés à des problèmes systémiques, notamment en ce qui concerne leur capacité de communiquer dans l'une des langues officielles du Canada et leur capacité de transférer leurs compétences à l'équivalent reconnu localement. Plus de 85 % des emplois ne sont pas annoncés, mais sont pourvus par l'intermédiaire de réseaux sociaux informels. Les nouveaux arrivants et les Canadiens racisés (qui sont souvent issus de milieux socio-économiques défavorisés) ont souvent du mal à s'orienter dans ces réseaux et processus.

De plus, les résultats produits par les programmes de formation, de counseling et d'aide à l'emploi sont très inégaux. De nombreux programmes visant à former les immigrants mettent l'accent sur les compétences linguistiques générales (en anglais ou en français) sans cibler la formation et les compétences préalables des immigrants. De ce fait, ils ne peuvent pas acquérir un vocabulaire propre à l'emploi, ce qui limite leur capacité de transposer avec succès leurs compétences sur le marché du travail canadien. Des études ont également mis en évidence un décalage entre le point de vue des employeurs et celui des employés sur l'écart d'emploi. En effet, les employeurs considèrent la langue et la communication comme le principal obstacle à l'intégration de la main-d'œuvre, tandis que les immigrants considèrent le manque d'expérience canadienne et les préjugés comme principaux obstacles.

Solutions de progression vers l'avant

Une analyse menée par le Centre des Compétences futures a révélé que la clé de la croissance du Canada après la pandémie dépend de sa capacité d'utiliser correctement les compétences des travailleurs/jeunes immigrés et racisés. De plus, cette analyse aborde l'importance de l'autonomisation des jeunes immigrants afin de réduire au minimum la fuite des cerveaux et de lutter contre les préoccupations liées au vieillissement de la main-d'œuvre canadienne. Les programmes de transition représentent l'une des voies les plus prometteuses pour accroître l'utilisation des compétences, car ces programmes peuvent servir de « moyen d'acquérir une expérience canadienne, d'améliorer les connaissances des immigrants sur la main-d'œuvre canadienne et d'occasions de démontrer leurs compétences existantes. » Ces programmes visent à renforcer les réseaux, les compétences et les

capacités existants et constituent un élément essentiel afin de créer des opportunités équitables pour les jeunes immigrés et racisés. Il a été établi que les programmes de transition contribuent à obtenir des résultats importants, tant pour les apprenants individuels que pour la population active.

Il existe des preuves substantielles indiquant que les immigrants ont une plus grande propension à choisir l'entrepreneuriat comme voie vers la prospérité, créant en fait des possibilités d'emploi pour eux-mêmes et pour autrui et ce, non seulement par nécessité, mais souvent par choix. En Ontario, 34,7 % de toutes les créations d'entreprises sont le fait d'immigrants de première génération. Certaines de ces entreprises sont créées par nécessité, car les immigrants sont exclus des marchés du travail traditionnels. Le rapport du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) affirme que 33 % des immigrants ont déclaré avoir choisi le travail indépendant en raison du manque d'emplois rémunérés adéquats, comparativement à 20 % des travailleurs nés au Canada. Ces tendances se retrouvent également chez les entrepreneurs racisés, et en particulier chez les entrepreneurs noirs, où certains sont poussés vers le travail indépendant, tandis que d'autres le choisissent. Reconnaissant que les compétences en gestion d'entreprise soient transférables, il existe un nombre croissant de programmes offrant une formation en entrepreneuriat pour soutenir les personnes marginalisées et racisées. Par exemple, quelques incubateurs pour les jeunes noirs au DMZ de l'université Toronto Metropolitan, la Black Business and Professional Association (BBPA), le Lifelong Leadership Institute, et le Women Entrepreneurship Hub au Scadding Court Community Centre.

L'apprentissage intégré au travail (AIT) a récemment servi de méthode efficace pour aider les nouveaux arrivants à trouver du travail au Canada. L'AIT est un terme générique qui englobe les stages pratiques, les stages en entreprise, les formations d'apprentis, les stages coopératifs facultatifs, un éventail d'arrangements formels et informels, les incubateurs d'entreprises en démarrage, les stages et les résidences requis pour les programmes tels que les soins infirmiers, la médecine et le droit. Les programmes d'AIT servent souvent à combler l'écart entre les études et l'emploi en corrigeant le déséquilibre entre les compétences acquises par les diplômés dans les établissements d'enseignement postsecondaire (EPS) et les compétences requises par les employeurs. Cependant, l'AIT présente certaines lacunes. En effet, ces programmes sont moins efficaces pour les groupes sous-représentés, les possibilités sont concentrées dans les domaines des STIM et des affaires et sont rarement offerts aux étudiants en sciences humaines et sociales.

Incidence de la COVID-19 et croissance du travail à distance

La pandémie de COVID-19 a considérablement détérioré les efforts actuels visant à rendre la participation des immigrants au marché du travail plus équitable. Les travailleurs immigrés et racisés étaient plus susceptibles d'œuvrer dans les secteurs plus sévèrement affectés par la COVID-19, d'occuper des emplois précaires ou moins bien rémunérés, et de subir des pertes d'emploi et des pertes d'heures de travail. La crise a eu des répercussions plus graves sur la sécurité financière des travailleurs immigrants et racisés par rapport à celle de la population blanche, même si les deux groupes ont connu la même augmentation des pertes d'emploi et des pertes d'heures de travail. De plus, les travailleurs racisés, autochtones et immigrés étaient plus susceptibles de s'inquiéter de la question du travail à domicile pendant la pandémie et de son impact sur leur carrière et leur productivité. Avant la pandémie, les femmes immigrantes étaient confrontées à de nombreux obstacles, mais le décret ordonnant de rester à domicile a aggravé les écarts entre les genres et les races.

Une étude récente menée par le Diversity Institute, le Centre des Compétences futures et le Environics Institute a révélé que l'accès à la technologie n'était pas seulement un problème dans les communautés rurales du Canada, mais aussi dans les grands centres urbains. Par exemple, à Toronto, les familles racisées étaient plus susceptibles de déclarer que l'abordabilité de l'accès à Internet était une préoccupation. De même, 42 % des enfants racisés faisaient leurs devoirs sur des téléphones intelligents. Un récent rapport du Brookfield Institute de l'université Toronto Metropolitan reprend ces mêmes constatations. Le manque d'accès à une connexion Internet de qualité ou à des appareils adéquats s'est avéré être plus répandu dans les quartiers où les populations racisées et les nouveaux arrivants sont nombreux.

Les cheminements de carrière tenant compte des traumatismes offrent une solution possible afin d'aider les nouveaux arrivants et les personnes racisées à faire face aux problèmes de santé mentale liés à la pandémie. L'objectif est de comprendre que différentes personnes commencent à différents points du processus de formation et ont besoin de différents niveaux de soutien au cours de leur cheminement vers l'emploi et l'avancement.

Programmes de soutien et lacunes

Les services aux immigrants sont offerts partout au Canada et sont généralement financés par un ministère du gouvernement fédéral ou un autre, plus précisément par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Au sein des services aux immigrants, il existe des organisations qui offrent des services ciblant des groupes racisés particuliers ou les immigrants et réfugiés d'une région géographique ou d'un comté précis. La cartographie a produit 868 programmes provenant de fournisseurs de services aux immigrants partout au Canada. Les fournisseurs de services propres à une culture donnée, en particulier, ont joué un rôle déterminant dans la prestation de services, notamment dans les domaines de la traduction, de l'emploi, du logement et de la formation linguistique, fournis dans le cadre des Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), et de services aux entreprises destinés à leur communauté culturelle particulière. Dans certains cas, les organisations ont appliqué une perspective intersectionnelle pour aider les membres qu'elles servent à combler les lacunes concernant l'accès aux services, en particulier pour les femmes et les minorités linguistiques. Cependant, la cartographie des prestataires de services propres à une culture donnée indique que les services offerts sont principalement axés sur l'acquisition de la langue (anglais ou français) et moins sur les compétences nécessaires pour évoluer dans un environnement post-pandémique.

La cartographie affiche un total de 336 organisations et 868 programmes qui offrent des formations en compétences, y compris les compétences linguistiques (de l'anglais de base à la préparation à l'International English Language Testing System (IELTS) et à la communication en milieu de travail) partout au Canada. D'un point de vue organisationnel, les organisations qui sont allées au-delà de la formation linguistique pour offrir une formation en entrepreneuriat ou en compétences numériques ou une certification professionnelle (ou son renouvellement) étaient soit des organisations communautaires, soit des fournisseurs de services d'établissement. Du point de vue de la culture, 38 organisations, dont la plupart sont basées en Ontario, offrent 55 programmes qui vont au-delà de la formation linguistique habituelle offerte aux nouveaux arrivants. Dans les organisations offrant des services propres à une culture donnée incluses dans la cartographie, la majorité des programmes proposés sont axés sur un type de formation en leadership ou en entrepreneuriat, sur l'acquisition de compétences avancées en communication en anglais, principalement à des fins professionnelles, et sur les compétences

numériques. Dans l'ensemble, l'Ontario domine la prestation des programmes, proposant 526 programmes d'acquisition de compétences destinés aux immigrants dans divers secteurs par l'intermédiaire d'organisations communautaires, d'établissements d'enseignement postsecondaire et, dans certains cas, d'associations professionnelles. De plus, l'Ontario est connue pour recevoir la plus grande proportion d'immigrants (39 %) au Canada, suivi de la Colombie-Britannique et du Québec, ce qui explique le grand nombre de programmes offerts aux nouveaux arrivants dans la province.

La cartographie a permis de démontrer ce qui suit :

- Il y a un manque de services destinés aux nouveaux arrivants qui sont adaptés à leur culture.
- La majorité des services se trouvent dans les régions urbaines, ce qui accroît les inégalités d'accès aux services auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants qui s'installent dans les régions rurales.
- La disponibilité des compétences nécessaires dans un environnement post-pandémique est limitée.
- Le langage utilisé pour recruter les participants aux programmes proposés par les organisations qui fournissent des services propres à une culture donnée démontre une stratégie inclusive, « ouverte à tous ».
- Les petites organisations sont plus susceptibles d'offrir des services propres à une culture donnée (p. ex., la Canadian Colombian Professional Association, Armenian Professional Society of Canada).
- Les organismes d'aide aux immigrants sont les plus susceptibles de proposer des cours de langue; les compétences professionnelles spécifiques (p. ex., les soins de santé) sont moins susceptibles d'être offertes.

Conclusions et recommandations

Actuellement, au Canada, l'écosystème des compétences et de l'emploi présente des défis sur le plan de l'offre (demandeurs d'emploi), de la demande (employeurs) et des intermédiaires (prestataires de services). Une approche systémique est nécessaire, fondée sur une analyse minutieuse des données désagrégées afin de comprendre où se situent les obstacles et les défis. Il y a des domaines où les nouveaux arrivants et les Canadiens racisés ont besoin de soutien pour développer leurs compétences et leurs capacités. Les employeurs doivent également adopter des approches plus inclusives lorsqu'ils évaluent les compétences des nouveaux arrivants et des personnes racisées. Malgré un niveau de scolarité égal ou supérieur à celui des personnes nées au Canada et des personnes non racisées, les nouveaux arrivants et les personnes racisées continuent de connaître des niveaux d'emploi inférieurs. Les prestataires de services qui font participer les employeurs aux processus de développement des compétences jouent un rôle essentiel pour garantir que les compétences enseignées correspondent à ce qui est en demande sur le marché du travail. Les approches fondées sur des données probantes peuvent réduire ces écarts mentionnés précédemment et aider à élaborer des solutions plus responsables et plus rentables, mais la première étape consiste à reconnaître la nature complexe du problème et les différences nuancées auxquelles sont confrontés les différentes populations, les différents secteurs, les différentes régions et les organisations de différentes tailles.

Vous trouverez ci-dessous quelques recommandations visant à éliminer les obstacles à l'emploi aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel.

Niveau sociétal : politiques et programmes

- Élaborer une stratégie nationale "pangouvernementale" en matière de compétences et d'emploi pour les nouveaux arrivants (et d'autres groupes visés par des mesures d'équité) qui tienne compte des besoins des employeurs et des tendances du marché du travail ; de la politique d'immigration, en particulier des systèmes de points, et qui favorise la collaboration et la coordination plutôt que la fragmentation.
- Garantir une perspective axée sur la demande et inclure les petites et moyennes entreprises qui représentent 90 % des emplois du secteur privé.
- Les préparatifs de la venue au Canada doivent commencer bien avant l'entrée des nouveaux arrivants dans le pays. Des programmes novateurs offrant des possibilités d'orientation avant l'arrivée et d'évaluation et de développement des compétences sont nécessaires.
- Intégrer des cadres de compétences, en s'appuyant sur le modèle Skills for Success, qui nous permettent de définir, d'évaluer, de développer et d'utiliser des compétences coordonnées à travers les agences du gouvernement fédérales qui soutiennent les programmes de formation (EDSC, ISDE, IRCC, WAGE) en tant que minimum, et travailler avec l'industrie pour standardiser les cadres de compétences professionnels.
- Poursuivre l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données désagrégées, en les reliant aux données administratives, pour fournir une évaluation de l'impact des programmes financés par le gouvernement et identifier les meilleures pratiques ainsi que les programmes offrant un bon rapport qualité-prix, afin de déterminer ce qui fonctionne et pour qui.
- Adresser systématiquement les obstacles à l'emploi au sein des gouvernements, des employeurs et des organismes de réglementation des professions et des métiers. Pour ce faire, on peut notamment mettre en œuvre des politiques et des programmes qui adoptent les principes de l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement peut utiliser à la fois la réglementation et les incitations, intégrées aux programmes de financement, pour promouvoir des pratiques inclusives et fournir des soutiens (p. ex., en tirant parti du défi 50-30).
- Veiller à ce qu'une perspective intersectionnelle soit appliquée pour prendre en compte le genre, la race, le handicap et d'autres dimensions de la diversité lors de la conception de politiques et de programmes, et exiger des promoteurs des stratégies claires et spécifiques à cet égard.
- Lier le financement aux résultats en matière d'emploi – Soutenir de nouvelles approches innovantes en matière de formation linguistique, de programmation centrée sur l'employeur, d'apprentissage intégré au travail et de compétences professionnelles ciblées.
- Reconnaissez l'entrepreneuriat comme une voie légitime pour les nouveaux arrivants et renforcez les liens dans l'écosystème de l'entrepreneuriat pour les nouveaux arrivants.
- Développer des relations authentiques et des programmes de collaboration avec des intermédiaires dirigés par des immigrants ayant une grande expertise dans le soutien aux diverses populations de nouveaux arrivants.
- Élaborer des cadres d'évaluation cohérents et uniformes qui soutiennent l'innovation et le développement de bonnes pratiques qui peuvent être adaptées, reproduites et diffusées à grande échelle.
- Améliorer l'orientation et le système de type "guichet unique" pour les nouveaux arrivants et l'ensemble des prestataires de services.
- Réduire la fragmentation et promouvoir la collaboration.
- Les gouvernements provinciaux et leurs organismes de réglementation responsables de l'embauche en milieu de travail devraient faciliter les processus – les actions de la province de l'Ontario, par exemple, sur les professions réglementées, ont du potentiel.

Niveau organisationnel : formation axée sur les compétences, engagement des employés et services

- Développer et offrir des programmes pendant la période pré-arrivée, notamment la formation linguistique et la transition pour les professions réglementées.
- Les employeurs doivent être placés au centre des programmes d'emploi. Les programmes de formation sont souvent conçus pour les nouveaux arrivants qui doivent se connecter avec de vrais emplois. Des organisations telles que les Immigrant Employment Councils of Canada (IECC) traitent les employeurs comme des clients et les impliquent en tant que partenaires dans la conception et la prestation des programmes.
- Assurer que les programmes de transition offrent des voies vers la pratique professionnelle – nombreux d'entre eux ne tiennent pas leurs promesses en raison du manque d'accès à l'expérience professionnelle.
- Établir un lien entre la formation linguistique et professionnelle et les employeurs afin de permettre aux nouveaux arrivants de nouer des contacts et de saisir des occasions plus facilement.
- De nouveaux intermédiaires axés sur les employeurs mettent l'accent sur la formation à des compétences et à des placements en forte demande, ainsi que sur des plateformes technologiques de jumelage permettant de trouver un emploi, telles que Magnet, qui ont produit des résultats mesurables.
- Fournir un service de counseling professionnel inclusifs en intégrant des soutiens appropriés.
- Fournir des incitations et des soutiens pour aider les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), à créer des lieux de travail plus diversifiés et inclusifs et à mieux prendre avantage du talent des nouveaux arrivants (p. ex., en apprenant à reconnaître et évaluer l'expérience et les diplômes internationaux).
- Développer un modèle de type « formation des apprentis » pour intégrer les nouveaux arrivants sur le marché du travail avec des opportunités d'apprentissage intégrées au travail.
- Travailler avec les associations professionnelles, les métiers et les conseils sectoriels pour simplifier les voies d'accès aux professions réglementées et aux métiers.

Niveau individuel

- Des compétences accrues pour les nouveaux arrivants mais aussi pour tous les acteurs de l'écosystème en matière d'inclusion, d'antiracisme, de privilèges et de formation aux préjugés inconscients.
- Une compréhension des microagressions et de la manière d'y remédier.
- L'engagement en faveur d'une éducation, d'une formation et d'environnements de travail inclusifs.
- Donner la priorité à la formation linguistique, aux compétences pour réussir, aux compétences professionnelles, aux compétences interculturelles et aux compétences en matière de recherche d'emploi pour les nouveaux arrivants.
- Veiller à ce que les décideurs politiques et les prestataires de services intermédiaires bénéficient d'une formation appropriée sur les préjugés, les compétences culturelles et les approches tenant compte des traumatismes.
- Promouvoir la formation des employeurs sur la manière de recruter, de retenir et d'engager des employés divers et de créer des lieux de travail inclusifs.

Introduction

Les nouveaux arrivants et les personnes racisées sont sous-employés sur le marché du travail canadien, comparativement aux personnes nées au Canada et aux personnes non racisées, et ont des taux de chômage plus élevés (7,7 % pour les immigrants comparativement à 6,4 % pour les personnes nées au Canada et 9,9 % pour les et personnes racisées comparativement à 7,3 % pour les personnes non racisées)[1,2,3]. De nombreuses études ont fourni des données probantes solides indiquant que la cause du chômage et du sous-emploi réside dans les divers obstacles auxquels ces groupes visés par des mesures d'équité sont confrontés, notamment la discrimination systémique et individuelle de la part des employeurs, la non-reconnaissance et la dévalorisation des titres de compétence et de l'expérience professionnelle obtenus à l'extérieur du Canada, le manque de familiarité des immigrants avec la culture organisationnelle canadienne et le manque de réseaux sociaux.[4,5,6]

Cependant, il existe actuellement des écarts de connaissances, et peu ou pas d'informations sur les niveaux de compétences essentielless et transférables des immigrants et des Canadiens racisés. L'évaluation internationale des compétences des adultes du programme de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui est la principale source de données statistiquement fiables sur les niveaux de compétences de la population, ne comprend que les immigrants en tant que grand groupe, sans faire de distinction entre les personnes racisées et non racisées, et ne comprend pas de données sur les personnes racisées nées au Canada.

Par conséquent, les écarts de compétences entre les immigrants et les personnes nées au Canada, et entre les personnes racisées et les personnes non racisées ne sont pas clairs. Il existe également des écarts entre les niveaux de compétences des immigrants et des personnes racisées et les attentes des employeurs. Ce projet s'est concentré sur la collecte d'informations provenant de diverses sources afin de combler les écarts. Dans ce rapport, nous présentons une vue d'ensemble des principaux thèmes qui ont été identifiés lors de notre revue de la littérature et de la cartographie des programmes, et nous formulons des recommandations pour réduire ces écarts.

Objectifs et questions de recherche

Ce projet vise à combler les écarts de connaissances sur les compétences essentielless et transférables des Canadiens racisés et immigrants, avec le soutien du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) (maintenant appelé Bureau des compétences pour la réussite), situé au sein d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Étant donné la baisse du taux de natalité et du vieillissement de la population au Canada, il existe un besoin croissant de jeunes travailleurs qualifiés pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre.[7] L'emploi de travailleurs immigrés hautement qualifiés est une piste potentielle pour résoudre ce problème.[8] Cependant, selon Statistique Canada, les taux de chômage des immigrants et des personnes racisées, bien qu'ils soient des travailleurs qualifiés, comptent parmi les plus élevés.[9] Cette disparité entre le fait de disposer de travailleurs qualifiés et les taux de chômage élevés, également connue sous le nom d'écart de compétences[10], représente une force de travail sous-utilisée dont le BACE et le Diversity Institute cherchent à tirer profit. La présente revue de la littérature a examiné les écarts de

connaissances sur les compétences essentielless et transférables des Canadiens racisés et des nouveaux arrivants, ainsi que les défis auxquels ils sont confrontés sur le plan de l'emploi et sur le marché du travail. Ce travail de recherche guidera l'élaboration de politiques et de programmes pour le nouveau programme Compétences pour réussir.

La revue de la littérature avait pour objectif de répondre aux questions de recherche suivantes :

- Que savons-nous des niveaux de compétences essentielless et transférables et des résultats sur le plan de l'emploi des immigrants (racisés et non racisés) et des Canadiens racisés, y compris les femmes et les hommes appartenant à ces catégories? Quels sont les écarts de connaissances, et comment les combler?
- Quels sont les principaux obstacles auxquels sont confrontés les immigrants et les Canadiens racisés lorsqu'ils tentent d'augmenter leur niveau de compétences et d'intégrer davantage le marché du travail? Quels sont les obstacles supplémentaires auxquels sont confrontées les femmes de cette sous-population?
- Quelles sont les recommandations/meilleures pratiques visant à surmonter ces obstacles et/ou à augmenter les niveaux de compétences des immigrants et des Canadiens racisés?
- Quelle est l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les niveaux de compétences et/ou les obstacles à l'emploi pour les immigrants (racisés et non racisés) et les Canadiens racisés? Quelles sont certaines des conséquences à long terme de la pandémie sur l'avenir des immigrants et des Canadiens racisés, comme le perfectionnement de leurs compétences et les résultats sur le plan de l'emploi?

Portée du projet

Pour répondre aux questions ci-dessus, nous avons mené une étude approfondie et effectué une revue de la littérature exhaustive (c.-à-d., articles de revues scientifiques, rapports sectoriels, rapports d'industrie, rapports gouvernementaux et couverture médiatique). Nous avons consulté les principales bases de données universitaires à la recherche de documents pertinents, dont plus de 600 articles sur le sujet.

Nous avons procédé à une analyse thématique de la littérature afin d'étudier l'état actuel des niveaux de compétences et des défis auxquels sont confrontés les immigrants et les personnes racisées. L'objectif de cette analyse était d'identifier les écarts dans les connaissances en matière de compétences pour l'emploi des groupes cibles.

Enfin, nous avons inclus les recommandations identifiées lors de l'analyse de la littérature. Ces recommandations sont conçues pour être applicables et dans le but d'impacter les politiques et les pratiques et à encourager les recherches futures. Les limites identifiées dans les données disponibles ouvrent la voie à des recherches plus approfondies à l'avenir, ce qui est une nécessité.

Définition des compétences pour l'emploi

Cette section examine les diverses définitions des compétences selon différents organismes ainsi que les difficultés liées aux différences de perception par les parties prenantes (p. ex., demandeurs d'emploi, employeurs). Elle comprend également une discussion sur les cadres de compétences adoptés par les employeurs et sur la manière dont ces cadres influencent les résultats sur le plan de l'emploi pour les immigrants et les personnes racisées.

La littérature actuelle sur les compétences pour l'emploi utilise divers types de catégorisation, allant de la dichotomie la plus large (p. ex., compétences techniques (*« hard skills »)* ou générales/professionnelles (« *soft skills »*) aux catégories liées au rôle (p. ex., compétences professionnelles, compétences en gestion et compétences entrepreneuriales), et aux catégories liées à des aptitudes particulières (p. ex., la littératie et les compétences numériques). L'OCDE a mené une étude cartographique qui a relevé cinq groupes de compétences, dont l'aptitude au travail et les habitudes de travail; les compétences entrepreneuriales, en innovation et en créativité; l'aptitude à l'apprentissage, la capacité de raisonnement et l'adaptabilité; les compétences interpersonnelles; et l'autonomie, la maîtrise de soi, l'auto direction[11]. Le gouvernement du Canada définit les compétences comme étant les « capacités développées qu'un individu doit avoir pour effectuer efficacement son travail, son rôle, ses fonctions ou ses tâches. » Les compétences essentielles, les compétences analytiques, les compétences techniques, les compétences en gestion des ressources et les compétences interpersonnelles sont quelques exemples de compétences répondant à cette définition[12].

Les recherches menées par le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures ont mis en évidence plusieurs problèmes qui entravent la capacité de définir, d'évaluer, de développer et d'utiliser efficacement les compétences. Il existe des différences dans les définitions et la compréhension, les suppositions sont fréquentes et l'on utilise des substituts (p. ex. : les titres de compétences) pour évaluer les compétences. Plus précisément, la recherche a montré que les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent avoir une conceptualisation très différente des compétences. Par exemple, une étude a révélé que 90 % des diplômés universitaires pensent avoir de bonnes compétences en communication orale et écrite, alors qu'un tiers seulement des employeurs sont du même avis. Cette différence découle probablement d'une différence entre les définitions, par exemple, la capacité de rédiger un essai par rapport à un rapport d'industrie ou à une note de service. La recherche a également montré que les suppositions sur ce qui constitue les compétences ne correspondent souvent pas à la réalité. Par exemple, une étude récente de l'OCDE[13] a annoncé que les compétences numériques étaient les compétences les plus demandées par les employeurs de l'Ontario (sur la base d'un examen des offres d'emploi), et cette constatation a servi à susciter une demande accrue d'élargissement de l'accès aux études d'ingénierie et d'informatique Toutefois, une analyse plus approfondie a révélé que 75 % des employeurs définissaient les compétences numériques comme l'utilisation d'applications simples telles que Microsoft Office et Excel, ce qui met en évidence l'importance de la distinction entre les compétences et les outils. Par exemple, une grande partie de la recherche sur les « compétences numériques » est axée sur des outils bien précis (développement Java) par opposition aux compétences (programmation ou codage). Alors que la maîtrise de certaines compétences peut prendre plusieurs années, apprendre à utiliser des outils précis peut être une question de semaines, voire de mois.

Le développement d'une compréhension commune des compétences et de la manière de les évaluer est essentiel pour éradiquer les obstacles auxquels se heurtent les immigrants et les personnes racisées sur leur lieu de travail. Une définition plus claire des compétences et de meilleures techniques d'évaluation peut contribuer à réduire le risque de partialité. Par exemple, les employeurs utilisent souvent le concept nébuleux de « d'adéquation » (ou de « *fit* ») comme base des décisions d'embauche, ce qui est souvent une manière de dire « comme nous »[14]. En outre, la clarification de la définition et de l'évaluation des compétences assure une cohérence accrue dans les programmes de formation et de développement, ce qui permet aux participants de mieux comprendre les compétences développées. Par exemple, en 2021, le gouvernement du Canada a actualisé le cadre des compétences essentielles dans le nouveau modèle des Compétences pour réussir, définissant neuf compétences clés dont les Canadiens ont besoin pour participer au travail, à l'éducation et à la formation et, plus généralement, à la société moderne. Ces compétences sont l'adaptabilité, la créativité et l'innovation, la résolution de problèmes, la communication, la collaboration et les compétences numériques, ainsi que les compétences de base en littératie, telles que la lecture et la rédaction, et le calcul.

D'autres cadres, comme le système américain O*NET, offrent un éventail plus large de compétences liées à des codes professionnels, et de nouveaux cadres au Canada sont en cours d'élaboration par le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) et le Centre des Compétences futures. En outre, les organisations professionnelles et les métiers fournissent un large éventail de cadres de compétences. Certaines disciplines fournissent des cadres de compétences servant à certifier des programmes ou des institutions plutôt que des personnes. Les universités du pays s'orientent vers l'élaboration de nouveaux cadres de compétences. Pour certains chercheurs, les compétences humaines comprennent la pensée critique, la créativité, la communication, la collaboration et les compétences analytiques[15]. Le Forum économique mondial (FEM), quant à lui, divise les compétences du XXI^{e} siècle en trois catégories : les connaissances fondamentales (la manière dont les élèves appliquent les compétences de base aux tâches quotidiennes, notamment la littératie, le calcul, les connaissances scientifiques, les connaissances des TIC, les connaissances financières, les connaissances culturelles et civiques); les compétences (la manière dont les élèves abordent les défis complexes, notamment la pensée critique et la résolution de problèmes, la créativité, la communication et la collaboration); et les qualités de caractère (la manière dont les élèves abordent l'environnement en mutation, notamment la curiosité, l'initiative, la persévérance et l'endurance, l'adaptabilité, le leadership et la sensibilisation sociale et culturelle)[16]. Bien qu'il existe des thèmes communs à ces cartographies des compétences essentielles et à bien d'autres, les catégories et les définitions sont peu cohérentes, il y a peu de preuves qu'elles peuvent être définies et testées objectivement, et il est difficile de les traduire en cadres qui peuvent être communément utilisés par les employeurs et d'autres parties prenantes.

Ces cadres de compétences influencent considérablement les résultats sur le plan de l'emploi pour les immigrants et les personnes racisées qui occupent déjà une position marginalisée dans la société. Pour venir au Canada, les immigrants se voient attribuer des points associés au niveau de scolarité et aux compétences linguistiques. Toutefois, le degré d'alignement de ces critères sur les demandes des employeurs fait l'objet d'un débat considérable. De plus, il est établi qu'indépendamment de leurs compétences, les immigrants et les personnes racisées sont confrontés à une discrimination systémique, à une discrimination explicite et à des préjugés dans l'évaluation de leurs compétences et de leurs qualifications, ainsi que dans leurs processus de recherche d'emploi[17].

Profil des travailleurs immigrants et racisés

Cette section donne un aperçu du profil des personnes immigrées et racisées en termes de taux d'emploi, de niveau de scolarité et de compétences. Tout d'abord, nous avons identifié les taux d'emploi pour différents groupes visés par des mesures d'équité et indiquons en quoi les expériences intersectionnelles en intensifient l'effet. Deuxièmement, nous avons examiné l'interaction entre les niveaux de scolarité et les taux d'emploi pour les immigrants à différents moments de la trajectoire dans leurs voies de carrière et dans différents domaines. Ensuite, nous développons les nuances que nous retrouvons chez les différentes personnes racisées, où certains groupes sont plus désavantagés que d'autres. Nous avons également étudié les défis auxquels sont confrontés les immigrants, même s'ils sont plus instruits que les personnes nées au Canada. Enfin, nous présentons le cadre des Compétences pour réussir d'EDSC, et nous avons fourni des exemples de résultats obtenus par les immigrants et les personnes racisées en fonction de ces compétences.

Taux d'emploi

Les populations des immigrants et des personnes racisées du Canada connaissent souvent des taux de chômage supérieurs à la moyenne et occupent des emplois précaires en raison d'un manque de compétences professionnelles ou d'un manque de reconnaissance de leurs compétences actuelles. L'Enquête sur la population active (EPA) mensuelle menée par le gouvernement du Canada nous permet de mieux comprendre la représentation actuelle des employés immigrés et racisés sur le marché du travail. Le calendrier de diffusion mensuel des enquêtes permet d'analyser les tendances dans des situations environnementales précises (p. ex., la pandémie de COVID-19). À partir de juillet 2021, l'EPA a commencé à suivre également l'appartenance à des groupes racisés, ce qui permet d'analyser les tendances de la main-d'œuvre dans une perspective intersectionnelle. Les données nous permettent de comparer les expériences des immigrants, des personnes racisées et des immigrants racisés, réparties entre les hommes et les femmes (ou regroupées), partout au Canada ainsi que dans les différentes provinces. Plus précisément, nous pouvons nous concentrer sur les tendances de l'emploi ainsi que sur le niveau de scolarité, afin d'évaluer la corrélation entre l'acquisition de compétences et l'emploi. Bien que les données n'offrent qu'une vue limitée du chômage parmi les populations immigrées et racisées (puisque l'éducation ne représentent qu'une voie parmi d'autres vers l'acquisition des compétences), il s'agit d'un point de départ nécessaire.

Les taux d'emploi des personnes racisées et des nouveaux arrivants sont comparativement inférieurs à ceux de leurs homologues non racisés nés au Canada. Cette disparité révèle des barrières systémiques, y compris des préjugés dans les processus d'embauche des employeurs. Par exemple, des recherches ont montré que les candidats à l'emploi dont le nom a une consonance étrangère ont moins de chances d'être invités pour passer une entrevue et d'être embauchés que les candidats dont le nom est anglais[18]. De plus, des recherches menées par le Diversity Institute ont montré que le fait d'être une femme, une personne racisée ou un nouvel arrivant réduit les chances d'être embauché[19,20] et de gravir les échelons d'une organisation. Les membres de la communauté noire estiment que l'éducation, l'accès aux ressources, les réseaux et les possibilités de travail pertinentes influent fortement sur l'employabilité.

Cependant, l'accès à ces ressources est souvent limité pour les membres des communautés racisées. De même, les personnes racisées ont tendance à être largement sous-représentées dans les conseils d'administration des organisations, en particulier dans le secteur privé. Cela indique l'existence d'un puissant effet de plafond de verre qui entrave l'avancement professionnel pour les travailleurs racisés au Canada[21].

Les données de l'Enquête sur la population active du Canada (2006-2012), dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) du Canada, soutiennent l'affirmation selon laquelle les immigrants sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire ou à temps partiel, bien que divers facteurs propres à la RMR influent sur la mesure dans laquelle cela se produit. Les données montrent que pour chaque dollar d'augmentation du salaire médian dans une RMR, la probabilité qu'un immigrant récent occupe un emploi temporaire augmente de 18 %. Cela est particulièrement vrai pour les femmes immigrées, qui sont au Canada depuis moins de cinq ans, car elles sont presque trois fois plus susceptibles d'occuper involontairement un emploi à temps partiel que leurs homologues nées au Canada. Cet effet s'améliore marginalement après les cinq premières années de séjour des femmes immigrées au Canada, alors que les données sur les femmes qui ont immigré récemment suggèrent qu'elles sont 2,5 fois plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire que les femmes nées au Canada[22]. Ces résultats montrent le rôle que joue l'intersectionnalité dans la forme que prennent les défis auxquels sont confrontées les femmes immigrées. Selon Shields et coll. (2010), les femmes immigrées au Canada touchent des salaires inférieurs et bénéficient d'une sécurité d'emploi moindre que les hommes immigrés[23]. Une étude réalisée en 2003 par Salaff et Greve sur les immigrants chinois arrivés dans la catégorie des travailleurs qualifiés a montré que les femmes immigrées ont également moins de possibilités de retrouver leur statut professionnel que les hommes[24].

D'autre part, certaines études indiquent qu'avec l'augmentation de la représentation des immigrants dans la population d'une RMR, la probabilité que les immigrants récents et établis occupent un emploi temporaire diminue légèrement[25]. Le déclin du travail temporaire dans cette circonstance pourrait découler de la croissance du capital social, car un nombre accru d'immigrants ont choisi de vivre dans des RMR comme Montréal, Toronto et Vancouver. Les grandes villes ont établi des communautés d'immigrants et ont donc élaboré des programmes sociaux qui peuvent aider les nouveaux arrivants à obtenir un emploi permanent.[26]

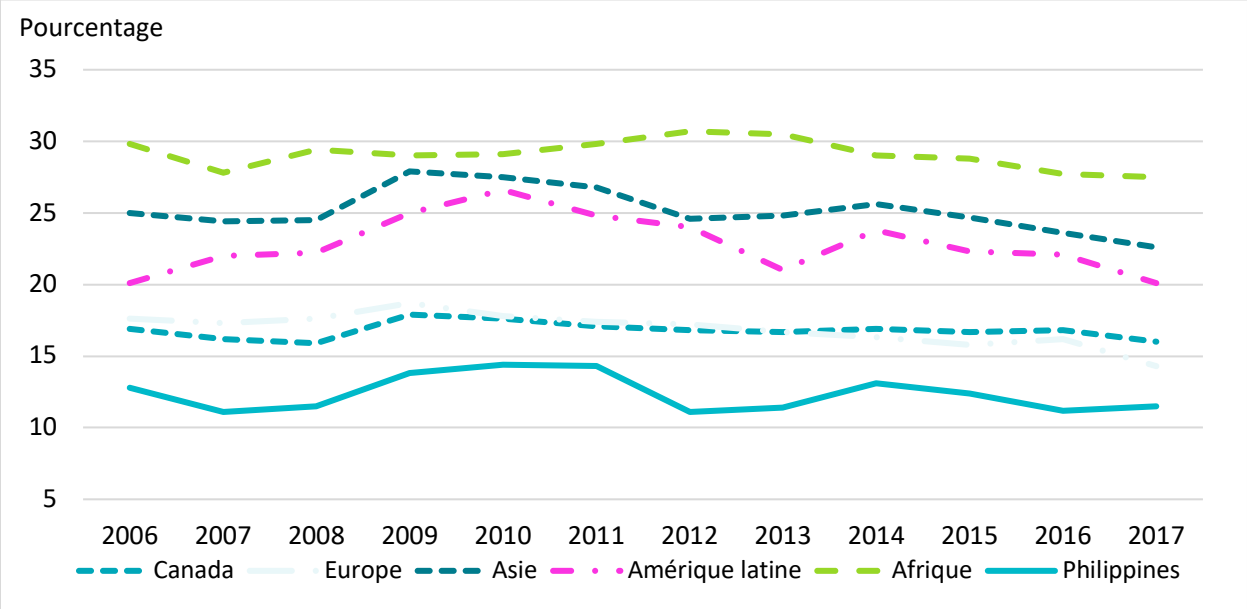
Cependant, même si certaines recherches sont prometteuses, la plupart des études tendent à montrer que les nouveaux arrivants s'en sortent moins bien sur le marché du travail canadien que leurs homologues nés au Canada. Un rapport des Services économiques TD[27] (2012) affirme que les résultats des nouveaux arrivants sur le marché du travail par rapport à la population née au Canada se sont en fait détériorés ces dernières années, les écarts étant encore plus marqués pour les immigrants titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires obtenu à l'étranger. Les immigrants arrivés au Canada entre 2000 et 2004 touchaient 61 cents par dollar par rapport à leurs homologues nés au Canada, et bon nombre d'entre eux ne parviendront pas à combler cet écart au cours de leur vie. Comparons cette situation à celle d'un immigrant de sexe masculin arrivé dans les années 1970, qui aurait gagné 85 cents pour chaque dollar gagné par une personne née au Canada au cours des cinq premières années après son arrivée et pourrait combler cet écart à hauteur de 98 cents en 25 ans[28].

Selon l'Enquête sur la population active d'octobre 2021, les immigrants représentent 27 % des travailleurs occupés, tandis que les résidents nés au Canada représentent 73 % de la population active[29]. Les immigrants ont connu un taux de chômage plus élevé que les personnes nées au Canada (7,7 %

comparativement à 6,4 %)[30]. Les femmes représentent 47,4 % de tous les immigrants employés et 47,3 % de toutes les personnes nées au Canada employées[31].

Une analyse des tendances sur 12 ans (2006-2017) effectuée par Statistique Canada a identifié que le taux de chômage est le plus élevé chez les immigrants arrivés le plus récemment (c.-à-d. admis au cours des cinq dernières années), soit 9,6 %, suivi du taux de ceux qui sont arrivés il y a de 5 à 10 ans, soit 6,2 %. Ceux qui sont arrivés il y a plus de 10 ans présente le taux de chômage le plus bas, soit 5,6 %[32]. Les immigrants d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique ont un taux de chômage plus élevé que les Canadiens de naissance (figure 1). La seule exception à cette tendance est constituée par les immigrants des Philippines et d'Europe. En effet, il convient de souligner que les immigrants d'Europe (4,6 %) s'en sortent mieux que les Canadiens de naissance (5,0 %) sur le plan du chômage. Les Chinois, les Indiens et les Philippins représentent 50 % de tous les immigrants en provenance d'Asie et affichent collectivement un taux de chômage plus élevé (6,2 %) que les personnes nées au Canada (5,0 %)[33]. Les immigrants d'Amérique latine ont également un taux de chômage plus élevé, à 6,4 %. Enfin, les immigrants originaires d'Afrique connaissent le taux de chômage le plus élevé de tous, soit 11,2 %[34]. Ces statistiques sont partiellement expliquées par le fait que de nombreux immigrants d'Afrique et du Moyen-Orient arrivent au Canada en tant que réfugiés[35,] ce qui rend leur intégration sur le marché du travail encore plus difficile.

Figure 1 : Taux de chômage des immigrants racisés, 2006-2017



Le Recensement de 2016 a dénombré 7,7 millions de personnes racisées au Canada, y compris les immigrants, qui constituent 22,3 % de la population nationale[36]. À l'instar de l'emploi des immigrants, les données du recensement montrent que les personnes racisées ont un taux de participation au marché du travail plus élevé (66,5 %) que les personnes non racisées (64,8 %), ce qui suggère qu'elles sont plus susceptibles de travailler ou de chercher du travail[37]. Toutefois, les personnes racisées déclarent également un taux de chômage plus élevé (9,2 %) que les personnes non racisées (7,3 %)[38,39]. Les femmes racisées obtiennent les plus mauvais résultats sur le marché du travail. Elles affichent un

taux de chômage plus élevé (9,6 %) que les hommes racisés (8,8 %) et les femmes non racisées (6,4 %), ce qui laisse entendre qu'elles sont doublement désavantagées[40,41].

La dernière Enquête sur la population active montre que parmi les personnes non racisées et non autochtones, le taux d'emploi en octobre 2021 était de 70,9 %. Les Canadiens d'origine latino-américaine (75,5 %) et philippine (80,2 %) ont un taux d'emploi plus élevé et les Canadiens noirs ont un taux d'emploi plus faible (69,0 %)[42].

Niveaux de scolarité et emploi

Les graphiques ci-dessous (figures 2 à 5) mettent en évidence les niveaux de scolarité des immigrants et des non-immigrants à différents stades du chômage et de l'emploi. Les données sont basées sur les données les plus récentes (à l'époque) de l'Enquête sur la population active[43]. Cette comparaison vise à nous permettre de déterminer si les études jouent un rôle dans l'employabilité des immigrants.

Figure 2 : La personne est actuellement employée

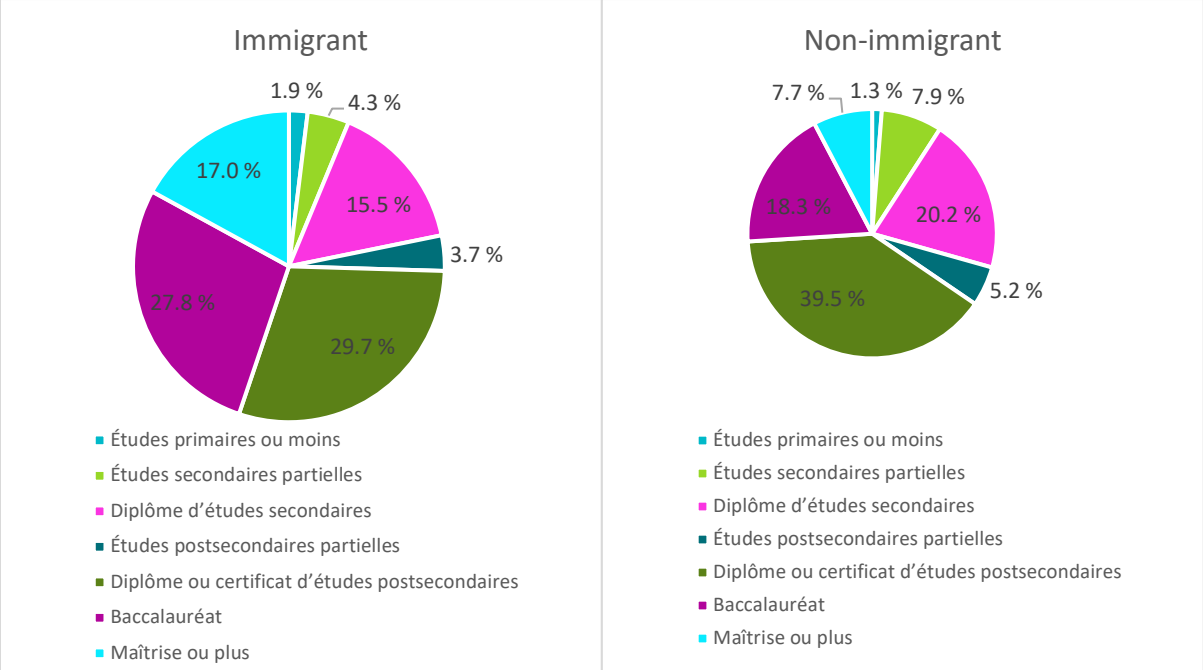


Figure 3 : La personne est sans emploi depuis moins de 12 mois

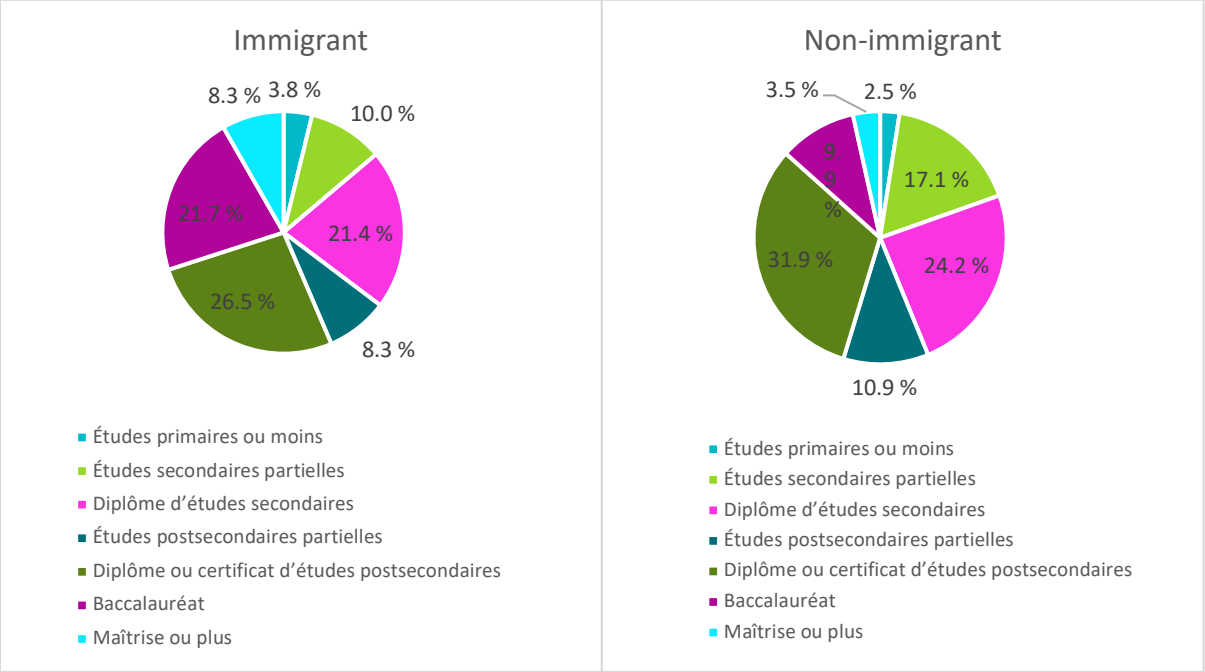


Figure 4 : La personne est sans emploi depuis plus de 12 mois

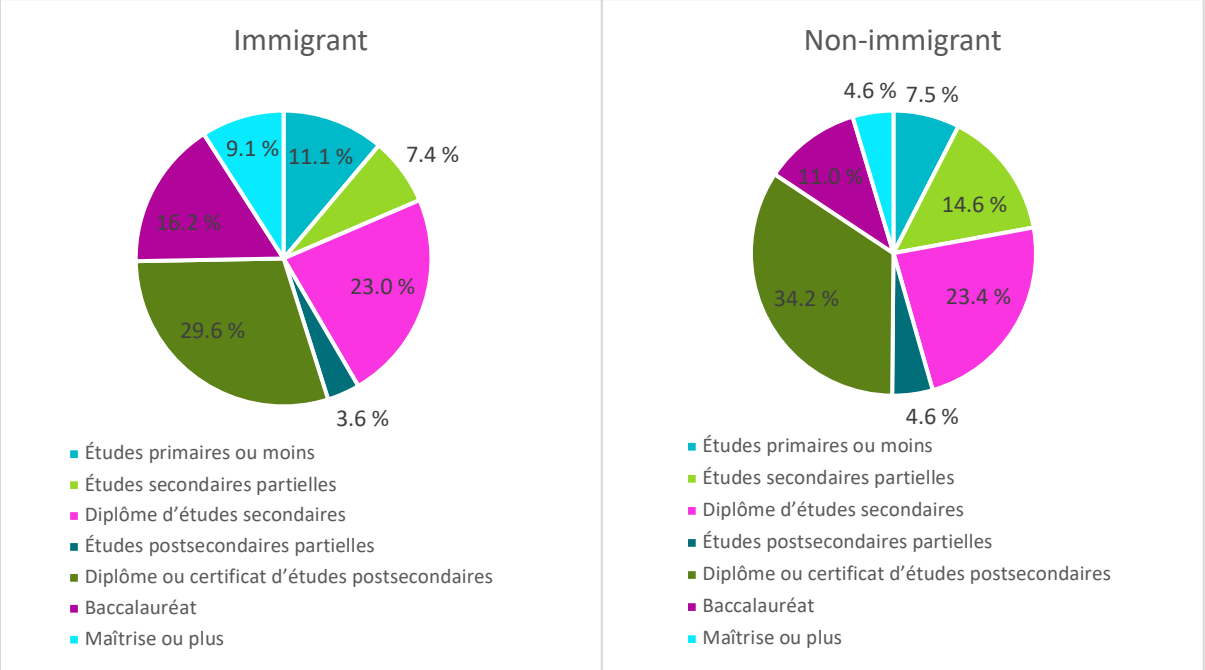
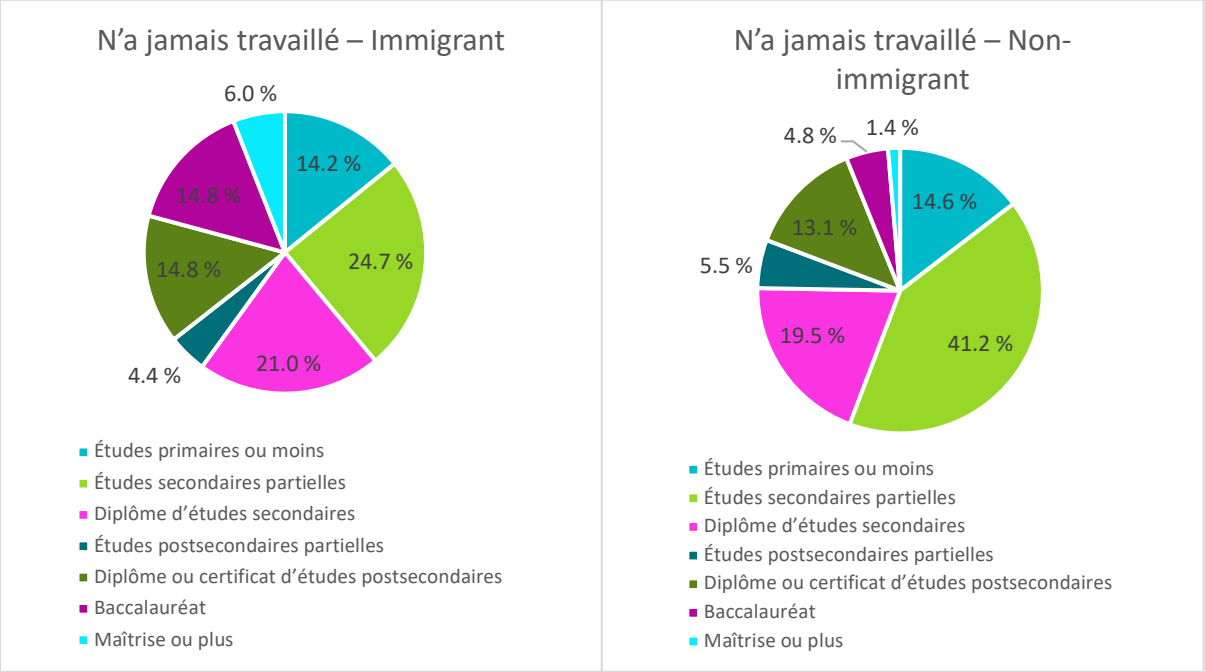


Figure 5 : La personne n'a jamais travaillé



Implications

Bien que l'éducation formelle ne soit qu'un type de formation sur le lieu de travail parmi d'autres, elle constitue une base de référence importante. Sur la base des données extraites des Enquêtes sur la population active du gouvernement du Canada[44], il est évident que la population immigrée du Canada est très instruite, davantage que la population née au Canada. Cependant, le niveau d'éducation n'accorde à la population immigrée aucun avantage sur le plan de l'emploi. Au 30 octobre 2021, la proportion de personnes au chômage est nettement plus élevée chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada. Nous observons des tendances similaires pour le chômage récent, le chômage de longue durée et le chômage à vie. Inversement, pour ce qui est des personnes qui ont un emploi, les immigrants sont à nouveau nettement plus instruits (proportionnellement) que leurs homologues nés au Canada. Bien qu'il ne soit possible de tirer que des conclusions très limitées à partir de données descriptives de ce genre, elles soulèvent des questions sur la valeur de l'éducation dans l'employabilité des immigrants. Lorsque l'on tient compte du secteur d'activité et de la profession des immigrants, ces derniers sont généralement plus instruits que leurs homologues non immigrants, ce qui indiquerait que les immigrants doivent être plus qualifiés que les candidats non immigrants pour se distinguer et obtenir un emploi. Toutefois, la plus grande proportion de diplômés universitaires (de premier et de troisième cycle) au chômage parmi les immigrants donne à penser que les immigrants sont également plus susceptibles d'être mis à pied, même s'ils sont plus qualifiés que leurs homologues nés au Canada.

Les diplômes en STIM ont tendance à être particulièrement nombreux parmi les immigrants. Chez les hommes immigrés âgés de 25 à 34 ans ayant fait des études universitaires, 46 % étaient titulaires d'un diplôme dans un domaine des STIM. En revanche, parmi la population d'hommes nés au Canada et appartenant au même groupe d'âge, seuls 32 % étaient titulaires d'un diplôme dans ces domaines. Chez les femmes âgées de 25 à 34 ans, la différence est encore plus marquée, les femmes immigrées poursuivant des études dans le domaine des STIM étant presque deux fois plus nombreuses que les non-

immigrantes (23 % comparativement à 13 %). De plus, nous observons également des différences marquées au sein de disciplines STIM particulières. Par exemple, 28 % des femmes immigrées titulaires d'un diplôme en STIM l'ont obtenu dans le domaine de l'ingénierie, alors qu'il en va de même pour 17 % seulement des femmes non immigrées. De même, 10 % seulement des femmes non immigrées sont titulaires d'un diplôme en mathématiques et en informatique. Ce chiffre contraste fortement avec celui de la population immigrée, où 26 % des femmes sont diplômées dans ces domaines[45].

Comme nous l'avons vu précédemment, les nouveaux arrivants ont tendance à poursuivre de manière disproportionnée des études dans les domaines des STIM par rapport au reste de la population (les nouveaux arrivants sont deux fois plus susceptibles d'être titulaires d'un diplôme en STIM). Toutefois, les résultats sur le plan de l'emploi ne reflètent pas ces niveaux de scolarité élevés. Parmi les nouveaux arrivants formés en STIM âgés de 25 à 64 ans (qui sont arrivés au Canada à l'âge adulte), plus de la moitié occupaient des emplois non liés aux STIM. Dans ce sous-ensemble, seuls 20 % des emplois nécessitaient un diplôme d'études universitaires quelconque, et la plupart des emplois étaient peu qualifiés et peu rémunérés. Au Canada, seuls environ 20 % de ces immigrants occupant des emplois non liés aux STIM exerçaient des fonctions exigeant des études universitaires. En outre, les nouveaux arrivants formés aux STIM gagnaient également 17 % de moins que leurs homologues nés au Canada[46]. Le contraste avec les États-Unis est saisissant; les nouveaux arrivants travaillant dans le domaine des STIM ne gagnent que 4 % de moins que leurs homologues nés dans le pays. De même, les nouveaux arrivants aux États-Unis connaissent des taux d'emploi de qualité plus élevés. Bien qu'environ la moitié des nouveaux arrivants formés aux STIM aux États-Unis travaillent également dans des domaines autres que les STIM (le même taux qu'au Canada), 48 % de ces nouveaux arrivants occupent des emplois qui exigent un diplôme d'études universitaires (comparativement à seulement 20 % au Canada, comme nous l'avons vu précédemment).[47] Compte tenu de ces faits, il peut être utile d'examiner la manière dont les États-Unis gèrent l'intégration dans l'économie des nouveaux arrivants formés aux STIM, afin de recueillir de bonnes pratiques à émuler.

Les hommes nés au Canada et formés en STIM ont tendance à connaître des résultats légèrement meilleurs que les femmes sur le plan de l'emploi. Toutefois, cette tendance s'inverse chez les nouveaux arrivants, les femmes dépassant légèrement les hommes. Cependant, ces statistiques ne reflètent que l'emploi général. En ce qui concerne l'emploi dans le domaine des STIM, environ 50 % des hommes formés aux STIM finissent par travailler dans ce secteur, alors que ce chiffre n'est que de 40 % pour les femmes. Ces données mettent en évidence les écarts bien connus qui existent dans les STIM entre les hommes et les femmes[48].

Race et études

Selon un récent rapport de Statistique Canada, le niveau d'études postsecondaires atteint est nettement inférieur chez les jeunes noirs. En 2016, 51 % des hommes noirs étaient titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires, comparativement à 62 % chez les hommes non noirs. Nous avons observé un écart similaire chez les femmes, 55 % des femmes noires étaient titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires comparativement à 67 % des femmes non noires. L'écart persiste également parmi les diplômés universitaires, 17 % des hommes noirs étaient titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures, comparativement à 26 % des hommes non noirs. Chez les femmes, 34 % des titulaires de diplômes étaient noires, comparativement à 41 % des diplômées non noires. Nous avons aussi observé un écart similaire dans le niveau de scolarité des parents de ces jeunes. En fait, l'écart entre ceux qui ont poursuivi des études postsecondaires et ceux qui ne l'ont pas

fait ne s'est pas réduit pour les jeunes d'aujourd'hui par rapport à la génération de leurs parents[49]. Cela sous-entend que les obstacles systémiques n'ont pas disparu avec le temps. En outre, le rapport a révélé que les jeunes noirs n'étaient pas enclins à poursuivre des études supérieures, même si leurs parents étaient titulaires d'un grade ou d'un diplôme d'études postsecondaires. Cela contraste fortement avec les étudiants non noirs qui ont vu une augmentation marquée de l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires lorsque leurs parents étaient également diplômés. Ces résultats sous-entendent que même lorsqu'ils bénéficient de conditions favorables à la réussite scolaire, les jeunes noirs se heurtent encore à des obstacles. Le manque de confiance et d'optimisme quant à la capacité d'obtenir un diplôme est un obstacle couramment cité. Cet obstacle découle en grande partie des pressions sociales exercées sur les jeunes noirs au cours de leur parcours au sein du système éducatif[50].

Si nous examinons les données sur les études dans une perspective intersectionnelle, nous constatons que l'écart entre les genres sur le plan des études est plus élevé chez les jeunes noirs que chez les jeunes non noirs. En effet, les femmes noires sont deux fois plus susceptibles de détenir un diplôme d'études postsecondaires que les hommes noirs. Cela contraste avec les personnes non noires, où les femmes sont 1,6 fois plus susceptibles que les hommes de détenir un diplôme d'études postsecondaires. En outre, les données démographiques montrent que les immigrants sont plus susceptibles d'être instruits que les non-immigrants au Canada. Parmi les jeunes non noirs, 44 % des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires sont nés à l'extérieur du Canada, comparativement à 29 % nés au Canada. Toutefois, cette observation ne s'applique pas à la communauté noire, où le niveau de scolarité postsecondaire est pratiquement identique pour les jeunes nés au Canada et les jeunes immigrants[51]. Cela indique probablement la présence de problèmes systémiques qui désavantagent largement tous les jeunes noirs en raison de leur race.

Les personnes racisées ont tendance à connaître des taux de chômage plus élevés que leurs homologues non racisés (voir les tableaux 1 et 2). Cela est vrai à tous les niveaux de scolarité. Nous pouvons en tirer la conclusion provisoire que, comme c'est le cas pour les données sur les immigrants, les barrières systémiques sont probablement à l'origine du fait que les demandeurs d'emploi racisés rencontrent plus d'obstacles pour trouver et conserver un emploi que leurs homologues non racisés. Parmi les groupes racisés dont le profil a été établi à partir des données du Recensement de 2016, les Noirs, les Arabes et les Asiatiques occidentaux avaient tendance à afficher les taux de chômage les plus élevés, tous niveaux de scolarité confondus[52].

Il est intéressant de noter que les taux de chômage semblent être, en moyenne, nettement plus élevés pour les non-immigrants racisés qui n'ont pas suivi d'études ou qui sont titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'un diplôme d'études collégiales. Toutefois, la tendance s'inverse pour les titulaires d'un diplôme d'études universitaires. De même, les immigrants racisés connaissent également des taux de chômage plus élevés. Cela correspond aux résultats de la recherche sur les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. De nombreux immigrants ne voient pas leurs titres de compétences internationaux reconnus au Canada, ce qui rend difficile la recherche d'un emploi. Souvent, le processus de reconnaissance ne permet pas efficacement aux immigrants de se recycler et d'obtenir une nouvelle certification pour le marché du travail au Canada. Toutefois, ces données ne suffisent pas à expliquer pourquoi le chômage est plus élevé chez les non-immigrants racisés que chez les immigrants racisés dans les segments de population moins instruits. Il se peut que les immigrants soient plus disposés à accepter un travail précaire en raison d'un besoin immédiat de revenu ou du désir d'acquérir de l'expérience. Les non-immigrants pensent peut-être pouvoir prendre le risque d'être au chômage pendant plus longtemps.

Malgré leur taux plus élevé d'obtention d'un diplôme d'études universitaires, les immigrants noirs ont tendance à connaître des taux de chômage supérieurs à ceux des personnes noires nées au Canada. Cependant, cette statistique peut être ventilée par genre. Nous constatons des taux de réussite universitaire plus élevés chez les femmes noires nées au Canada que chez les femmes noires immigrées. Il est intéressant de noter que l'écart salarial que connaissent les femmes noires immigrées (environ 1 300 $) s'est révélé inférieur à celui des femmes noires non immigrées (entre 3 500 $ et 7 000 $), malgré leur niveau de scolarité moyen plus élevé[53]. Par conséquent, ces données peuvent ne pas refléter parfaitement l'interaction entre les études, l'emploi et les gains des Canadiens noirs. Des recherches supplémentaires sur ce sujet sont nécessaires.

Tableau 1 : Taux de chômage par niveaux de scolarité de certains groupes racisés (non-immigrants) (données du Recensement de 2016)

Race/ethnicité (non-immigrants)	Aucun diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études universitaires
Sud-Asiatique	20,3 %	17,7 %	9,0 %	7,2 %
Chinois	15,0 %	15,3 %	6,8 %	5,5 %
Noir	28,6 %	18,3 %	10,0 %	7,2 %
Philippin	15,9 %	12,0 %	6,5 %	5,0 %
Latino-Américain	23,6 %	12,6 %	8,0 %	6,3 %
Arabe	24,2 %	17,3 %	12,1 %	7,4 %
Asiatique du Sud-Est	15,0 %	14,1 %	8,4 %	6,9 %
Asiatique occidental	23,1 %	16,9 %	9,7 %	10,3 %
Coréen	14,2 %	13,5 %	7,6 %	5,5 %
Japonais	11,2 %	10,7 %	4,0 %	4,6 %
Autre race	19,9 %	14,0 %	8,5 %	5,5 %
Race mixte	20,1 %	16,5 %	9,7 %	6,7 %
Non racisés	14,2 %	9,1 %	5,7 %	4,0 %

Tableau 2 : Taux de chômage par niveaux de scolarité de certains groupes racisés (immigrants) (données du Recensement de 2016)

Race/ethnicité (immigrants)	Aucun diplôme ou grade	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études universitaires
Sud-Asiatique	10,6 %	9,4 %	7,4 %	8,3 %
Chinois	8,6 %	8,7 %	6,7 %	6,5 %
Noir	16,3 %	13,2 %	8,7 %	10,0 %
Philippin	8,2 %	6,0 %	4,3 %	4,1 %
Latino-Américain	10,9 %	8,9 %	7,3 %	8,2 %
Arabe	17,2 %	16,8 %	12,2 %	11,8 %
Asiatique du Sud-Est	9,1 %	7,9 %	6,7 %	5,7 %
Asiatique occidental	13,1 %	11,2 %	8,6 %	11,0 %
Coréen	11,6 %	10,5 %	7,3 %	7,2 %
Japonais	12,1 %	4,2 %	3,7 %	5,5 %
Autre race	9,0 %	8,2 %	6,1 %	7,8 %
Race mixte	9,9 %	9,0 %	7,2 %	7,0 %
Non racisés	7,5 %	6,9 %	5,5 %	5,7 %

Niveaux de scolarité et emploi chez les immigrants

Conformément aux données ci-dessus, les immigrants ont tendance à être plus instruits que les non-immigrants. La différence devient encore plus prononcée lorsque nous tenons compte des niveaux d'emploi spécifiques. Parmi les travailleurs à temps plein, en octobre 2021[54] (voir la figure 6), 29 % des immigrants sont titulaires d'un baccalauréat. Ce chiffre contraste avec celui des non-immigrants, à savoir 19,4 %. De même, 18 % des immigrants sont titulaires d'un diplôme de troisième cycle, alors que la proportion de non-immigrants ayant un diplôme de troisième cycle n'est que de 8,1 %. D'autre part, 41,7 % des non-immigrants travaillant à temps plein sont titulaires d'un diplôme d'études collégiales, comparativement à 30,1 % des immigrants. Les données concernant les personnes employées à des postes de direction affichent une tendance similaire (voir la figure 7). Parmi les gestionnaires immigrés, 29,6 % sont titulaires d'un baccalauréat, comparativement à 23,3 % des gestionnaires non immigrés. La différence est nettement plus marquée pour les gestionnaires titulaires d'un diplôme de troisième cycle, 20,8 % des gestionnaires immigrés en étant titulaires, comparativement à 11,9 % des gestionnaires non immigrés. Par ailleurs, 36,5 % des gestionnaires non immigrants sont titulaires d'un diplôme d'études collégiales, comparativement à 26,4 % des gestionnaires immigrants. Comme c'est le cas pour l'emploi à temps plein en général, les gestionnaires immigrés ont également tendance à être plus instruits que leurs homologues non immigrés. Enfin, nous constatons que les mêmes tendances se reflètent dans les niveaux de scolarité des travailleurs des secteurs professionnel, scientifique et technique (voir la figure 8). Dans ce segment, 40,7 % des immigrants sont titulaires d'un diplôme de premier cycle, comparativement à 32,6 % des travailleurs non immigrants. En outre, notre analyse plus de deux fois plus d'immigrants titulaires de diplômes de troisième cycle (32,4 %) que de non-immigrants (15,5 %). Comme c'est le cas pour les ventilations précédentes, nous avons examiné 35,8 % des non-immigrants qui travaillent dans un domaine professionnel, scientifique ou technique alors qu'ils ne possédaient qu'un diplôme d'études collégiales. Ce chiffre contraste avec celui des travailleurs immigrés dans la même situation, soit 19,2 %.

Cependant, ces seules données ne permettent pas de comprendre pourquoi il existe un écart sur le plan du niveau de scolarité entre les immigrants et les non-immigrants occupant des postes à temps plein et des postes de direction. Ce qui est connu jusqu'à présent dans la littérature est que les immigrants au Canada ont souvent beaucoup de difficulté à faire reconnaître leurs titres de compétences acquis à l'étranger. De ce fait, les immigrants sont fréquemment surqualifiés pour les emplois. Cela peut expliquer pourquoi nous observons des taux nettement plus élevés de titulaires de diplômes de premier cycle et de troisième cycle chez les immigrants qui travaillent à temps plein. De même, les immigrants manquent également d'expérience professionnelle au Canada, ce qui se révèle souvent être un obstacle à la recherche d'un emploi. Afin de compenser le manque d'expérience professionnelle au Canada, il est possible que les immigrants poursuivent plutôt des études supérieures. L'éducation peut être utilisée stratégiquement pour étoffer le curriculum vitae d'un immigré en lieu et place d'une expérience professionnelle locale pertinente. Cela pourrait être une autre raison pour laquelle nous constatons des niveaux d'éducation plus élevés chez les immigrants que chez les non-immigrants, en particulier dans les postes de direction et les professions libérales. Le système canadien de points basé sur le capital humain pour les immigrants économiques peut permettre aux immigrants ayant un niveau d'éducation élevé d'obtenir plus de points pour leur demande d'immigration, en plus de leur âge, de leur expérience professionnelle, de leur expérience professionnelle au Canada et de leur maîtrise des langues officielles. Par conséquent, les personnes moins instruites obtiendront moins de points et n'obtiendront probablement pas le statut de résident permanent.

Figure 6 : Niveau de scolarité des travailleurs à temps plein

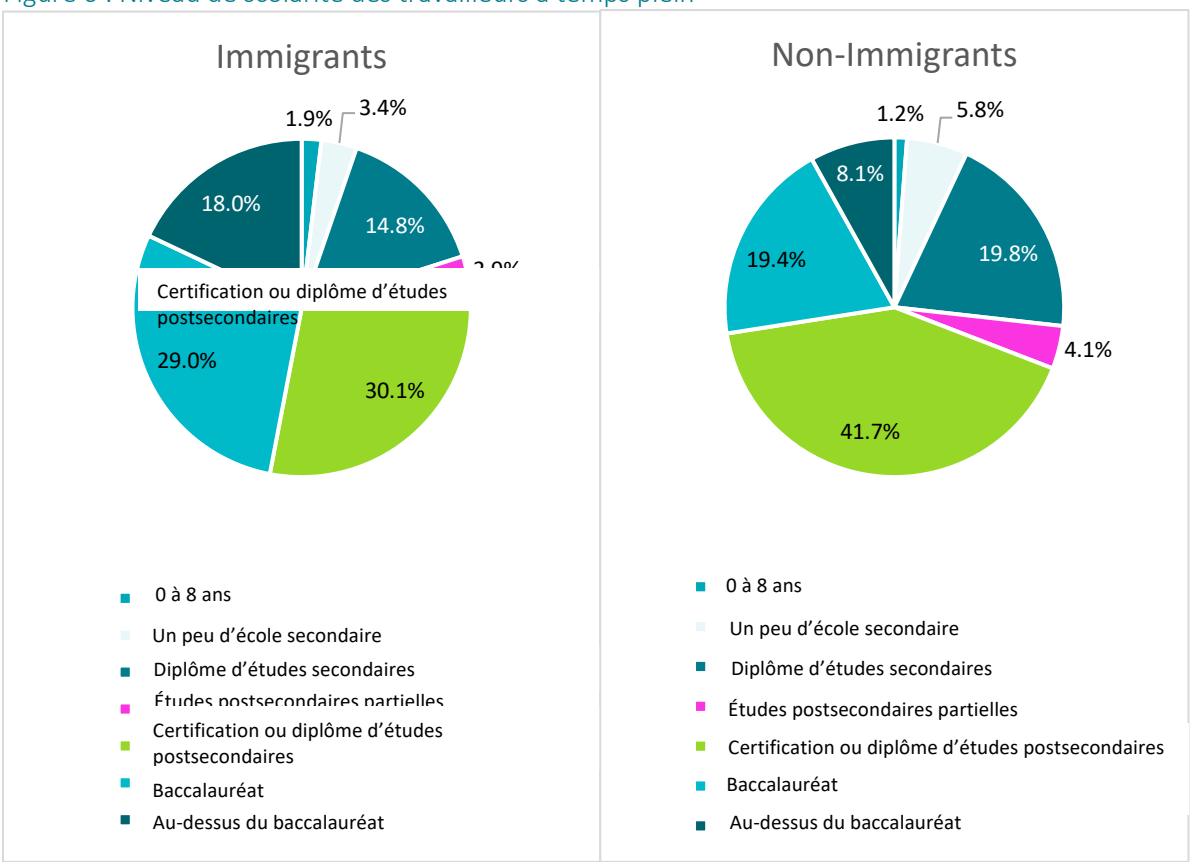


Figure 7 : Niveau de scolarité des gestionnaires

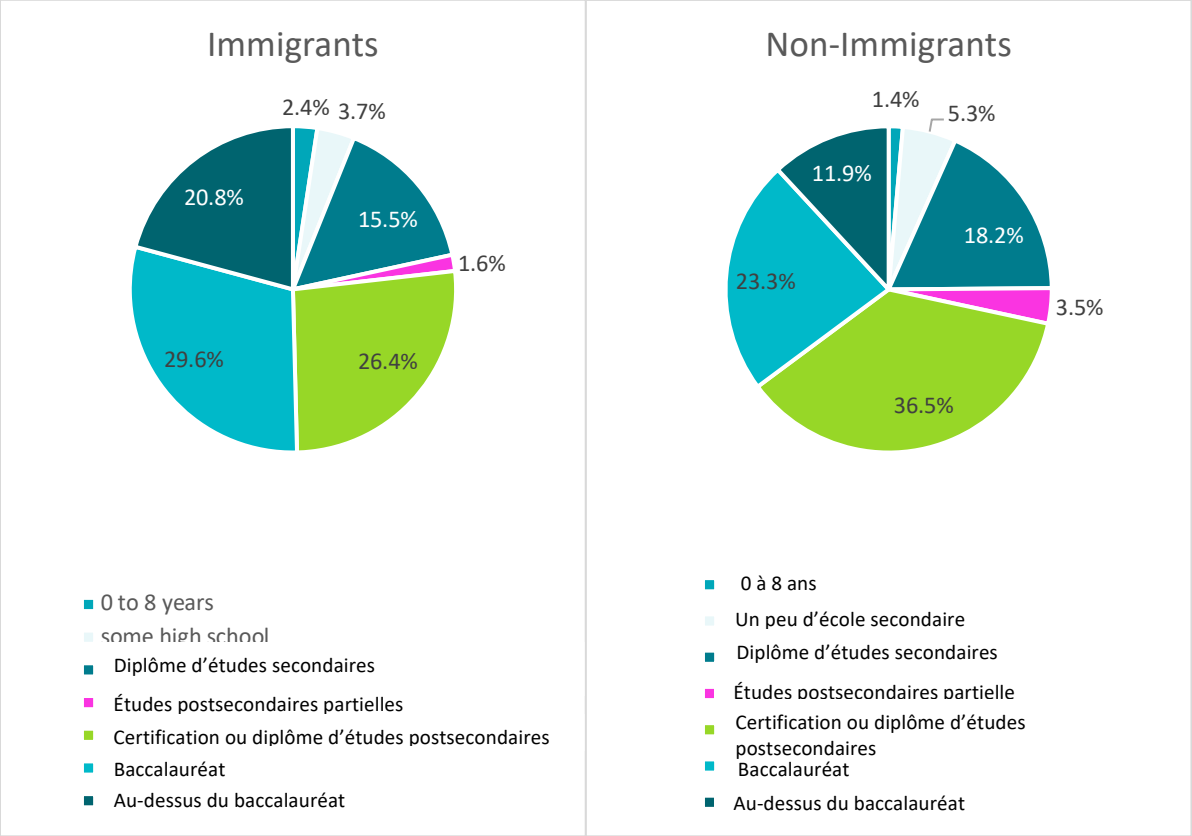
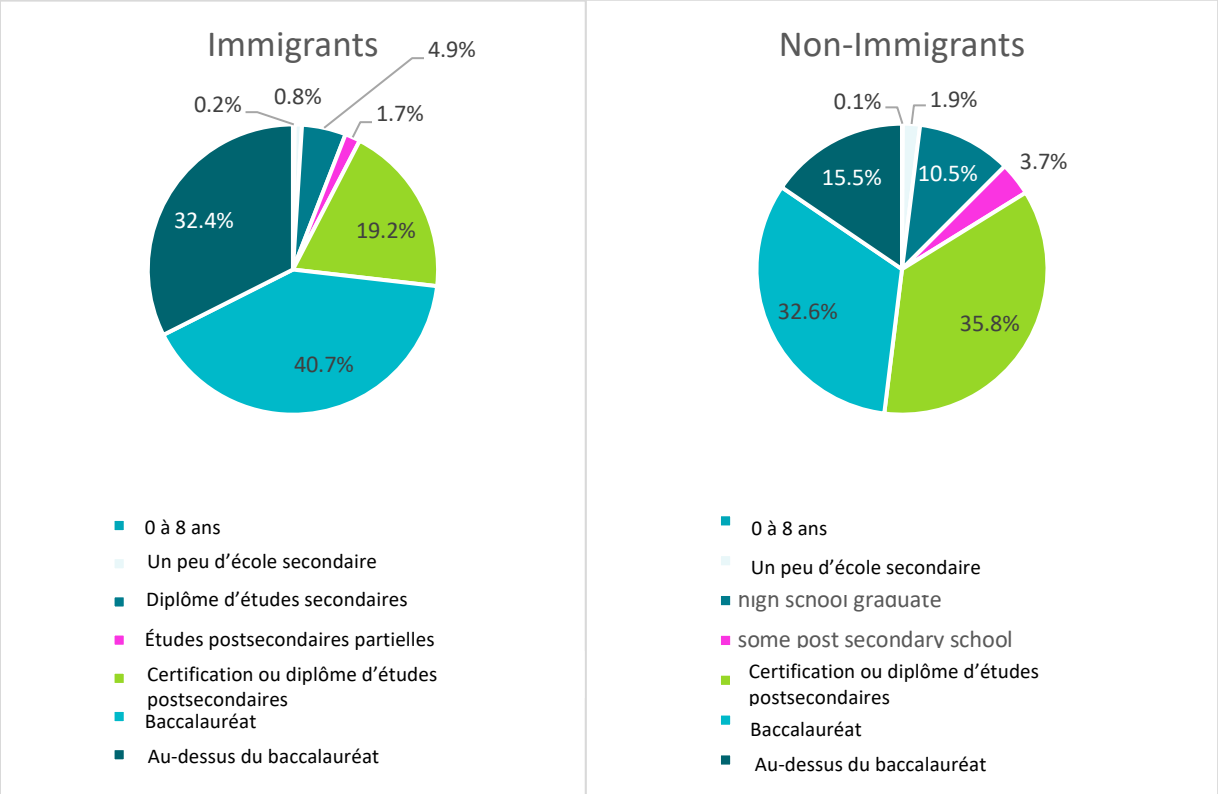


Figure 8 : Niveau de scolarité des travailleurs des secteurs professionnel, scientifique et technique



Études et compétences

Un nouveau domaine de recherche consiste à étudier les moyens d'évaluer les niveaux de scolarité et de compétences de différents segments de la population. Cependant, les données sont fragmentées. Par exemple, le Conseil scolaire du district de Toronto montre des résultats inégaux pour différents segments de la population, les élèves noirs étant deux fois moins susceptibles d'obtenir un diplôme que les autres et deux fois moins susceptibles de poursuivre des études postsecondaires. Le York Centre for Education and Community, en partenariat avec le Conseil scolaire du district de Toronto, a constaté que les élèves noirs sont beaucoup plus susceptibles d'être "orientés" hors des programmes d'études et ont donc moins de chances d'accéder directement à l'enseignement postsecondaire. Les élèves noirs sont trois fois plus susceptibles de s'inscrire à des programmes d'apprentissage de compétences essentielles (comparativement à 9 % pour les Blancs et 3 % pour les étudiants d'autres races); 39 % d'entre eux s'inscrivent à des programmes d'apprentissage de compétences pratiques (comparativement à 18 % pour les autres groupes racisés et 16 % pour les Blancs), et ils sont les moins susceptibles de s'inscrire à un programme d'études universitaires, soit à 53 % (comparativement à 80 % pour les étudiants d'autres groupes racisés et 81 % pour les Blancs)[55].

En général, le niveau de scolarité des immigrants est supérieur à celui des personnes nées au Canada. Certains segments racisés de la population affichent un niveau de scolarité plus élevé que les Canadiens non racisés et les autres. Cela ne vaut cependant pas pour tous les groupes racisés, d'où la nécessité d'étudier les personnes racisées (et les immigrants) à un niveau plus granulaire. La communauté noire, par exemple, a tendance à afficher des niveaux de scolarité postsecondaire plus faibles que les autres

communautés racisées. Les jeunes noirs et latino-américains présentent les taux les plus faibles d'obtention d'un grade ou d'un diplôme d'études postsecondaires. Ils accusent un retard considérable par rapport aux autres groupes racisés. L'écart ne fait que se creuser au niveau des études de deuxième cycle. À l'exception des jeunes noirs (17 %), latino-américains (15 %) et philippins (23 %), plus de 30 % des jeunes de tous les autres groupes racisés obtiennent un diplôme d'études de deuxième cycle[56].

Selon une étude réalisée en 2018 par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES), un étudiant sur quatre obtenant un diplôme d'une université ou d'un collège de l'Ontario n'avait pas les compétences adéquates en littératie, en calcul et en pensée critique. Seul un diplômé sur trois possédait ces compétences à un niveau « supérieur ». L'étude a également révélé qu'il y avait peu de différence dans la capacité de pensée critique des étudiants entrants et des étudiants sortants, ce qui indique que les universités et les collèges ne développent pas efficacement ces compétences. Les compétences transférables et non propres à la discipline sont extrêmement importantes, car de nombreux étudiants ne travailleront pas dans leur domaine d'études[57].

En ce qui concerne les compétences linguistiques, le Canada dispose de normes structurées pour évaluer les compétences en anglais et en français. Dans l'ensemble, le score moyen en littératie est supérieur de 25 points chez les personnes nées au Canada. Cependant, des recherches ont montré que l'éducation aident à combler l'écart en littératie entre les nouveaux arrivants et les personnes nées au Canada[58]. Les Canadiens nés à l'étranger et ayant fait des études universitaires obtiennent des résultats légèrement inférieurs à ceux de leurs homologues nés au Canada, leur score moyen en littératie étant plus proche de la moyenne de la population générale née au Canada.

Les données sur les priorités montrent que la plupart des nouveaux arrivants cherchent à améliorer leurs compétences linguistiques, suivies par le besoin d'obtenir une formation axée sur les compétences, un perfectionnement, des informations et un emploi, ou un emploi différent. Environ 5 % cherchent à poursuivre des études postsecondaires[59]. Certaines données probantes laissent également entendre que les investissements au Québec dans le français langue seconde produisent de meilleurs résultats que dans le reste du Canada. Un récent rapport de la vérificatrice générale de l'Ontario donne à penser que 50 % des programmes visant à offrir une formation linguistique aux nouveaux arrivants n'ont pas atteint leur objectif relatif à l'emploi[60]. On accorde une attention accrue à l'efficacité de la formation linguistique et aux approches innovantes.

Encadré 1 : Apprentissage des langues pour les nouveaux arrivants[61]

Le projet d'apprentissage des langues pour les nouveaux arrivants est un investissement de 500 000 $ sur deux ans visant à fournir un soutien après l'admission à l'obtention d'un diplôme d'anglais langue additionnelle (ALA) aux étudiants qui cherchent à obtenir un emploi qualifié en Colombie-Britannique et partout au Canada. Grâce à des soutiens linguistiques propres à la discipline des participants, à leur connaissance actuelle de l'anglais et à leur expérience pratique, le projet vise à créer des programmes innovants intégrant contenu et langue, à développer des outils d'évaluation linguistique et à établir des relations avec des commanditaires de l'industrie afin d'offrir des expériences authentiques de candidature et d'entrevue d'embauche.

Cadre Compétences pour réussir

Comme indiqué ci-dessus, EDSC a récemment mis à jour son cadre sur les compétences essentielles, qui lance le nouveau cadre « Compétences pour réussir ». Parmi ces compétences, on en retrouve qui sont relativement faciles à définir et à mesurer, et d'autres qui sont plus difficiles à évaluer, par exemple[62] :

- adaptabilité
- collaboration
- communication
- créativité et innovation
- compétences numériques
- calcul
- résolution de problèmes
- lecture
- rédaction

Lecture et rédaction : La majorité de la main-d'œuvre immigrée actuelle est en mesure de satisfaire aux exigences minimales en lecture pour être employée au Canada. Pourtant, quel que soit leur niveau de littératie antérieur, les immigrants et les personnes racisées continuent de rencontrer des difficultés pour s'intégrer au marché du travail.

- Les données de 2011 laissent entendre que les cohortes actuelles d'immigrants ont des compétences en lecture nettement plus élevées que celles des cohortes précédentes, une constatation qui serait attribuée aux nouvelles exigences linguistiques plus strictes. La proportion des immigrants qui arrivent au pays en possédant de meilleures compétences en langues officielles et en littératie a augmenté. Le Recensement de 2016 montre que 52 % des immigrants récents détiennent au moins un baccalauréat (comparativement à 24 % des personnes nées du Canada)[63].
- Cependant, par rapport aux personnes nées au Canada, les immigrants ont fait preuve d'un niveau inférieur de compétences en lecture, ce qui a entraîné des difficultés d'intégration sur le marché du travail canadien[64].

La rédaction est la « capacité à partager des renseignements à l'aide de mots écrits, de symboles et d'images »[65]. L'évolution du marché du travail et les progrès de la technologie exigent des compétences en rédaction adaptées à différentes situations et plateformes numériques.

Afin de renforcer leurs compétences en rédaction, de nombreux travailleurs immigrés utilisent le lieu de travail comme une occasion de pratiquer l'anglais. Cependant, l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes a révélé que de nombreux travailleurs immigrés ne bénéficient pas de ce type de possibilités sur leur lieu de travail. Cela souligne la nécessité pour les lieux de travail de devenir plus propices à l'apprentissage.

- L'utilisation au travail des compétences en littératie est beaucoup plus faible chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada. L'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA) menée par Statistique Canada en 2003 a révélé qu'environ la moitié des immigrants ont déclaré utiliser rarement leurs compétences en rédaction en anglais au travail[66].
- Soixante-quinze pour cent des immigrants qui n'ont pas rempli les tâches liées aux compétences principales de l'ELCA ont déclaré qu'ils parlaient régulièrement l'anglais au travail et pensaient

posséder des compétences suffisantes en lecture en anglais pour remplir leurs tâches. Toutefois, moins de 10 % seulement ont déclaré être satisfaits de leurs compétences en rédaction.

Calcul : Il s'agit de la « capacité à trouver, à comprendre et à transmettre des renseignements mathématiques présentés sous forme de mots, de chiffres, de symboles et de graphiques »[67]. L'économie moderne requiert des compétences en calcul dans une grande diversité de contextes quotidiens et pour des emplois qui peuvent nécessiter de mesurer des matériaux ou de décompter des stocks.

Outre le fait que certains groupes d'immigrants ont de faibles niveaux de compétences en calcul, les efforts actuels pour employer ceux qui ont les compétences requises sont également insuffisants. Malgré la forte demande de compétences en calcul, 50 % des travailleurs immigrés diplômés dans le domaine des STIM rencontrent encore des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail. Ces résultats donnent à penser que, même si les travailleurs possédant les compétences requises existent, il y a un manque d'adéquation entre les candidats qualifiés et les bons emplois/les bonnes possibilités d'emploi.

- Le calcul est une composante de base pour ceux qui veulent faire carrière dans les STIM. Au Canada, les immigrants représentent environ 50 % de tous les titulaires de diplômes dans le domaine des STIM au niveau du baccalauréat au-delà[68]. Cependant, en raison de la difficulté des immigrants à s'intégrer au marché du travail canadien, ils connaissent des taux de chômage élevés par rapport à leurs homologues nés au Canada.
- D'après les résultats du test de compétences du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), le score moyen en calcul des immigrants était inférieur à celui des personnes nées au Canada (250,7 comparativement à 273,8) et affichait une variance plus élevée (61,8 comparativement à 51,8)[69]. Ces résultats peuvent expliquer pourquoi les immigrants rencontrent des difficultés à s'intégrer économiquement et socialement dans leur pays d'accueil.

Compétences numériques : Il s'agit de la « capacité à utiliser la technologie et les outils numériques pour trouver, gérer, appliquer, créer et partager des renseignements et du contenu ». La technologie numérique a changé la façon dont les travailleurs trouvent ce dont ils ont besoin, échangent, résolvent les problèmes et communiquent avec les autres. La plupart des emplois font appel à des compétences numériques et exigent des travailleurs un certain niveau de maîtrise des compétences numériques pour appliquer d'autres compétences telles que la lecture, la rédaction ou le calcul.

La main-d'œuvre immigrée actuelle doit posséder des compétences numériques pour réussir sur le lieu de travail, alors que le pays se transforme rapidement en espace numérique. Toutefois, le secteur des TIC affiche l'une des meilleures performances en termes de résultats en matière d'emploi pour les nouveaux arrivants, la trajectoire de carrière au sein du secteur des TIC nécessite encore davantage de développement afin de répondre aux besoins croissants des immigrants et de relever les défis futurs de nos nouvelles réalités sociales après la pandémie de COVID-19.

- Alors que les employeurs affirment qu'il existe un fossé numérique au Canada, il est nécessaire de se pencher davantage sur l'emploi des nouveaux arrivants et les compétences qui correspondent à travers une perspective professionnelle, car les expériences varient considérablement d'une profession à l'autre. Ainsi, bien que certains immigrants connaissent des taux de chômage plus élevés et sont sous-représentés dans le secteur des TIC, ils sont plus

susceptibles de participer à des formations sur les compétences numériques, telles que les compétences liées aux logiciels[70].

- Industrie Canada a noté en 2010 que le Canada est à la traîne en ce qui concerne l'éducation des adultes, y compris la formation et le recyclage des membres de la main-d'œuvre. Les données de 2014-2015 montrent que ce problème est toujours d'actualité[71].
- Selon le CTIC (2016), 40 % des travailleurs canadiens des TIC sont des immigrants, ce qui représente une part beaucoup plus élevée que dans toute autre profession. Bon nombre de ces immigrants sont des résidents permanents, tandis que 4 % seulement sont des travailleurs internationaux temporaires. Cela pourrait laisser entendre que l'on pallie une grande partie de la pénurie de travailleurs numériques qualifiés au Canada en attirant des immigrants plutôt qu'en formant des diplômés au pays.

Résolution de problèmes : Il s'agit de la « capacité à cerner, à analyser, à proposer des solutions et à prendre des décisions »[72]. Elle permet aux travailleurs de régler les problèmes, de surveiller la réussite et de tirer les enseignements de l'expérience. La capacité à résoudre efficacement les problèmes améliore la façon dont on mène ses activités, atteint ses objectifs et respecte les délais au travail et dans la vie quotidienne.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la capacité à résoudre les problèmes est une compétence hautement souhaitable dans le monde du travail, car elle permet aux travailleurs d'optimiser les résultats. Le problème, c'est que seule une très faible proportion de la population immigrée possède des compétences de haut niveau en résolution de problèmes, même si cela varie fortement d'une province à l'autre.

- Malgré la diversité de la population canadienne, une proportion beaucoup plus faible de la population immigrée possède des compétences de haut niveau en résolution de problèmes, en particulier dans les environnements à forte intensité technologiques, que la population née au Canada[73].
- En Colombie-Britannique et au Québec, les immigrants récents obtiennent de meilleurs résultats que les immigrants établis[74].

Communication et collaboration : La communication est la « capacité à recevoir, à comprendre, à considérer et à partager des renseignements et des idées en parlant, en écoutant et en interagissant avec les autres »[75]. Dans tous les emplois, les compétences en communication sont essentielles pour établir de bonnes relations de travail avec les collègues et les clients, y compris ceux d'origines et de cultures diverses. C'est également une compétence importante pour travailler efficacement en équipe, où vous pouvez être amené à recueillir et à communiquer des informations tout en résolvant des problèmes.

La collaboration est la « capacité à contribuer et à soutenir les autres pour atteindre un objectif commun »[76]. Les milieux de travail modernes sont plus diversifiés et vous obligent à travailler avec des personnes d'origines et de cultures différentes pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes. Les compétences en collaboration aident les travailleurs à mieux fonctionner en équipe en comprenant comment soutenir et valoriser les autres, gérer les interactions difficiles et contribuer au travail de l'équipe.

La main-d'œuvre immigrée actuelle doit être en mesure de posséder des compétences en communication pour répondre aux exigences professionnelles; le problème, c'est qu'il y a un manque de

littérature en ce qui concerne les immigrants qui travaillent à des postes de premier échelon. La plupart des recherches disponibles sont axées sur les professions agréées.

- Nous manquons de recherches sur l'utilisation de l'anglais dans les problèmes de communication rencontrés par les nouveaux immigrants canadiens qui travaillent dans des lieux de travail à salaire minimum; la plupart des études et des recherches existantes ont été menées dans le cadre d'études professionnelles et universitaires.
- Les nouveaux arrivants qui occupent des postes de premier échelon doivent souvent faire appel à des compétences en communication linguistique de type « compétences de base en communication interpersonnelle », qui requièrent davantage de compétences interpersonnelles et conversationnelles, comme prendre les commandes de plats, négocier les pauses avec les autres employés ou tenir des conversations avec les clients[77].
- Pour mieux comprendre les difficultés de communication des nouveaux arrivants, il faut examiner les capacités linguistiques dans les situations d'utilisation de la langue (c.-à-d. ce qui doit être acquis dans quelles situations) au moyen de données plus désagrégées pour pouvoir mieux comprendre l'expérience des différentes populations au sein des communautés d'immigrants[78].

Le développement des compétences en communication est essentiel à l'intégration des travailleurs immigrés dans l'environnement culturel, social et professionnel. Cependant, les soutiens et les ressources sont insuffisants, ce qui oblige les immigrants à se débattre avec des repères sociaux canadiens internationaux à toutes les étapes du processus d'emploi (entrevues, évaluations des employés, rencontres sociales au travail et réunions avec les clients).

- Les employeurs sont souvent à la recherche d'employés capables de démontrer qu'ils pourront s'intégrer sans problème à leur environnement de travail et à leur culture actuelle, tout en représentant les objectifs et les valeurs de l'organisation[79]. L'une des façons d'examiner cet aspect au cours du processus d'entrevue consiste à poser des questions axées sur le comportement, que les nouveaux arrivants peuvent trouver déroutantes et qu'ils peuvent ne pas comprendre pleinement en raison des différences culturelles et des normes sociales, à condition qu'ils soient arrivés au pays en ayant suivi les études et en détenant les titres de compétence requis.
- La compréhension de la culture organisationnelle canadienne peut présenter un défi aux nouveaux arrivants; il est donc important que les services et programmes d'emploi encadrent les immigrants pour leur faire connaître les normes sociales en milieu de travail, les attitudes et les comportements de la culture organisationnelle canadienne. Les expériences de vie acquises dans le cadre du bénévolat ou d'activités communautaires se révèlent bénéfiques pour surmonter cet obstacle, car elles permettent de se familiariser avec les repères sociaux ou les nuances grâce à des interactions répétées. Malgré son importance et les avantages qu'il offre aux nouveaux arrivants, le bénévolat n'a pas été associé à des opportunités d'emploi.[80,81] D'une manière générale, la recherche d'un emploi peut prendre beaucoup de temps et s'avérer démoralisante.[82]

Adaptabilité : Il s'agit de la « capacité à atteindre ou à adapter des objectifs et des comportements lorsque des changements attendus ou inattendus se produisent »[83]. L'adaptabilité se manifeste dans la planification, le maintien de la concentration, la persévérance et la capacité à surmonter les revers. De solides capacités d'adaptation aident les travailleurs à gérer le stress et à rester positifs face aux changements inattendus sur le lieu de travail[84].

L'adaptabilité est essentielle pour de nombreux immigrants, car elle leur permet de s'installer dans un nouveau pays et de s'adapter à un environnement étranger. Toutefois, elle est difficile à mesurer et le système actuel, fondé sur des points, constitue souvent un obstacle pour les immigrants qualifiés qui cherchent à trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

- Le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) comporte six facteurs de sélection, dont l'un est l'adaptabilité. Les critères d'adaptabilité portent sur a) la compétence linguistique, b) les études antérieures au Canada, c) le travail antérieur au Canada, d) les proches parents au Canada, et e) l'emploi réservé au Canada[85].
- Dans la mesure où ce système est basé sur un système de points, il est difficile pour les nouveaux arrivants qualifiés d'obtenir un emploi qui correspond à leurs compétences, à leurs études et à leurs capacités[86], car le choix des employeurs joue également un rôle important.

Créativité et innovation : Il s'agit de la « capacité à imaginer, à développer, à exprimer, à encourager et à appliquer des idées de manière novatrice, inattendue ou de remettre en question les méthodes et les normes existantes »[87]. Les employeurs recherchent des personnes capables d'appliquer leurs compétences en créativité et en innovation dans des environnements professionnels de plus en plus diversifiés, et de proposer de nouvelles approches « originales » pour relever les défis. Alors que des études empiriques et des études qualitatives examinant cet écart de compétences existent dans la littérature actuelle, des études quantitatives font défaut.

Les compétences en créativité et en innovation se manifestent souvent dans l'entrepreneuriat.

- Les immigrants sont plus susceptibles de créer leur propre entreprise et d'être des entrepreneurs par rapport à leurs homologues nés au Canada[88].
- La Banque de développement du Canada (BDC) note que le taux d'entrepreneuriat des nouveaux arrivants au Canada est plus de deux fois supérieur à celui des personnes nées au Canada.
- En 2018, le nombre de nouveaux arrivants entrepreneurs est passé à 251 600, ce qui représente une augmentation de 22 % depuis 2006[89].
- Si les entrepreneurs immigrés se disent satisfaits en termes d'autonomie, de flexibilité et de motivation, ils déclarent également être confrontés à l'insécurité financière, au stress et à l'absence d'avantages par rapport aux personnes ayant un emploi.

En plus d'attirer des immigrants créatifs qualifiés pour contribuer au marché du travail du Canada, il y a également un besoin croissant pour les immigrants de recevoir une formation sur les compétences créatives. Certains font valoir que la créativité n'est pas innée, mais qu'on peut l'enseigner et l'acquérir par l'expérience[90].

Compétences professionnelles

Les professions réglementées ont souvent des exigences qui vont au-delà de la démonstration des compétences. Les systèmes de réglementation professionnelle canadiens ont été conçus à l'origine pour répondre aux besoins des candidats formés au Canada, les nouveaux arrivants font face à des obstacles inutiles[91]. Les immigrants et personnes racisées nés et éduqués à l'extérieur du Canada exerçant des professions réglementées (p. ex. : ingénieurs, médecins, avocats, enseignants, etc.) possèdent les

compétences professionnelles requises, mais sont souvent incapables de trouver un emploi dans leur domaine car ils se heurtent à des obstacles dans le processus de reconnaissance des titres de compétences.

- Environ 44 % des ingénieurs formés à l'étranger vivant en Ontario ne travaillent pas comme ingénieurs, et 50 % des femmes ingénieures formées à l'étranger au Canada sont sans emploi[92].
- Dans le secteur des soins infirmiers et des autres professions de la santé, les immigrants représentent 28 % de ces professions au Canada, alors qu'ils ne constituent que 24 % de la population active totale[93]. Parmi les 28 % d'immigrants travaillant dans les professions infirmières et de soutien aux soins de santé, 22 % étaient des immigrants arrivés à l'âge de 18 ans et plus. Cela peut être comparativement à 16 % de la population active. Pourtant, ils sont confrontés à des obstacles dans le processus de reconnaissance des titres de compétences en raison des barrières linguistiques. Par exemple, les membres du personnel infirmier doivent passer et réussir un examen de compétence en anglais pour recevoir le titre d'infirmière diplômée au Canada[94].

Parmi les autres obstacles qui dévaluent les titres de compétence et leur expérience professionnelle antérieure des immigrants, citons la discrimination, ainsi que la lenteur et les coûts élevés de la procédure de reconnaissance des titres de compétence internationaux. Dans certains cas, il en résulte que les immigrants et les personnes racisées doivent suivre d'autres études, ce qui les place dans une position encore plus précaire[95].

Compétences techniques

Malgré une demande massive de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, il existe des obstacles tant pour les nouveaux arrivants que pour les personnes racisées. Outre les exigences réglementaires, la structure des programmes de formation présente souvent des obstacles pour les personnes ayant un faible niveau de littératie ou vivant avec des différences cognitives. Alors que les immigrants ont l'habitude de considérer les compétences techniques comme étant les plus importantes, le Canada met l'accent sur les compétences générale (« *soft skills* »). Dans de nombreux pays, le processus d'embauche met l'accent à 90 % sur les compétences techniques et à 10 % seulement sur les compétences générales, alors qu'au Canada, ce rapport s'établit à 50/50[96].

- Si les programmes de formation des immigrants offrent une formation linguistique de base, les compétences acquises ne correspondent pas aux les compétences linguistiques de haut niveau d'employeurs[97]. De plus, bien que les immigrants et les personnes racisées puissent posséder les titres de compétences requis, il n'existe aucune voie clairement définie pour l'évaluation, la reconnaissance et le perfectionnement des compétences. De ce fait, même les professionnels les mieux formés peuvent être incapables d'utiliser pleinement leurs compétences et de faire reconnaître leur potentiel sur le marché du travail. Ainsi, les lacunes des outils d'évaluation existants et l'absence de services centrés sur l'amélioration des compétences axées sur la carrière exacerbent le problème existant.
- Les immigrants racisés qui sont au Canada depuis moins de cinq ans sont largement surreprésentés dans les secteurs à bas salaires tels que l'hôtellerie, l'entreposage et l'industrie manufacturière. S'ils restent concentrés dans ces secteurs, ils risquent de se faire déplacer par l'automatisation[98].

- Les personnes racisées, en particulier les Noirs, ne sont pas fortement représentées dans le secteur des métiers spécialisés. La communauté noire n'est pas pleinement consciente des possibilités offertes par certains métiers, comme la construction. En plus, les jeunes noirs, hommes et femmes, ne connaissent pas les études à suivre pour accéder à ces métiers spécialisés[99]. Dans le même ordre d'idées, les personnes racisées sont également sous-représentées dans le secteur des TIC[100.] Cet écart se retrouve également dans l'aérospatiale, où les femmes et les groupes racisés sont sous-représentés[101].

Compétences en gestion

De bonnes compétences en gestion sont essentielles pour qu'une organisation réussisse et atteigne ses objectifs et ses buts. Les compétences en gestion et en leadership sont interchangeables, car elles sous-entendent toutes deux la planification, la prise de décisions, la résolution de problèmes, la communication, la gestion du temps et la délégation. Si les compétences en gestion sont une combinaison de compétences générales, il est difficile de les mesurer, car elles varient selon les normes culturelles[102]. Par conséquent, il existe un décalage entre les compétences en gestion attendues des employeurs et celles des immigrants et des personnes racisées au Canada. Ainsi, les immigrants et les personnes racisées au Canada, ayant été formés à l'étranger, peuvent posséder un ensemble de compétences différent de celui attendu par les employeurs canadiens.

- Les personnes racisées, en particulier les Noirs, sont sous-représentées dans les rôles de direction. Les personnes racisées représentaient 28,4 % de la population dans les huit villes étudiées par le Diversity Institute, mais elles n'occupaient que 10,4 % des postes dans les conseils d'administration des secteurs analysés. Les universités et les collèges affichent le plus haut niveau de représentation des personnes racisées aux conseils d'administration (14,6 %), tandis que le secteur des entreprises privés en a le niveau le plus bas (4,5 %). Parmi les 1 639 membres de conseils d'administration d'entreprises, seulement 13 d'entre eux étaient noirs (0,8 %)[103].
- Alors qu'une proportion comparable d'hommes noirs et non racisés étaient susceptibles de travailler dans les métiers (27,5 % comparativement à 27,4 %) ou dans les sciences naturelles (12,0 % comparativement à 11,9 %), les Noirs étaient 40 % moins susceptibles d'occuper des postes de gestion. De même, les femmes noires étaient sous-représentées dans les professions de gestion par rapport à leurs homologues non racisées (4,3 % comparativement à 6,9 %)[104].

Les dirigeants sont plus susceptibles d'accepter les idées de personnes qui leur ressemblent. Les rôles de direction sont actuellement assurés par une écrasante majorité de Blancs, et surtout d'hommes blancs, cela conduit à la perpétuation d'une vision du monde masculine blanche dans les entreprises[105].

Les autres motifs de la sous-représentation des Noirs et des Canadiens racisés peuvent s'expliquer par des facteurs tels que la nature du climat organisationnel, le manque de réseaux sociaux, la discrimination, les pressions exercées pour renoncer à l'auto-identification, et un immense besoin de conseils, de soutien et de mentorat[106].

Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les personnes racisées

Cette section présente les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants et les personnes racisées dans l'obtention de possibilités d'emploi à différents niveaux. Il sera plus amplement détaillé de quelle manière certains groupes sont plus vulnérables et font face à des obstacles cumulés. Nous discutons des politiques et des processus adoptés par le gouvernement du Canada pour évaluer les compétences et les expériences des immigrants. Ensuite, nous soulignons les obstacles auxquels se heurtent les personnes racisées dans les études primaires, secondaires et postsecondaires, ainsi que le fossé numérique croissant. La discussion porte sur d'autres défis tels que la dévaluation des titres de compétences, le manque d'accès à des programmes de formation pertinents, le capital social et les réseaux, la qualité inégale des programmes et la présence d'une partialité et d'une discrimination sur le lieu de travail. Enfin, comme solutions pour aller de l'avant, les programmes de transition, l'apprentissage intégré au travail (AIT) et le soutien à l'entrepreneuriat sont présentés comme des options supplémentaires.

Le manque d'accès à des talents qualifiés est une préoccupation majeure pour de nombreux employeurs aujourd'hui, qui ont signalé une inadéquation entre les compétences dont disposent les diplômés actuels et les compétences nécessaires pour être compétitif sur un lieu de travail dynamique et de plus en plus numérique. Parallèlement, il existe des signes de sous-emploi, de sous-utilisation des compétences et de « gaspillage des cerveaux » des nouveaux arrivants et des personnes racisées, dont l'expertise n'est pas reconnue[107]. Les recherches sur le marché du travail ont montré que l'omniprésence des faibles conditions de travail, des faibles revenus et de la pauvreté qui en résulte est plus évidente chez les nouveaux arrivants, en particulier les immigrants racisés et les femmes [108,109,110,111]. Les recherches effectuées par la Commission du droit de l'Ontario[112] et Statistique Canada[113], entre autres, indiquent que les groupes démographiques susmentionnés sont les plus susceptibles d'occuper des postes qui ne correspondent pas à leurs compétences, dont le salaire est inférieur à leur niveau de compétence et qui tendent à être des emplois précaires[114,115,116,117,118].

En outre, les obstacles au marché du travail auxquels sont confrontés les immigrants sont bien documentés. Il s'agit notamment du manque d'accès aux réseaux, les barrières linguistiques et de communication, les préjugés inhérents des employeurs – tous ces problèmes s'inscrivant dans une logique de préjudice raciale et de sexisme[119,120,121]. Les femmes immigrantes risquent particulièrement de se heurter à des obstacles sociaux à l'emploi en raison des rôles sexospécifiques liés au ménage, notamment la garde d'enfants et l'absence ou le faible soutien du conjoint.[122]

Les recherches ont montré que les immigrants sont confrontés à de multiples obstacles sur le marché du travail. Par exemple, la dévaluation des titres de compétence internationaux et la partialité dans le système d'éducation et d'emploi, la discrimination fondée sur l'accent et les compétences linguistiques, ainsi que la discrimination fondée sur l'adéquation (le « *fit* »)[123]. Il existe également un préjugé inconscient qui se manifeste par le fait de ne pas embaucher ou de sous-payer les candidats à l'emploi

dont le nom a une consonance « étrangère »[124]. Les jeunes arrivants sont particulièrement vulnérables lorsqu'ils entrent sur le marché du travail d'un nouveau pays. Ils se retrouvent souvent à travailler dans des emplois précaires et peu spécialisés et rencontrent des difficultés à accéder à des possibilités plus intéressantes sur le marché du travail[125].

Une proportion importante de Canadiens racisés sont également des immigrants ou des enfants d'immigrants. Par exemple, 56,4 % de la population noire du Canada est composée d'immigrants de première génération, nés à l'étranger[126]. Les Canadiens racisés connaissent systématiquement des taux de chômage plus élevés que les Canadiens non racisés. Les personnes racisées s'identifiant comme Arabes, Noirs ou Asiatiques occidentaux connaissent généralement des taux de chômage plus élevés que les autres Canadiens racisés[127].

Les immigrants racisés sont confrontés à des obstacles supplémentaires, tels que la discrimination. Environ 13 % des Canadiens racisés ont été victimes de discrimination au moins une fois dans leur emploi actuel[128]. Les recherches ont permis de relever plusieurs types de discrimination sur les lieux de travail canadiens :

- la création d'un climat froid ou hostile sur le lieu de travail;
- la limitation de l'accès ou de la participation aux interactions sociales liées au travail;
- l'introduction de la partialité dans la prise de décisions concernant les évaluations du rendement, les promotions, les activités de perfectionnement, l'attribution des tâches et la rémunération;
- la permission et la pratique du sexisme[129].

Politiques

Les processus utilisés pour évaluer les compétences et les expériences des nouveaux immigrants constituent l'un des défis à relever. Le Canada utilise le système fédéral Entrée express, un système de classement détaillé (ou système à points) pour sélectionner les immigrants économiques, qui attribue des points aux immigrants potentiels en fonction de facteurs de sélection tels que, par exemple, l'expérience professionnelle, la maîtrise de l'anglais ou du français et les études, entre autres. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada gère l'immigration des travailleurs qualifiés dans le cadre du système Entrée express du Canada. Entrée express sert à gérer les demandes de résidence permanente dans le cadre des programmes fédéraux d'immigration économique suivants[130]. Les provinces et les territoires peuvent également recruter des candidats du système Entrée express par l'intermédiaire de leur Programme des candidats des provinces[131] (PCP) et du Programme d'immigration au Canada atlantique[132] pour répondre aux besoins du marché du travail local. Chaque province et territoire a ses propres exigences et groupes cibles; ils peuvent être à la recherche de compétences, d'études et d'une expérience professionnelle particulières nécessaires dans la région en question. Les PCP visent les étudiants, les gens d'affaires, les travailleurs qualifiés et semi-qualifiés[133]. Les politiques relatives aux immigrants économiques sont considérées comme complexes, incohérentes et imprévisibles. Une plus grande stabilité et transparence sont nécessaires pour que les nouveaux arrivants disposent des connaissances adéquates pour s'établir au Canada[134]. Les employeurs se plaignent également que l'accent mis sur les nouveaux arrivants très instruits et qualifiés et les restrictions imposées aux métiers et aux travailleurs peu qualifiés ne correspondent pas avec leurs besoins. Il existe souvent un décalage entre les compétences pour lesquelles les immigrants sont sélectionnés et celles auxquelles les employeurs accordent de la valeur[135]. L'industrie à laquelle appartiennent les travailleurs détermine la demande de compétences particulières. Certaines études

mettent l'accent sur les compétences générales, telles que le travail en équipe, la communication, l'analyse et la résolution de problèmes, ainsi que l'innovation[136,137], tandis que d'autres mettent de l'avant les compétences numériques[138], de l'utilisation de base des applications Microsoft Office à des compétences numériques plus avancées. Drolet et coll. répertorient les initiatives clés suivantes nécessaires sur cette question[139] :

- développer des voies de recyclage claires pour les immigrants qualifiés afin qu'ils obtiennent des qualifications équivalentes à celles du Canada;
- offrir une expérience au moyen de stages et d'autres mécanismes de formation;
- fournir une formation linguistique propre à la profession; développer des programmes de recyclage pour les immigrants dans les professions non réglementées;
- veiller à ce que les femmes qui ont des enfants, qui arrivent souvent au pays en tant qu'immigrantes au titre du regroupement familial ou de réfugiées, aient accès aux possibilités.

Obstacles aux études primaires, secondaires et postsecondaires

Au Canada, l'éducation demeure l'un des plus importants facteurs de mobilité sociale et d'emploi. Les résultats des immigrants et des jeunes racisés sur le plan des études sont inégaux. Par exemple, les élèves noirs et ceux d'origine portugaise sont deux fois moins susceptibles d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou de fréquenter l'université que les autres. Parallèlement, les élèves qui obtiennent les meilleurs résultats dans le Conseil scolaire de district de Toronto sont le plus souvent des immigrants et des élèves racisés. L'expérience des immigrants et des élèves racisés est bien documentée. Le Black Experience Project, par exemple, a montré que la moitié des élèves noirs ne se sentaient pas à leur place à l'école. Parallèlement, l'école constitue un mécanisme d'acculturation très efficace pour les élèves nouveaux arrivants, qui font souvent office de liaison pour toute leur famille.

Une étude sur l'accès aux études postsecondaires met en lumière les problèmes systémiques qui empêchent les étudiants noirs d'obtenir les bases nécessaires pour suivre ces études[140]. Le programme Study Buddy, lancé en 2020 par le Diversity Institute pour améliorer l'accès à l'éducation au plus fort de la pandémie de COVID-19, met en évidence la nécessité de programmes de cette nature. Le programme Study Buddy a permis aux familles racisées et immigrées d'avoir accès à du tutorat individuel, éliminant ainsi les obstacles économiques liés au coût et au temps. Environ deux tiers (64 %) des familles se sont identifiées comme racisées et 14 % comme nouveaux arrivants. Plus important encore, les familles ont fourni des commentaires positifs sur la pertinence du programme, 94 % d'entre elles indiquant que, dans l'ensemble, le programme a été utile et a joué un rôle actif dans la réduction du stress familial (80 %).

L'accès à la formation professionnelle et aux études est essentiel pour surmonter les inégalités socioéconomiques auxquelles sont confrontés les jeunes immigrés, les jeunes racisés et les jeunes noirs. L'étude précédente du Diversity Institute sur les barrières sociales, sociétales et organisationnelles pour les jeunes travailleurs – intitulée Labour Market Implications for Racialized Youth – a révélé que les jeunes travailleurs racisés sont beaucoup plus susceptibles d'être issus d'un ménage à faible revenu et n'ayant pas suivi d'études universitaires. En conséquence, les jeunes racisés sont plus susceptibles d'avoir de faibles revenus et d'atteindre des niveaux d'éducation inférieurs à ceux des jeunes non

racisés.[141]. Pour briser le cycle de la pauvreté et créer des opportunités équitables en matière d'emploi et d'éducation, il faut poursuivre les recherches sur l'accès aux programmes.

Les problèmes auxquels sont confrontés les élèves immigrés et racisés dans les systèmes scolaires primaire et secondaire se poursuivent dans le système postsecondaire. Le manque de données désagrégées présente des difficultés pour le suivi des résultats, mais plusieurs études montrent qu'il existe des obstacles structurels importants à l'admission (aggravés par des facteurs socioéconomiques et le manque de capital social nécessaire pour s'orienter dans le système). Les expériences de discrimination systémique des étudiants persistent et les faibles taux de rétention posent problème. Comme nous l'avons mentionné dans la section sur les politiques ci-dessus, le système de traitement Entrée express présente des obstacles systémiques pour les immigrants et les personnes racisées qui cherchent à immigrer et à travailler au Canada, car le système actuel ne mesure pas adéquatement les compétences et l'expertise acquises à l'étranger. Le système Entrée express peut mettre les étudiants internationaux qui cherchent à poursuivre leurs études et à obtenir le statut de résident permanent au Canada dans la situation précaire de perdre leur capacité à immigrer s'ils ne satisfont pas aux exigences souvent difficiles à équilibrer et à concilier et aux normes d'immigration vaguement définies[142]. Ces obstacles à l'entrée, à la rétention scolaire et à la croissance auxquels sont confrontés les travailleurs immigrés et racisés constituent un problème croissant qui met en péril les chances du Canada de devenir un pôle d'innovation et de prospérité économique.

Une analyse menée par le Centre des Compétences futures a révélé que la clé de la croissance du Canada après la pandémie dépend de sa capacité d'utiliser correctement les compétences des travailleurs/jeunes immigrés et racisés. Ce rapport du Centre des Compétences futures aborde également l'importance de l'autonomisation des jeunes immigrants afin de réduire au minimum la fuite des cerveaux et de lutter contre les préoccupations liées au vieillissement de la main-d'œuvre canadienne[143].

Une étude a révélé que l'absence de programmes adaptés à la culture, d'environnements inclusifs et de modèles touche les élèves à tous les niveaux d'apprentissage. Certains élèves immigrants et/ou racisés à rendement élevé n'ont pas les moyens et la possibilité de tirer parti de leurs compétences préexistantes, car les programmes actuels d'intégration des élèves ne tiennent pas compte du véritable éventail des compétences des immigrants[144]. Les programmes de transition représentent l'une des voies les plus prometteuses pour accroître l'utilisation des compétences, car ils peuvent servir de « moyen d'acquérir une expérience canadienne, d'améliorer leur connaissance de la main-d'œuvre canadienne et d'occasions de démontrer leurs compétences existantes[145] ». Ces possibilités d'améliorer les réseaux et les compétences existantes sont un élément essentiel de la création de chances équitables pour les jeunes immigrés et racisés. Malgré une certaine reconnaissance des acquis et la mise en œuvre de programmes d'apprentissage intégré au travail et d'autres services de transition partout au Canada, de nombreuses universités ne soutiennent pas pleinement ces programmes et ne les utilisent pas au maximum, laissant pour compte les étudiants qui comptent sur ces soutiens[146].

Les obstacles s'étendent également aux infrastructures. Dans une étude, des familles racisées ont évoqué leur dépendance à l'égard du Wifi public, en raison d'un accès à Internet peu fiable ou limité à la maison. Par rapport à leurs homologues non racisés, les familles racisées étaient presque deux fois plus susceptibles (21 % comparativement à 41 %) de recourir au Wifi public. De plus, les familles racisées étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer ne pas avoir d'ordinateur à la maison (36 %) que leurs homologues non racisées (19 %)[147].

Dévaluation des titres de compétences

Au Canada, les travailleurs hautement qualifiés sont les plus recherchés dans le cadre de l'immigration, mais les normes d'évaluation actuelles pour l'immigration ne reconnaissent pas l'expérience professionnelle obtenue à l'étranger, et les titres de compétences internationaux sont dévalués au Canada, ce qui fait que les compétences des immigrants sont sous-utilisées[148]. En 2006, le coût pour le Canada de cette perte de talents était supérieur à 11 milliards de dollars[149]. Bien que les employeurs réclament davantage de compétences en STIM, près de la moitié des ingénieurs formés à l'étranger sont au chômage.

Des études menées auprès de fournisseurs de services ont indiqué que les immigrants formés à l'étranger sont confrontés à des problèmes systémiques, notamment en ce qui concerne leur capacité de communiquer dans l'une des langues officielles du Canada et leur capacité de transférer leurs compétences à l'équivalent reconnu localement[150]. Le processus d'agrément peut être coûteux et prendre du temps[151]. En outre, la discrimination est également citée comme un obstacle au processus d'évaluation des titres de compétence, car la reconnaissance des titres de compétence de certains pays fait l'objet d'un examen minutieux inexplicable par rapport à d'autres[152]. Parmi les autres problèmes, citons les tests inutiles, le peu de places disponibles pour les stagiaires des professions réglementées et le manque de transparence du processus d'évaluation[153].

Même s'ils peuvent effectuer la mise à niveau nécessaire de leurs titres de compétence, ils restent confrontés à des obstacles. À l'heure où l'on constate une pénurie criante de travailleurs de la santé, les médecins et les membres du personnel infirmier se heurtent à des obstacles pour trouver un emploi. Le programme Internationally Trained Medical Doctors (ITMD), par exemple, cite des exemples de médecins bien qualifiés formés à l'étranger qui ont réussi leurs examens de qualification au Canada, mais qui ne peuvent pas exercer en raison de l'absence de postes de résidence. Par conséquent, de nombreux médecins qui immigrent au Canada mettent à niveau leurs titres de compétences aux États-Unis afin de pouvoir exercer au Canada.

La dévalorisation des titres de compétences internationaux conduit non seulement à des problèmes d'emploi, mais aussi à des écarts de salaires entre les professionnels immigrants et non-immigrants. Une étude récente comparant les résultats d'emploi des professionnels immigrants en Australie et au Canada a révélé que l'Australie surpassait le Canada en ce qui concerne les revenus des immigrants par rapport aux professionnels nés au Canada ou en Australie. Plus de 50% des ingénieurs nouvellement arrivés au Canada gagnaient moins de 50% du revenu médian de leurs pairs nés au Canada[154]. Au Canada, les immigrants arrivés entre 2001 et 2008 s'en sortent mieux, mais restent encore nettement en retard par rapport au revenu médian des non-immigrants. De plus, la cohorte plus récente des immigrants arrivés entre 2009 et 2016 connaît une situation bien pire. En revanche, en Australie, il n'y a aucune différence entre les nouveaux arrivants entre 2001 et 2008 et ceux arrivés entre 2009 et 2016[155].

Accessibilité des programmes de formation pertinents

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a mené une étude sur sept programmes de transition destinés aux professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) en Ontario et en Alberta[156]. Il a été établi que les programmes de transition contribuent à des résultats importants, tant pour les apprenants individuels que pour la population active. L'étude du COQES a révélé que les

programmes de transition contribuent à accroître la diversité ethnique et culturelle des professions de la santé et peuvent éventuellement entraîner des changements systémiques au sein des établissements d'enseignement postsecondaire, en améliorant leur capacité à répondre aux besoins des professionnels immigrants. D'après les résultats de l'étude du COQES[157], les programmes de transition devraient mener à une certification réussie, à une meilleure connaissance de l'environnement canadien et à un emploi dans le domaine respectif des participants, ainsi qu'à la satisfaction générale des participants d'avoir vu leurs besoins satisfaits. Cependant, les recherches[158,159,160] montrent que les personnes formées à l'étranger (PFE) se heurtent à des obstacles pour accéder à ces programmes, notamment le coût financier élevé du perfectionnement des compétences et la longueur du processus de reconnaissance des titres de compétences.

Accès au capital social et aux réseaux

Plus de 85 % des emplois ne sont pas annoncés, mais sont pourvus par l'intermédiaire de réseaux sociaux informels[161]. Les nouveaux arrivants et les Canadiens racisés (qui sont souvent issus de milieux socio-économiques défavorisés) ont souvent du mal à s'orienter dans ces réseaux et processus. L'encadrement, le mentorat, le parrainage et le soutien pour s'orienter dans les programmes sont essentiels pour obtenir un emploi et progresser, mais les nouveaux arrivants et les personnes racisées ne peuvent souvent pas bénéficier de ces soutiens. Les groupes dominants ont tendance à s'associer à ceux qu'ils connaissent, ce qui crée des obstacles pour les autres.

De nombreux groupes diversifiés ont également du mal à accéder aux ressources et aux systèmes éducatifs nécessaires pour leur permettre de défendre leurs intérêts. En raison des barrières linguistiques et des différences culturelles, de nombreux immigrants, nouveaux arrivants et réfugiés sont mal équipés pour faire face à la discrimination sur le lieu de travail ou à l'école[162]. Selon la littérature actuelle, lorsque les travailleurs immigrés bénéficient d'un soutien approprié, ils peuvent renforcer leur confiance en eux, accroître l'innovation et apporter une contribution plus efficace à la société canadienne[163,164]. Le projet Workforce Innovation and Inclusion (WIIP), organisé par le Diversity Institute en collaboration avec plus de 100 organismes d'établissement dans cinq provinces, montre comment l'accès des immigrants à un réseau peut avoir une incidence considérable sur leur potentiel d'emploi et le développement de leurs compétences. Le WIIP a accueilli plusieurs programmes dans des domaines tels que l'entrepreneuriat et la technologie numérique. Les premiers résultats de cette initiative ont montré que 81,7 % des participants ont acquis une nouvelle compétence ayant un rapport avec leur domaine, et 79 % ont trouvé que des programmes comme le WIIP avaient une incidence sur le développement de leur entreprise[165].

Qualité inégale des programmes

Les résultats des programmes de formation, de counseling et d'aide à l'emploi sont très inégaux. De nombreux programmes visant à former les immigrants mettent l'accent sur les compétences linguistiques générales (en anglais ou en français) sans cibler la formation et les compétences préalables des immigrants. De ce fait, ils ne peuvent pas acquérir un vocabulaire propre à l'emploi, ce qui limite leur capacité de transposer avec succès leurs compétences sur le marché du travail canadien.

Parmi les lacunes relevées, citons les défis suivants :

- obtention de stages cliniques : souvent en concurrence avec les programmes réguliers à temps plein pour les sites de stage, et confrontée à la partialité des employeurs à l'égard des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE);
- coûts élevés de la formation spécialisée : défi pour de nombreux PSFE en raison de situations financières précaires;
- élaboration du programme d'études : la qualité et l'intérêt des programmes pour les employeurs sont inégaux;
- durée du programme, horaire des cours et type de titres de compétences (diplômes) remis aux diplômés : varient selon les programmes de transition étudiés, ce qui montre l'absence de consensus sur les méthodes les plus efficaces;
- manque de liens avec les employeurs : Les programmes les plus efficaces sont ceux qui sont axés sur les employeurs, mais de nombreux programmes ciblant les nouveaux arrivants et les personnes racisées ne sont pas liés aux employeurs;
- nécessité d'adopter des approches adaptées à la culture et tenant compte des traumatismes des clients;
- financement de programmes qui encouragent les inscriptions au détriment des résultats tels que l'emploi.

Soutien à l'entrepreneuriat en tant qu'option

Il existe des preuves substantielles indiquant que les immigrants ont une plus grande propension à choisir l'entrepreneuriat comme voie vers la prospérité, créant en fait leur propre emploi ainsi que des emplois pour autrui et ce, non seulement par nécessité, mais souvent par choix[166,167,168]. En 2014, les immigrants aux États-Unis représentaient environ 20 % du nombre total d'entrepreneurs, même s'ils ne constituaient que 13 % de la population; ils possédaient environ 3 millions d'entreprises, qui généraient plus de 65 milliards de dollars de revenus annuels[169]. Nous pouvons observer une tendance similaire dans de nombreux autres pays, notamment en Australie, en Allemagne, en Suède, aux Pays-Bas, en Slovaquie, en Espagne, au Royaume-Uni et au Canada[170]. En Ontario, 34,7 % de toutes les créations d'entreprises sont le fait d'immigrants de première génération[171]. Certaines de ces entreprises sont créées par nécessité, car les immigrants sont exclus des marchés du travail traditionnels[172]. Le rapport du TRIEC affirme que 33 % des immigrants ont déclaré s'être lancés dans le travail indépendant, faute d'emplois rémunérés convenables, comparativement à 20 % des travailleurs nés au Canada[173].

La discrimination et la mobilité bloquée sur le marché du travail ont tendance à influer sur la décision des immigrants de créer leur propre entreprise[174]. Une littérature plus récente a toutefois noté que de nombreux nouveaux arrivants choisissent l'entrepreneuriat, qu'ils considèrent comme un parcours de carrière souhaitable et flexible[175]. Les immigrants hautement qualifiés, en particulier, font appel à leur formation et à leur expérience, ainsi qu'à leurs liens transnationaux, pour créer des entreprises dans les domaines des services professionnels, de la créativité et de la technologie, en quittant souvent volontairement leur emploi pour saisir de nouvelles occasions de créer des entreprises[176]. Par ailleurs, les immigrés peuvent également être plus disposés à se lancer dans des entreprises fondées sur des innovations radicales et à mettre l'accent sur la recherche et le développement. [177]. Des études indiquent que la proportion d'entrepreneurs immigrés est trois fois supérieure à leur représentation dans la population générale et que les valeurs entrepreneuriales motivent près de deux tiers des immigrés qui se lancent dans la création de leur propre entreprise et qui y restent même si on leur propose un emploi avec des revenus comparables.[178].

Pourtant, la voie de l'entrepreneuriat est rarement plus facile pour les immigrants. Les recherches ont montré que les immigrants se heurtent à des obstacles supplémentaires et manquent de soutien et d'outils pour développer des projets d'entreprise et ce, même s'ils détiennent des titres de compétence supérieurs à la moyenne, ont une intention de se lancer en affaires et des aptitudes en gestion d'entreprise plus solides, et possèdent des connaissances globales et un capital social plus importants[179]. La recherche a montré que les entrepreneurs immigrés sont confrontés à plusieurs défis critiques, notamment :

- une méconnaissance des pratiques commerciales, de la réglementation, de la culture et des normes canadiennes;
- un manque de sensibilisation et d'accès aux programmes;
- des barrières linguistiques;
- la partialité dans les concours, les processus de sélection et l'accès au financement;
- un manque d'accès au mentorat et aux réseaux.

Malgré les diverses organisations qui offrent un soutien à l'entrepreneuriat, les études montrent que les entrepreneurs immigrés ne sont souvent pas au courant de ces services[180]. Dans un rapport publié en 2013 par Public Interest, 78 % des entrepreneurs immigrés ont déclaré avoir besoin d'aide pour démarrer leur entreprise, mais moins de 10 % d'entre eux ont accédé à un soutien formel tel que les services d'établissement, les associations professionnelles et les programmes municipaux d'aide à l'entrepreneuriat[181].

Les entrepreneurs racisés, et en particulier les Noirs, présentent également ces caractéristiques : certains sont poussés à travailler à leur compte, tandis que d'autres choisissent de le faire. Néanmoins, les Canadiens noirs ayant un emploi (9,1 %) étaient moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants que l'ensemble des Canadiens non racisés (13,6 %) en janvier 2021. Parallèlement, le taux de travail indépendant chez les hommes noirs (12,0 %) était presque deux fois plus élevé que celui des femmes noires (6,1 %)[182].

Reconnaissant que les compétences en gestion d'entreprise sont transférables, il existe un nombre croissant de programmes offrant une formation en entrepreneuriat pour soutenir les personnes marginalisées et racisées. Par exemple, quelques incubateurs pour les jeunes noirs au DMZ de l'université Toronto Metropolitan, la Black Business and Professional Association, le Lifelong Leadership Institute, et le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) avec le Scadding Court Community Centre. Cependant, alors que ces programmes de soutien sont conçus pour être recherchés, de nombreuses personnes racisées évoluent dans un environnement d'informations inadéquates et ont un faible niveau de confiance dans les institutions. Ces facteurs font qu'ils sont moins susceptibles d'avoir le savoir-faire nécessaire pour s'orienter dans les services d'aide à l'accès à l'emploi et s'en prévaloir[183]. Par exemple, une étude qualitative antérieure portant sur 28 immigrants asiatiques de nouvelle génération en Colombie-Britannique a révélé que très peu d'immigrants racisés étaient au courant des programmes de soutien à leur disposition. Peut-être parce qu'ils n'ont pas eu accès à des soutiens structurés, de nombreux immigrants ayant suivi des études universitaires n'ont pas pu trouver d'emploi correspondant à leurs aspirations professionnelles[184].

La COVID-19 a également eu une incidence considérable sur les entreprises dirigées par des femmes, par des personnes racisées et par des immigrants. Dans la plupart des cas, les besoins des femmes entrepreneurs seront centrés sur la recapitalisation. Cependant, les entreprises dirigées par des immigrants et les entreprises diversifiées devront se concentrer sur l'apprentissage ou le renforcement

des compétences numériques et sur la recherche de moyens permettant de s'adapter à l'évolution du climat commercial résultant de la pandémie[185]. En outre, les entreprises dirigées par des Autochtones ont également rencontré d'autres obstacles, notamment un accès limité au marché et une clientèle en déclin en raison de la pandémie. La COVID-19 a encore creusé le fossé numérique, mais les femmes autochtones ont fait preuve d'une attitude positive en utilisant les plateformes de marketing numérique pour étendre leur portée[186].

En général, les programmes gouvernementaux axés sur la formation ont tendance à privilégier les grandes entreprises, même si les petites et moyennes entreprises (PME) créent la plupart de ces postes.

Préjugés et discrimination en milieu de travail

Des études ont mis en évidence un décalage entre le point de vue des employeurs et celui des employés sur l'écart d'emploi. En effet, les employeurs considèrent la langue et la communication comme le principal obstacle à l'intégration de la main-d'œuvre, tandis que les immigrants considèrent le manque d'expérience canadienne et les préjugés comme le principal obstacle[187].

Les travailleurs immigrés sont souvent désavantagés lorsqu'ils cherchent du travail; leurs compétences et leurs qualifications sont souvent mises à mal par les préjugés, la discrimination et les attitudes xénophobes des employeurs potentiels[188]. Par exemple, des études ont montré que les demandeurs d'emploi dont le nom de famille a une consonance « étrangère » ont 30 % moins de chances d'être rappelés pour une entrevue que ceux dont le nom est anglo-saxon. Les obstacles sont encore plus nombreux dans les PME[189]. Il est de plus en plus évident que les pratiques d'embauche homophiles empêchent les immigrés dont le nom a une consonance étrangère de trouver du travail. [190]. Du point de vue des étudiants, nous pouvons observer des comportements discriminatoires dans les écoles où le stéréotype de la minorité modèle fait des immigrants chinois des parias et des victimes d'intimidation[191]. La dévaluation des titres de compétence internationaux, les compétences linguistiques, la perception de l'adéquation et les évaluations incorrectes des compétences ne sont que quelques-unes des nombreuses formes existantes et potentielles de discrimination auxquelles sont confrontés les travailleurs et les étudiants immigrés[192].

Une étude menée auprès de 300 employeurs et de plus de 300 nouveaux arrivants en Ontario a révélé que 95 % des employeurs considèrent les compétences linguistiques et les compétences en communication comme l'obstacle le plus important auquel les nouveaux arrivants sont confrontés, suivi par les qualifications et la reconnaissance des études (89 %) et les compétences techniques propres au secteur (79 %)[193]. En revanche, le manque d'expérience professionnelle canadienne est l'obstacle le plus souvent cité par les nouveaux arrivants (64 %), suivi par la reconnaissance des titres de compétences (43 %) et le manque de réseaux professionnels (37 %). Il est intéressant de noter qu'en dépit du fait que les employeurs considèrent les barrières linguistiques comme un problème majeur, moins de 30 % des nouveaux arrivants ont fait état d'obstacles liés à la langue et aux compétences en communication. Vingt-sept pour cent des nouveaux arrivants ont mentionné le racisme ou les préjugés comme un obstacle, et 24 % ont mentionné le manque de compétences techniques propres au secteur comme un obstacle[194].

Le décalage entre les perceptions des employeurs et des immigrants en ce qui a trait aux obstacles est détaillé dans le tableau 3 ci-dessous. Cet écart pourrait suggérer que les problèmes de communication entre les employeurs et les prestataires de services entravent l'efficacité des futurs programmes,

surtout si les obstacles réels à l'emploi des nouveaux arrivants ne sont pas pleinement compris. Par exemple, en ce qui concerne la formation linguistique, le décalage entre la perception des employeurs et celle des nouveaux arrivants laisse entendre que la formation linguistique et les tests utilisés ne sont pas suffisants pour préparer les nouveaux arrivants à répondre aux attentes des employeurs[195]. De nombreux cours de langue proposés enseignent l'anglais ou le français de base et ne fournissent pas le niveau et la spécificité nécessaire pour des secteurs d'emploi et des professions particuliers. De plus, les outils d'évaluation linguistique utilisés peuvent varier selon le programme, ce qui nuit à la cohérence et à la fiabilité des résultats[196,197].

Les préjugés des employeurs est un facteur important à considérer lors de l'analyse de ces résultats[198]. Soixante-quatre pour cent des nouveaux arrivants ayant participé à l'étude ont déclaré que l'obtention d'une expérience professionnelle canadienne constituait leur principal obstacle à l'emploi; pourtant, bon nombre d'entre eux ont également estimé que leur manque d'expérience au Canada servait d'excuse aux employeurs pour refuser de les embaucher. Les nouveaux arrivants ayant participé à l'étude estiment que le véritable problème pour les employeurs est la surqualification des nouveaux arrivants pour le poste, ou les préjugés inconscients des gestionnaires impliqués dans le processus de recrutement[199]. Outre les biais des employeurs, d'autres défis se posent du côté de l'embauche, comme le manque de sensibilisation des employeurs aux équivalences des titres de compétences internationaux au Canada, le manque de souplesse des processus d'évaluation des titres de compétences et la capacité limitée des organismes de réglementation, compte tenu notamment de la diversité des normes entre les provinces et les territoires.

Obstacles identifiés pour l'intégration des nouveaux arrivants dans la population active de l'Ontario

Tableau 3 : Source des données : ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. Toronto : Maytree

Obstacle cerné	Point de vue des nouveaux arrivants	Point de vue des employeurs
Détermination des possibilités d'emploi et de la disponibilité des candidats	72 % ont déclaré avoir du mal à trouver des possibilités d'emploi dans leur domaine	47 % n'ont rencontré **aucune** difficulté à trouver des candidats adéquats
Compétences linguistiques et compétences en communication	27 % ont déclaré que les compétences linguistiques et les compétences en communication constituaient un obstacle à la recherche d'un emploi	95 % ont déclaré que les compétences linguistiques et les compétences en communication constituaient un obstacle pour les nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi
Manque d'expérience professionnelle au Canada	64 % ont déclaré que leur principal obstacle à la recherche d'un emploi était leur manque d'expérience professionnelle au Canada	70 % ont indiqué que le manque d'expérience professionnelle au Canada constitue un obstacle pour les nouveaux arrivants (mais seulement pour certains postes)

Diplômes d'études	43 % ont indiqué qu'il s'agit d'un obstacle (comme bon nombre d'entre eux étaient très instruits, ils ont probablement interprété cela comme une surqualification ou une reconnaissance des titres de compétence plutôt que comme l'adéquation des qualifications)	89 % ont considéré que les diplômes constituent un obstacle
Processus d'entrevue	43 % des nouveaux arrivants ont déclaré que le processus d'entrevue représentait un défi pour trouver un emploi	Sans objet
Accès/offre de possibilités d'apprentissage intégré au travail	Seuls 13 % des nouveaux arrivants ont eu recours à des stages ou à des programmes de placement professionnel. Parmi la minorité de nouveaux arrivants qui *ont* utilisé ces programmes, 77 % ont déclaré qu'ils étaient utiles pour les aider à trouver des possibilités d'emploi	17 % des employeurs ont recours à des stages financés, à des stages coopératifs ou à des programmes de placement professionnel

Apprentissage intégré au travail comme solution pour l'avenir

L'apprentissage intégré au travail (AIT) a récemment servi de méthode efficace pour aider les nouveaux arrivants à trouver du travail au Canada. L'apprentissage intégré au travail (AIT) est un terme générique qui englobe les stages pratiques, les apprentissages (p. ex. : les programmes d'apprentis), les stages coopératifs facultatifs, un éventail d'arrangements formels et informels, les incubateurs d'entreprises en démarrage, les stages, internats et résidences requis pour les programmes tels que les soins infirmiers, la médecine et le droit[200,201]. Les programmes d'AIT servent souvent à combler l'écart entre les études et l'emploi en corrigeant le déséquilibre entre les compétences acquises par les diplômés dans les établissements d'enseignement postsecondaire (EPS) et les compétences requises par les employeurs.[202]

La recherche a confirmé une corrélation positive entre l'AIT et les résultats sur le plan de l'emploi au Canada[203,204,205]. Par exemple, une étude menée par Statistique Canada a révélé que 69 % des diplômés universitaires ayant eu accès à une possibilité d'AIT ont trouvé un emploi à temps plein dans les trois mois suivant l'obtention de leur diplôme. En comparaison, 48 % seulement des diplômés qui n'ont pas eu accès à une possibilité d'AIT ont trouvé un emploi à temps plein dans les trois mois suivant l'obtention de leur diplôme[206]. L'AIT est particulièrement essentiel pour les nouveaux diplômés, car il permet d'acquérir une expérience professionnelle liée à l'emploi qui, associée aux titres de compétence, est souvent requise pour décrocher un emploi de premier échelon[207].

Reconnaissant l'importance de l'AIT, le gouvernement du Canada a lancé en 2017 le Programme de stages pratiques pour étudiants (PSPE), qui visait à permettre aux étudiants universitaires de premier cycle d'avoir accès à l'AIT. Grâce au PSPE, le gouvernement du Canada s'est engagé à offrir à

11 500 étudiants des placements de travail d'ici à 2021[208]. En outre, le programme visait également à aider les étudiants dotés de profils diversifiés en ajoutant des mesures incitatives à l'intention des employeurs participants. Par exemple, si un employeur embauchait un étudiant appartenant à un groupe visé par des mesures d'équité (p. ex. : un employeur spécialisé dans les STIM embauchant une femme ou un étudiant noir), il recevait des subventions supplémentaires.

Obstacles à l'accès à l'AIT

Malgré la promesse de l'apprentissage intégré au travail, tous les participants à l'AIT ne vivent pas des expériences positives ou n'ont pas un accès égal aux possibilités d'AIT. Des données récentes de Statistique Canada montrent que les programmes d'enseignement coopératif sont moins efficaces pour les membres des groupes visés par des mesures d'équité, notamment les femmes, les personnes racisées et les immigrants[209]. Des études ont révélé que les membres des groupes visés par des mesures d'équité (en particulier les femmes et les membres de la communauté LGBTQ2S+) peuvent même être victimes de discrimination ou de harcèlement dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif[210]. Les nouveaux arrivants et les étudiants internationaux se heurtent souvent à des barrières linguistiques et culturelles, à un manque de confiance et à des compétences en milieu de travail insuffisantes[211,212].

La recherche montre également que les possibilités d'AIT sont généralement concentrées dans les domaines des STIM et des affaires. Les possibilités d'AIT sont rarement offertes aux étudiants en sciences humaines et sociales[213]. Cela peut être problématique, car les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQ2S+ et certains groupes racisés ont tendance à être surreprésentés dans les domaines des sciences humaines et sociales[214,215,216]. Par exemple, dans le cadre du PSPE mentionné précédemment, le gouvernement n'a accordé des subventions salariales qu'aux employeurs offrant des possibilités de placement de travail aux étudiants postsecondaires suivant des programmes d'études dans les STIM et les affaires.

Une étude à venir du Diversity Institute a révélé que les femmes sont moins susceptibles de participer aux programmes d'AIT que les hommes (respectivement 62 % comparativement à 68 %). Du point de vue de la race et de l'ethnicité, les étudiants d'Asie du Sud, suivis des étudiants d'Asie de l'Est et du Sud-Est, étaient plus susceptibles de participer aux programmes d'AIT. Enfin, nous avons constaté que les immigrants récents étaient plus enclins que les non-immigrants à participer aux programmes d'AIT. Ces résultats correspondent aux données sur la prévalence des femmes dans les disciplines autres que les STIM et la surreprésentation de certains groupes racisés et immigrés dans les domaines des STIM et des affaires. Cependant, les taux de participation aux programmes d'AIT ne donnent aucun indice sur la réussite à trouver un emploi à l'issue du programme. Cette étude n'a pas examiné les taux d'emploi après la participation à un programme d'AIT.

Impacts de la COVID-19 et croissance du travail à distance

Cette section met en évidence l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les Canadiens et les immigrants racisés en ce qui concerne la perte d'emploi, l'organisation du travail à domicile et l'accès à la technologie numérique. La différence d'impact de la pandémie de COVID-19 sur les femmes est détaillée pour souligner la particularité des expériences intersectionnelles. Enfin, nous suggérons un cheminement de carrière tenant compte des traumatismes comme moyen de favoriser l'avancement et de renforcer la résilience des individus.

La pandémie de COVID-19 a fortement dégradé les efforts actuels visant à rendre l'emploi des immigrés plus équitable. Les travailleurs immigrés et racisés étaient plus susceptibles d'appartenir aux secteurs les plus touchés par la COVID, d'occuper des emplois précaires ou moins bien rémunérés, et de subir des pertes d'emploi et des pertes d'heures. La crise a eu des répercussions plus graves sur leur sécurité financière par rapport à celle de la population blanche, même si les deux groupes ont connu la même augmentation des pertes d'emploi et des pertes d'heures[217].

Bien que de nombreuses études soulignent que les Canadiens noirs, et plus particulièrement les femmes, sont plus susceptibles de détenir un diplôme d'études postsecondaires que leurs homologues canadiens non racisés[218,219], des obstacles persistent, notamment le sous-emploi et le chômage. La pandémie a exacerbé ce problème et, au trimestre se terminant en janvier 2021, Statistique Canada a indiqué que le taux de chômage des Canadiens noirs (13,1 %) était environ 70 % plus élevé que celui de leurs homologues canadiens non racisés (7,7 %)[220]. En outre, les travailleurs racisés, autochtones et immigrés étaient plus susceptibles de s'inquiéter de l'organisation du travail à domicile pendant la pandémie et de son incidence sur leur carrière et leur productivité[221].

Les études sur l'expérience des Noirs présentent souvent des données homogènes, négligeant l'identité culturelle et spatiale et présentant cette expérience sous forme de monolithe. Cependant, cela revient à nier l'intersectionnalité qui rend compte des expériences uniques de divers groupes au sein de la communauté noire (p. ex. : les femmes noires et les immigrants noirs) et limite les possibilités de formuler des recommandations précises pour éliminer les obstacles.

Sur le plan du leadership, Statistique Canada rapporte que les hommes noirs étaient 40 % moins susceptibles d'occuper des postes de direction dans le domaine des métiers et des sciences naturelles, bien que les hommes noirs et non racisés travaillent à égalité dans ce domaine[222]. En ce qui concerne les conseils d'administration, une étude sur le leadership menée par le Diversity Institute a révélé que les personnes racisées constituaient le groupe démographique le plus invisible dans les rôles de direction. Plus précisément, à Toronto, où plus de 50 % de la population est racisée, ce groupe démographique est souvent écarté des rôles de direction en raison de nombreux facteurs, notamment les réseaux limités et la discrimination[223].

En outre, les immigrants sont touchés de manière différente par la pandémie. Bien que les immigrants et les non-immigrants aient été confrontés à une hausse similaire du chômage[224], les immigrants, qui

sont surreprésentés dans les emplois précaires et mal rémunérés[225], ont indiqué des niveaux de préoccupation économique plus élevés que leurs homologues nés au Canada[226]. Avant la pandémie, les femmes immigrées étaient confrontées à de nombreux obstacles, mais le décret ordonnant de rester à domicile a mis en évidence l'aggravation des écarts entre les genres et les races[227 ,228].

Les nouveaux arrivants et les personnes nées au Canada ont fait état d'expériences considérablement différentes en ce qui concerne les répercussions négatives de la COVID-19 sur leur vie. Environ 34 % des nouveaux arrivants comparativement à 24 % des personnes nées au Canada ont déclaré des répercussions majeures ou modérées découlant de la pandémie. Des différences similaires sont observées entre les femmes nées au Canada et les femmes nouvellement arrivées ; 31% des femmes nouvellement arrivées ont fait état d'impacts majeurs ou modérés, comparativement à 24% des femmes nées au Canada. Plus précisément, les personnes nées au Canada étaient moins susceptibles que les nouveaux arrivants de s'attendre à perdre leur emploi ou à voir leur entreprise faire faillite pendant la pandémie. Environ 67 % des personnes nées au Canada pensaient qu'elles pourraient perdre leur emploi ou le revenu de leur travail indépendant pendant la pandémie, tandis que 75 % des nouveaux arrivants étaient de cet avis. Les résultats sont les mêmes pour si l'on observe uniquement les femmes[229].

Depuis la pandémie, l'utilisation d'Internet et des services en ligne n'a cessé de croître[230]. Malgré la dépendance croissante à l'égard de la technologie pour accomplir des tâches essentielles telles que postuler pour un emploi ou se procurer en toute sécurité des produits d'épicerie et d'autres produits de première nécessité dans un monde caractérisé par l'éloignement social, les inégalités dans l'accès à ces technologies continuent de désavantager plusieurs des groupes qui pourraient en bénéficier le plus. Le fossé numérique désigne les disparités d'accès aux ressources technologiques dues à des facteurs tels que la race, les capacités ou le statut socioéconomique. Comme indiqué précédemment, de nombreux travailleurs immigrés n'ont pas les moyens d'obtenir des biens technologiques et ont rencontré encore plus de difficultés à combler le fossé numérique en raison de la pandémie[231]. Une étude récente menée par le Diversity Institute, le Centre des Compétences futures et l'Environics Institute a révélé que l'accès à la technologie n'était pas seulement un problème dans les communautés rurales du Canada, mais aussi dans les grands centres urbains. Par exemple, à Toronto, les familles racisées étaient plus susceptibles de déclarer que l'abordabilité de l'accès à Internet était une préoccupation. De même, 42 % des enfants racisés faisaient leurs devoirs sur des téléphones intelligents[232]. D'autres recherches ont confirmé que le manque d'accès à Internet rapide ou à des appareils adéquats s'est avéré être plus répandu dans les quartiers où les populations racisées et les nouveaux arrivants sont nombreux[233].

L'accès aux services et la stabilité des coûts associés à ces services restent un défi pour de nombreux immigrants. Souvent, les organismes d'établissement ne tiennent pas compte des coûts financiers immédiats qui peuvent inclure la formation continue, l'accès à un ordinateur, les services virtuels et la garde d'enfants. Il existe également des coûts à long terme, notamment le temps perdu dans un cours de langue qui n'est pas utile pour les compétences spécifiques que possède l'immigrant et qui n'est souvent pas pris en compte par les organismes d'aide à l'installation. Cela conduit fréquemment à une sous-utilisation des compétences et des ressources existantes des immigrants[234].

Du point de vue socioéconomique, les travailleurs immigrés et les travailleurs racisés ne disposent pas non plus des ressources numériques nécessaires afin de naviguer efficacement l'univers virtuel afin de rechercher un meilleur emploi[235,236]. Par exemple, tel que mentionné précédemment, une étude récente du Diversity Institute, du Centre des Compétences futures et d'Environics a montré que même dans les centres urbains comme Toronto, les familles racisées étaient plus susceptibles de déclarer que les

moyens financiers étaient un problème, et que 42 % des enfants racisés faisaient leurs devoirs sur des téléphones intelligents.

D'autres recherches montrent des effets inégaux sur la santé mentale. Par exemple, les Canadiens d'origine chinoise ont signalé le déclin le plus important de leur santé mentale et les taux de bien-être les plus bas; la sinophobie jouant fort probablement un rôle important dans le contexte de la pandémie. En revanche, bien que les personnes s'identifiant comme noires aient été davantage touchées par la pandémie, elles ont déclaré les taux de bien-être les plus élevés, ce qui témoigne peut-être de leur résilience. Les cheminements de carrière tenant compte des traumatismes offrent une solution possible et souhaitable pour aider les nouveaux arrivants et les personnes racisées à faire face aux problèmes de santé mentale survenus pendant la pandémie. L'objectif est de comprendre que chacun commence à un point de départ du processus de formation qui lui est propre et a besoin de différents niveaux de soutien au cours de son parcours vers l'emploi et l'avancement[237]. Chaque étape, à savoir l'entrée de l'utilisateur (la décision de poursuivre un emploi ou une carrière), le renforcement de l'auto-efficacité, l'orientation dans le système de carrière et d'emploi, le dépassement des obstacles sociaux et économiques (qui sont souvent négligés), l'accès à l'enseignement et au contenu, l'obtention d'un emploi et le maintien du soutien et de l'avancement, peut être vécue différemment par les personnes subissant les effets d'un traumatisme. Il est primordial d'adapter les services en conséquence[238].

Programmes

Dans cette section, nous présentons les différents programmes offerts à travers le Canada. De plus, certains d'entre eux sont spécifiques à une culture et ciblent différents groupes racisés. Ensuite, nous abordons les divers types de programmes offerts dans les différentes provinces et la répartition des compétences mises en valeur par ces programmes, ainsi que les lacunes relevées dans ces programmes par le processus de cartographie. Enfin, nous discutons des différentes formations proposées, telles que les formations linguistiques, professionnelles, numériques et en entrepreneuriat, et nous répertorions les programmes de formation efficaces pour les nouveaux arrivants.

Les services aux immigrants sont offerts partout au Canada et sont généralement financés par un ministère du gouvernement fédéral ou un autre, mais souvent par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada[239]. Au sein des services aux immigrants, il existe des organisations qui offrent des services ciblant des groupes culturels particuliers ou les immigrants et réfugiés d'une région géographique ou d'un comté précis. En 2015 et 2016, pendant les premières phases de la réinstallation des réfugiés syriens, par exemple, plusieurs organisations ont consacré leurs services à l'aide directe à plus de 25 000 réfugiés syriens, en collaboration avec le gouvernement fédéral et les communautés du Canada. Nous observons actuellement une tendance similaire en raison de la crise des réfugiés afghans.

La cartographie a identifié 868 programmes provenant de fournisseurs de services aux immigrants partout au Canada. Les fournisseurs de services propres à une culture donnée, en particulier, ont joué un rôle déterminant dans la prestation de services, notamment dans les domaines de la traduction, de l'emploi, du logement[240], de la formation linguistique fournis dans le cadre des Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)[241], et de services aux entreprises destinés à leur communauté culturelle spécifique. Dans certains cas, les organisations ont appliqué une perspective intersectionnelle pour aider les membres qu'elles servent à combler les lacunes concernant l'accès aux services, en particulier pour les femmes et les minorités linguistiques (p. ex. : African Women's Alliance of Waterloo; Canadian Arab Women Association). Cependant, la cartographie des prestataires de services propres à une culture indique que les services offerts sont principalement axés sur l'acquisition de la langue (anglais ou français) et moins sur les compétences nécessaires pour évoluer dans un environnement postpandémique. D'après la cartographie, les plus grandes organisations offrant ce type de services sont celles qui s'adressent aux Chinois (18), aux Arabes, y compris les Afghans et les Syriens (17), aux Noirs, également identifiés comme Afro-Canadiens (13), et aux Asiatiques du Sud, y compris les Indiens et les Philippins (7). D'après la cartographie, 697 (76 %) programmes ciblaient les nouveaux arrivants en général, sans spécification de groupe.

Perspectives provinciales

La cartographie affiche un total de 336 organisations et 868 programmes qui offrent des formations en compétences, y compris les compétences linguistiques (de l'anglais de base à la préparation à l'IELTS et à la communication en milieu de travail) partout au Canada. D'un point de vue organisationnel, les organisations qui sont allées au-delà de la formation linguistique pour offrir une formation en entrepreneuriat, en compétences numériques ou une certification professionnelle (ou son renouvellement) étaient soit des organisations communautaires, soit des fournisseurs de services d'établissement.

Du point de vue des prestataires de services propres à une culture spécifique, 38 organisations, dont la plupart sont basées en Ontario, offrent 55 programmes qui vont au-delà de la formation linguistique habituelle offerte aux nouveaux arrivants. La majorité des programmes proposés sont axés sur le leadership ou l'entrepreneuriat, l'acquisition de compétences avancées en communication en anglais, principalement à des fins professionnelles, et sur les compétences numériques.

Dans l'ensemble, l'Ontario domine la prestation des programmes, proposant 526 programmes d'acquisition de compétences destinés aux immigrants dans divers secteurs par l'intermédiaire d'organisations communautaires, d'établissements d'enseignement postsecondaire et, dans certains cas, d'associations professionnelles. L'Ontario est connu pour recevoir la plus grande proportion d'immigrants (39 %) au Canada[242], suivi de la Colombie-Britannique et du Québec, ce qui explique le grand nombre de programmes offerts aux nouveaux arrivants dans la province. L'Ontario offre également près de cinq fois le nombre de programmes proposés en Colombie-Britannique (111) et en Alberta (107) (voir le tableau 4). C'est à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick que l'on trouve le moins de programmes de renforcement des compétences, les organisations offrant neuf programmes dans chacune de ces provinces.

Le tableau 4 résume le nombre de programmes offerts par les organisations, répertoriées au moyen de la cartographie, par province. Les programmes sont proposés par de nombreuses organisations dans toutes les provinces.

Tableau 4 : Nombre d'organisations offrant des programmes de renforcement des compétences au Canada (Statistique Canada 2016).

Province	Alberta	C.-B.	Man.	N.-B.	T.-N.-L.	N.-É.	Ont.	Î.-P.-É.	Qc.	Sask.
Nombre d'organisations	107	111	35	9	10	51	526	9	31	33

Il convient de noter que la cartographie a aidé l'équipe de recherche à déterminer les endroits où les programmes et les organisations les offrant sont concentrés, soit les zones urbaines. Par exemple, en Saskatchewan, nous avons répertorié 28 programmes offrant une formation aux nouveaux arrivants; sur ces 28 programmes, 46 % (13) sont situés à Saskatoon, tandis que 36 % (10) sont situés à Regina. Les autres programmes sont répartis dans des centres plus petits à Prince Albert (10 %), Humboldt (<1 %) et Moose Jaw (<1 %). Une tendance similaire est observée au Canada, où les programmes de formation professionnelle axés sur les compétences sont concentrés dans les centres urbains. De surcroit, les programmes proposés dans les régions rurales sont fortement axés sur les compétences linguistiques. À Prince Albert, le Prince Albert Multicultural Council propose le cours « English for Employment » et le programme « Career Enhancement Program », qui mettent tous deux l'accent sur les compétences générales, telles que la communication orale et les compétences générales en communication. À l'inverse, à Saskatoon et à Regina, les offres de programmes sont davantage orientées vers les compétences professionnelles, notamment les TI, l'ingénierie et les compétences en communication en milieu de travail.

Une analyse plus approfondie des organisations spécifiques à la culture qui proposent des programmes de développement des compétences a été réalisée. L'équipe a ainsi pu déterminer que les organisations offrant des services propres à une culture spécifique sont très présentes en Ontario et presque inexistantes dans les autres régions du Canada. Par exemple, 76 % des programmes destinés à des

groupes culturels spécifiques ont été identifiés en Ontario, alors qu'aucun programme de ce type n'a été identifié à Terre-Neuve-et-Labrador ou à l'Île-du-Prince-Édouard.

Méthodologie de cartographie

Nous avons réalisé la cartographie grâce à un examen approfondi des listes existantes disponibles auprès du Workforce Innovation and Inclusion Project (WIIP) et du Centre des Compétences futures. Nous avons examiné d'autres bases de données, notamment celles des partenariats et du réseau du Diversity Institute, ainsi que des organisations faîtières. Cette approche nous a permis d'accéder à de petites organisations qui ne sont pas souvent prises en compte, car elles sont éclipsées par les grands fournisseurs traditionnels de services d'établissement. Nous avons réalisé la cartographie conjointement avec une revue de la littérature qui a fourni le contexte et les concepts clés utilisés ensuite dans une recherche plus large sur Internet.

De là, les paramètres tabulés comprennent le nom de l'organisation, la ville et la province, les compétences enseignées, le nom des programmes offerts, les groupes démographiques cibles et si l'organisation reçoit un financement fédéral. La cartographie répertorie les activités proposées dans le cadre des programmes offerts, et indique si ces programmes apportent un soutien à des groupes culturels précis. En ce qui concerne les compétences enseignées, la programmation des organisations fournit les paramètres, que l'on peut répartir en trois grandes catégories : formation linguistique, compétences numériques et formation en entrepreneuriat. À plus petite échelle, il existait des programmes particuliers pour certaines professions, comme celles des soins de santé.

Programmes et financement

Les recherches suggèrent que la prestation de services à la communauté migrante pose des problèmes, notamment en ce qui concerne la communication sur les pratiques réussies de prestation de services et d'intégration. La pandémie de COVID-19 a également offert aux organisations d'aide aux immigrants une opportunité de passer à une plateforme en ligne pour fournir des services, ce qui leur permet d'entrer en contact avec les communautés qu'elles servent en dépit des réglementations en vigueur en matière de distanciation sociale. Toutefois, les questions de l'accès à la technologie et de la fracture numérique[243] sont prédominantes et ne sont pas vécues par les nouveaux arrivants de la même manière que par les personnes nées au Canada. En outre, la recherche a également montré que les immigrants qui bénéficieraient le plus d'une formation, et qui se trouvent actuellement dans un environnement numérique, sont les moins susceptibles d'être en possession de la technologie nécessaire pour accéder à ces services[244].

Nous avons entrepris la cartographie des organisations qui offrent des services aux nouveaux arrivants afin de déterminer le type de services qu'elles offrent. Nous les avons répartis en quatre grandes catégories : les compétences professionnelles, qui comprennent la formation et le perfectionnement des compétences, la formation linguistique, la formation sur les compétences numériques et la formation en entrepreneuriat (voir le tableau 5). Au total, l'équipe de recherche a cartographié 868 programmes et 336 organisations qui proposent des programmes allant de la formation linguistique aux compétences numériques avancées, telles que les formations sur la cybersécurité et les méga données (« *big data* »).

Tableau 5 : Programmes offerts par les organismes d'aide aux immigrants au Canada

Catégories de programmes	Alberta	C.-B.	Man.	N.-B.	T.-N.-L.	N.-É.	Ont	Î.-P.-É.	Qc.	Sask.
Formation linguistique	51	49	21	-	3	18	338	3	20	14
Compétences professionnelles	26	28	3	3	1	11	122	1	5	8
Formation en entrepreneuriat	12	26	4	2	1	2	69	-	2	4
Compétences numériques	16	13	3	-	-	3	57	1	4	3
Compétences multiples	47	61	14	-	1	8	108	2	9	24

D'après la cartographie, divers secteurs participent à la prestation de services aux nouveaux arrivants, notamment les organismes sans but lucratif et les établissements d'enseignement postsecondaire. Bien que les organisations soient axées sur les immigrants, un peu plus de 11 % (42) des organisations cartographiées sont propres à une culture donnée (p. ex. : le Rwandan Canadian Healing Centre; la Jamaican Canadian Association). En outre, environ 62 % (568) des programmes cartographiés sont financés par le gouvernement fédéral. Sur les 568 programmes financés par le gouvernement fédéral, 208 (37 %) offrent une formation linguistique, environ 19 % proposent des formations à l'entrepreneuriat et des compétences commerciales, environ 10 % des mettent l'accent sur des compétences numériques et 3 % sur des compétences professionnelles telles que la préparation à l'obtention d'une licence professionnelle.

Les organisations qui offrent des services propres à une culture donnée sont concentrées dans les zones urbaines, avec plus du tiers (36 %) étant situés dans la région du Grand Toronto. Parmi ces 55 organisations, telles que celles qui servent les communautés chinoises, somaliennes ou afghanes, 82% (45) se concentrent principalement sur cadre du Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC). En général, ces organisations ne sont pas assez grandes pour offrir une gamme complète de programmes. Alors que la recherche indique que l'acquisition de la langue est une partie intégrante du processus d'intégration,[245,246] les immigrants qualifiés ont besoin d'une formation supplémentaire pour acquérir ou perfectionner des compétences très demandées, telles que les compétences numériques et le soutien pour la transition et reconnaissance de leurs qualifications internationales, en particulier dans les professions réglementées. Bien que certaines organisations plus grandes proposent des programmes visant les compétences professionnelles, les compétences numériques et l'entrepreneuriat, les résultats sont inégaux. Les recherches démontrent que plus le nouvel arrivant est éduqué, moins il est satisfait des services d'établissement. Il apparaît également que de nombreuses agences sont mal équipées pour soutenir les nouveaux arrivants hautement spécialisés et qualifiés et les orientent souvent vers les programmes dont elles disposent, même s'ils ne répondent pas à leurs besoins. La fragmentation et le manque de coordination entre les fournisseurs empêchent d'orienter les nouveaux arrivants vers des programmes adaptés à leurs besoins spécifiques.

Formation linguistique

La formation linguistique a été bien documentée comme étant un élément clé du processus d'intégration[247]. Des études ont montré que les immigrants qui ont une capacité limitée à communiquer dans la langue officielle de leur nouveau pays sont perçus comme un groupe marginal, considérés comme moins intelligents et incapables de conserver un emploi[248,249,250,251]. Par exemple, sur les 40 programmes répertoriés au Québec, 20 d'entre eux (50 %) mettent l'accent sur l'apprentissage du français et de la culture québécoise. En Ontario, le programme du Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), qui comprend des tests standardisés, est dispensé par diverses organisations, y compris les conseils scolaires de la province. De nombreuses organisations au Canada financées par le gouvernement fédéral pour l'accueil des immigrants proposent également une formation linguistique ou des cours pour les nouveaux arrivants qu'elles desservent, sous diverses formes. Par exemple, la Fondation Al-Qazzaz pour l'éducation et le développement compte plus de 350 bénévoles au service de plus de 60 familles avec des séances d'apprentissage de l'anglais à domicile. L'organisation propose également des sessions de groupe dans toute la région du Grand Toronto pour soutenir le développement des compétences en écriture pour ceux ayant un niveau d'anglais plus avancé.

Cependant, malgré la disponibilité généralisée des services de formation linguistique, l'efficacité de ces services a été remise en question. Les recherches ont montré que la formation en anglais et en français au Canada donne des résultats insuffisants. Dans un rapport particulièrement accablant, le vérificateur général de l'Ontario a noté le manque de progrès dans les compétences linguistiques résultant des programmes et a suggéré que les apprenants maîtrisent l'anglais plus rapidement en dehors de la salle de classe. Dès 2004, le gouvernement du Canada a constaté, par l'intermédiaire de groupes de discussion, que les programmes de Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) ne permettaient pas de mesurer adéquatement si les besoins des clients étaient satisfaits. Les enseignants et les administrateurs n'ont souvent qu'une formation limitée aux nouvelles techniques ou aux nouveaux outils et, par conséquent, l'enseignement dispensé aux nouveaux arrivants est inefficace, car le taux de rétention est faible et les compétences linguistiques pratiques ne sont pas développées.[252]. Il y a peu d'utilisation de la technologie et des techniques d'apprentissage adaptatif pour personnaliser la formation en fonction des besoins des apprenants. Il y a également peu d'incitations à l'innovation, à l'accélération de l'apprentissage ou à la collaboration avec les employeurs des programmes en milieu de travail. Le manque de mesures d'aide intégrée, comme la garde d'enfants ou l'accès au transport, pourrait également empêcher certains nouveaux arrivants d'accéder aux CLIC[253]. De plus, les coûts d'opportunité de consacrer 4 à 6 heures par jour à ces formations sont prohibitifs pour beaucoup. Le Québec accorde de généreuses subventions pour que les nouveaux arrivants puissent gagner leur vie tout en apprenant, ce qui n'est pas le cas de la plupart des provinces. Des recherches plus récentes ont également indiqué que la structure des classes d'apprentissage des langues est problématique. Les programmes de CLIC favorisent souvent l'inégalité entre les Canadiens et les nouveaux arrivants en encourageant une orientation assimilatrice qui renforce les obstacles systémiques.

Formation professionnelle

Les recherches indiquent que l'un des obstacles à l'établissement des professionnels migrants formés à l'étranger, tels que les professionnels de la santé, est le temps nécessaire à la reconnaissance de leurs titres de compétences[254,255]. Il en va de même pour le processus de renouvellement des licenses, notamment en ce qui concerne les lacunes dans la pratique ou la formation[256,257]. La plupart des organisations (78 %) qui offrent des cours de langue proposent également une formation supplémentaire, souvent liée à la recherche d'emploi ou au mentorat et au coaching. Des organisations comme ACCES Employment, par exemple, offrent une formation linguistique en plus de programmes de

formation spécifiques à l'emploi, tels que la programme Engineering Connections, qui forme les nouveaux arrivants qui sont des ingénieurs aux codes et normes d'ingénierie canadiens. Skills for Success propose des cours de langue et de recherche d'emploi, mais également des programmes de transition pour les métiers. Costi propose une formation linguistique et des services d'établissement, mais aussi des programmes spécialisés axés sur la carrière. Le Immigrant Education Society en Alberta offre des formations sur Sage 50 et QuickBooks, offrant ainsi des opportunités d'amélioration des compétences pour les comptables formés à l'étranger. Dans les provinces de l'Atlantique, le Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS) propose des formations pour les ingénieurs dans le cadre de l'Internationally Educated Engineers Bridging Program (IEE). Le programme offre une voie vers l'obtention d'un permis d'ingénieur et une formation sur la culture du travail au Canada dans le domaine de l'ingénierie. De même, le programme Communications for Healthcare Professionals offert par ISANS permet d'acquérir des compétences et une terminologie spécifique à la communication dans le domaine de la santé. Le Murphy Centre Inc à Terre-Neuve-et-Labrador propose le programme Skills, Explore, Achieve, Revive qui offre une formation pour les travailleurs du bâtiment. Certains secteurs confrontés à des pénuries de compétences développent des stratégies pour élargir leur bassin de talents et inclure les nouveaux arrivants. Par exemple, Food Processing Skills Canada propose le programme Futureproofing the Food and Beverage Processing Workforce, qui se concentre sur la formation liée à la transformation des aliments et des boissons, avec une évaluation pour tester leur cadre des compétences.

Il existe de nombreux programmes proposés par des associations professionnelles et des établissements d'enseignement postsecondaire visant les professionnels formés à l'étranger, en particulier dans les professions réglementées telles que les soins de santé, l'ingénierie et les métiers, mais ceux-ci sont souvent coûteux et longs, avec des résultats inégaux. Par exemple, de nombreux participants complètent leurs programmes de « transition », réussissent leurs examens, mais ne parviennent pas à obtenir les stages, les stages pratiques ou les formations d'apprentis nécessaires pour obtenir leurs certifications.

Cependant, l'un des défis des programmes de formation professionnelle réside dans l'engagement inégal avec les employeurs. Certaines organisations ont fait participer les employeurs à la conception et à la mise en œuvre des programmes, et nombre d'entre elles ont également obtenu des employeurs qu'ils s'engagent à proposer des stages et à recruter de nouveaux arrivants. Cependant, de nombreux programmes et organisations n'ont pas de liens étroits avec les employeurs[258]. Selon un rapport récent, 40 % des employeurs canadiens estiment qu'il incombe aux personnes formées à l'international de s'intégrer à la main-d'œuvre et 15% pensent que c'est la responsabilité du gouvernement[259]. Les employeurs invoquent le manque d'outils permettant de mesurer et de contrôler efficacement les études et la formation suivies à l'international pour expliquer pourquoi ils n'embauchent pas davantage de nouveaux arrivants[260]. De plus, la majorité de l'emploi dans le secteur privé au Canada se trouve dans les petites et moyennes entreprises (PME), qui manquent souvent de ressources et de capacités pour s'engager avec les agences soutenant les nouveaux arrivants.

Formation aux compétences numériques

La formation aux compétences numériques couvre un éventail de compétences allant de la littératie numérique de base à l'utilisation des applications et outils courants, en passant par une formation avancée en codage et programmation informatique. Un des défis liés aux compétences numériques réside dans le manque de définitions claires des compétences et des cadres, bien que de plus en plus,

l’industrie et les organisations de formation collaborent pour développer des micro-certifications plus standardisées et reconnues, qui sont intégrées dans des programmes ciblant les communautés de nouveaux arrivant racisés.

Nous avons analysé 32 programmes proposant des compétences numériques et constaté qu'ils couvraient un éventail de compétences allant de la littératie informatique de base à l'utilisation de Microsoft Office et Excel, en passant par le marketing numérique, la cybersécurité et le codage. Par exemple, comme Careers Education Empowerment propose le programme Cybersecurity Program for Black Youth. Le programme offre une formation aux notions essentielles de la cybersécurité, aux notions essentielles en informatique et à l'entrepreneuriat en cybersécurité.

Les organisations traditionnelles proposent également des programmes destinés aux nouveaux arrivants et aux communautés racialisées. Par exemple, le Conseil des technologies de l'information et de la communication propose aux nouveaux arrivants un stage rémunéré de six mois, qui comprend une formation au développement des compétences en gestion d’entreprise. De même, nPower Canada propose des programmes d'emploi de formation technique gratuits et des certifications informatiques aux demandeurs d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario, au Québec, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse. Le Diversity Institute s'associe à Technation pour proposer le programme Advanced Digital and Professional Training (ADaPT) ainsi que des micro-certifications génériques, des certifications professionnelles pour Pega, Salesforce et d'autres outils en forte demande, destinées aux personnes racisées ainsi qu'aux nouveaux arrivants. Le Rogers Cybersecurity Catalyst propose des certifications visant les nouveaux arrivants et les chercheurs d'emploi noirs. Tous ces programmes ont des cadres de compétences solides, des liens avec les employeurs, des évaluations formelles et des taux d'emploi avoisinant les 80 à 90 %.

Cependant, de nombreux programmes de littératie numérique de base ciblant les nouveaux arrivants ont été perturbés par la COVID-19 et ont basculé vers des formats en ligne, ce qui est un enjeu puisque l'accès à des ordinateurs est souvent une barrière pour les nouveaux arrivants[261]. De plus, il existe peu de cohérence parmi les programmes qui ne sont pas liés aux normes de l'industrie.

Formation en entrepreneuriat

Les nouveaux arrivants en général, ainsi que certains groupes racisés spécifiques, sont surreprésentés parmi les entrepreneurs au Canada, stimulant le développement économique, l'exportation et l'innovation. Certains sont « poussés » vers l'entrepreneuriat parce qu'ils sont exclus d'autres opportunités économiques, mais de plus en plus sont « attirés » par l'entrepreneuriat en raison de la possibilité de travailler pour eux-mêmes et de faire croître une entreprise. Ces dernières années, le nombre de programmes d'entrepreneuriat ciblant les nouveaux arrivants et les personnes racisées a considérablement augmenté, avec de grands programmes gouvernementaux tels que la Stratégie pour les entrepreneurs noirs et les plans d’action pour la diversité des fournisseurs dans programmes d’approvisionnement.

Il existe des programmes de formation à l’entrepreneuriat proposés par et pour des groupes racisés particuliers, abordant des sujets tels que le leadership, les connaissances et la littératie financières et la présentation et l'élaboration d'un plan d'entreprise. Un grand pourcentage des organisations cartographiées adoptent une perspective intersectionnelle pour offrir des formations aux communautés qu’elles servent. Par exemple, ARGANA – Association des femmes maroco-canadiennes propose le

programme *Devenir son propre patron…. C'est possible*, qui s'adresse aux femmes immigrées francophones. La Black Business and Professional Association (BBPA) a collaboré avec le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) pour proposer des ateliers aux femmes noires qui souhaitent créer leur propre entreprise. Les ateliers portent sur la gestion des données, l'accès au capital, le réseautage et l'orientation sur le marché canadien[262]. La formation BBPA Boss Women Entrepreneurship Training est un exemple, et la récente compétition de présentation (« Pitch ») Rise Up a attiré plus de 1700 femmes noires, dont beaucoup de nouvelles arrivantes. Le Refugee Career Jump Start Project en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario propose le programme Entrepreneurship 360 qui met principalement l'accent sur la littératie financière. L'organisation Sedulous Woman Leaders in Alberta propose également un programme de formation à l'entrepreneuriat pour les femmes entrepreneures noires nouvellement arrivées, axé sur la fiscalité, la littératie financière, le marketing et la promotion. Le Scadding Court Community Centre et le Diversity Institute proposent le Newcomer Entrepreneurship Hub, qui offre une formation ainsi qu'un accès à des espaces de vente au détail à bas prix et à des tests de marché ; un autre programme, le Women's Entrepreneurship Hub, offre également une formation similaire aux femmes, dont un grand nombre sont des nouvelles arrivantes.

La Canadian Arab Women's Association de Kitchener, en Ontario, propose des programmes et des événements visant à encourager les petites entreprises innovantes. Il existe également des groupes qui se concentrent sur les programmes d'entrepreneuriat pour les jeunes. Le Iranian Canadian Teens Club, qui bénéficie d'un financement provincial, propose le programme Leadership and Skill Development for Youth. Ce programme fait appel à de jeunes Iraniens, membres de l'organisation, et propose des ateliers de leadership et d'éducation financière, renforçant ainsi la capacité des jeunes immigrés à s'engager dans des activités entrepreneuriales.

Cependant, certains des défis liés aux programmes de formation à l'entrepreneuriat pour les nouveaux arrivants découlent de la fragmentation de l'écosystème, qui ne relie pas les programmes aux différentes étapes de développement, à l'accès au financement, aux mentors, aux coachs et aux soutiens culturellement appropriés, ainsi qu'à l'évaluation des résultats à long terme. Bien qu'il existe des histoires de réussite anecdotiques et des preuves que la formation à l'entrepreneuriat constitue une forme efficace d'apprentissage expérientiel, indépendamment de la trajectoire professionnelle de chacun, seuls quelques programmes disposent d'évaluations longitudinales.

Programmes de formation efficaces pour les nouveaux arrivants

L'analyse des programmes n'a pas été exhaustive, mais elle permet de dégager des tendances générales et des questions qui doivent être étudiées.

- Il existe des services limités spécifiques à la culture pour les nouveaux arrivants au-delà de la formation linguistique.
- La plupart des services sont situés dans les zones urbaines, ce qui creuse les écarts dans l'accès aux services pour les nouveaux arrivants.
- Les formations aux compétences nécessaires dans un environnement postpandémique sont limitées.

- Les grandes organisations et les associations professionnelles peuvent proposer des programmes nécessaires aux nouveaux arrivants hautement qualifiés, mais peuvent ne pas disposer de l'expertise nécessaire pour s'engager et soutenir efficacement les nouveaux arrivants et les personnes racisées.
- À l'exception des programmes de formation linguistique, la plupart des programmes présentaient peu de preuves de cadres de compétences ou d'évaluations des compétences.
- Il y a peu de preuves de l'engagement des employeurs dans les programmes examinés. Alors que les PME représentent plus 90 % des emplois du secteur privé au Canada, elles étaient presque absentes des programmes examinés.
- L'offre de mesures de soutien global était inégale. En effet, certains programmes proposaient des mesures de soutien telles que le transport, la garde d'enfants, la santé mentale et le soutien des travailleurs sociaux, l'accès aux prêts, à l'AIT ou aux subventions, mais ce n’était vraiment pas le cas pour tous.
- Peu de programmes disposent d'évaluations complètes ou sont transparents quant à leurs résultats.

Conclusions et recommandations

Actuellement, au Canada, l'écosystème des compétences et de l'emploi présente des défis sur le plan de l'offre (demandeurs d'emploi), de la demande (employeurs) et des intermédiaires (prestataires de services). Une approche systémique est nécessaire, fondée sur une analyse minutieuse des données désagrégées afin de comprendre où se situent les obstacles et les frictions. Il y a des domaines où les nouveaux arrivants et les Canadiens racisés ont besoin de soutien pour développer leurs compétences. Les employeurs doivent également adopter des approches plus inclusives lorsqu'ils évaluent les compétences des nouveaux arrivants et des personnes racisées. Malgré un niveau de scolarité égal ou supérieur à celui des personnes nées au Canada et des personnes non racisées, les nouveaux arrivants et les personnes racisées continuent de connaître des niveaux d'emploi inférieurs. Les prestataires de services qui font participer les employeurs aux processus de développement des compétences jouent un rôle essentiel pour garantir que les compétences enseignées correspondent à ce qui est en demande sur le marché du travail. Les approches fondées sur des données probantes peuvent réduire les frictions et aider à élaborer des solutions plus responsables et plus rentables, mais la première étape consiste à reconnaître la nature complexe du problème et les différences nuancées auxquelles sont confrontés les différentes populations, les différents secteurs, les différentes régions et les organisations de différentes tailles.

Vous trouverez ci-dessous quelques recommandations relevées dans le cadre de la revue de la littérature, visant à éliminer les obstacles à l'emploi aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel.

Niveau sociétal : politiques et programmes

Le gouvernement a un rôle majeur à jouer pour promouvoir les conditions favorables à la réussite des nouveaux arrivants.

- Élaborer une stratégie nationale "pangouvernementale" en matière de compétences et d'emploi pour les nouveaux arrivants (et d'autres groupes visés par des mesures d'équité) qui tienne compte des besoins des employeurs et des tendances du marché du travail ; de la politique d'immigration, en particulier des systèmes de points, et qui favorise la collaboration et la coordination plutôt que la fragmentation.
- Garantir une perspective axée sur la demande et inclure les petites et moyennes entreprises qui représentent 90 % des emplois du secteur privé.
- Les préparatifs de la venue au Canada doivent commencer bien avant l'entrée des nouveaux arrivants dans le pays. Des programmes novateurs offrant des possibilités d'orientation avant l'arrivée et d'évaluation et de développement des compétences sont nécessaires.
- Intégrer des cadres de compétences, en s'appuyant sur le modèle Skills for Success, qui nous permettent de définir, d'évaluer, de développer et d'utiliser des compétences coordonnées à travers les agences du gouvernement fédérales qui soutiennent les programmes de formation (EDSC, ISDE, IRCC, WAGE) en tant que minimum, et travailler avec l'industrie pour standardiser les cadres de compétences professionnels.

- Poursuivre l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données désagrégées, en les reliant aux données administratives, pour fournir une évaluation de l'impact des programmes financés par le gouvernement et identifier les meilleures pratiques ainsi que les programmes offrant un bon rapport qualité-prix, afin de déterminer ce qui fonctionne et pour qui.
- Adresser systématiquement les obstacles à l'emploi au sein des gouvernements, des employeurs et des organismes de réglementation des professions et des métiers. Pour ce faire, on peut notamment mettre en œuvre des politiques et des programmes qui adoptent les principes de l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement peut utiliser à la fois la réglementation et les incitations, intégrées aux programmes de financement, pour promouvoir des pratiques inclusives et fournir des soutiens (p. ex., en tirant parti du défi 50-30).
- Veiller à ce qu'une perspective intersectionnelle soit appliquée pour prendre en compte le genre, la race, le handicap et d'autres dimensions de la diversité lors de la conception de politiques et de programmes, et exiger des promoteurs des stratégies claires et spécifiques à cet égard.
- Lier le financement aux résultats en matière d'emploi – Soutenir de nouvelles approches innovantes en matière de formation linguistique, de programmation centrée sur l'employeur, d'apprentissage intégré au travail et de compétences professionnelles ciblées.
- Reconnaissez l'entrepreneuriat comme une voie légitime pour les nouveaux arrivants et renforcez les liens dans l'écosystème de l'entrepreneuriat pour les nouveaux arrivants.
- Développer des relations authentiques et des programmes de collaboration avec des intermédiaires dirigés par des immigrants ayant une grande expertise dans le soutien aux diverses populations de nouveaux arrivants.
- Élaborer des cadres d'évaluation cohérents et uniformes qui soutiennent l'innovation et le développement de bonnes pratiques qui peuvent être adaptées, reproduites et diffusées à grande échelle.
- Améliorer l'orientation et le système de type "guichet unique" pour les nouveaux arrivants et l'ensemble des prestataires de services.
- Réduire la fragmentation et promouvoir la collaboration.
- Les gouvernements provinciaux et leurs organismes de réglementation responsables de l'embauche en milieu de travail devraient faciliter les processus – les actions de la province de l'Ontario, par exemple, sur les professions réglementées, ont du potentiel.

Niveau organisationnel : formation axée sur les compétences, engagement des employés et services

L'écosystème comprend de nombreuses organisations - des intermédiaires qui fournissent des services et des formations, des employeurs et des établissements d'enseignement, qui ont tous un rôle à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant à favoriser l'inclusion. Certains de ces éléments comprennent :

- Développer et offrir des programmes pendant la période pré-arrivée, notamment la formation linguistique et la transition pour les professions réglementées.
- Les employeurs doivent être placés au centre des programmes d'emploi. Les programmes de formation sont souvent conçus pour les nouveaux arrivants qui doivent se connecter avec de vrais emplois. Des organisations telles que les Immigrant Employment Councils of Canada (IECC) traitent les employeurs comme des clients et les impliquent en tant que partenaires dans la conception et la prestation des programmes.

- Assurer que les programmes de transition offrent des voies vers la pratique professionnelle – nombreux d'entre eux ne tiennent pas leurs promesses en raison du manque d'accès à l'expérience professionnelle.
- Établir un lien entre la formation linguistique et professionnelle et les employeurs afin de permettre aux nouveaux arrivants de nouer des contacts et de saisir des occasions plus facilement.
- De nouveaux intermédiaires axés sur les employeurs mettent l'accent sur la formation à des compétences et à des placements en forte demande, ainsi que sur des plateformes technologiques de jumelage permettant de trouver un emploi, telles que Magnet, qui ont produit des résultats mesurables.
- Fournir un service de counseling professionnel inclusifs en intégrant des soutiens appropriés.
- Fournir des incitations et des soutiens pour aider les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), à créer des lieux de travail plus diversifiés et inclusifs et à mieux prendre avantage du talent des nouveaux arrivants (p. ex., en apprenant à reconnaître et évaluer l'expérience et les diplômes internationaux).
- Développer un modèle de type « formation des apprentis » pour intégrer les nouveaux arrivants sur le marché du travail avec des opportunités d'apprentissage intégrées au travail.
- Travailler avec les associations professionnelles, les métiers et les conseils sectoriels pour simplifier les voies d'accès aux professions réglementées et aux métiers.

Niveau individuel

Nous devons reconnaître l'importance des connaissances, des compétences et des comportements appropriés non seulement pour les nouveaux arrivants, mais aussi pour tous les acteurs de l'écosystème.

- Des compétences accrues pour les nouveaux arrivants mais aussi pour tous les acteurs de l'écosystème en matière d'inclusion, d'antiracisme, de privilèges et de formation aux préjugés inconscients.
- Une compréhension des microagressions et de la manière d'y remédier.
- L'engagement en faveur d'une éducation, d'une formation et d'environnements de travail inclusifs.
- Donner la priorité à la formation linguistique, aux compétences pour réussir, aux compétences professionnelles, aux compétences interculturelles et aux compétences en matière de recherche d'emploi pour les nouveaux arrivants.
- Veiller à ce que les décideurs politiques et les prestataires de services intermédiaires bénéficient d'une formation appropriée sur les préjugés, les compétences culturelles et les approches tenant compte des traumatismes.
- Promouvoir la formation des employeurs sur la manière de recruter, de retenir et d'engager des employés divers et de créer des lieux de travail inclusifs.

Voie à suivre pour la recherche

L'une des principales lacunes de ce rapport provient du manque de données publiquement disponibles sur les populations racisées. À l'heure actuelle, les données mensuelles de l'Enquête sur la population active (EPA) compilées par Statistique Canada ne peuvent être délimitées qu'en fonction du statut d'immigrant et du genre. Les données sur le statut racisé ne sont pas collectées (ou du moins fournies)

dans le cadre de cet ensemble de données. Il serait extrêmement utile de recueillir des données sur d'autres groupes visés par des mesures d'équité dans les futures versions de l'Enquête sur la population active. Le gouvernement du Canada recueille actuellement ce type de données tous les cinq ans dans le cadre du Recensement de la population, mais le fait de disposer d'un ensemble de données plus récentes, ainsi que d'un ensemble de données pouvant être recoupées avec des paramètres d'emploi autres que l'emploi et le chômage, permettrait de faire des analyses plus précises. De même, l'inclusion de ces données dans l'EPA permettrait d'appliquer à l'analyse une perspective intersectionnelle telle que le genre, la race et le statut d'immigrant. À plus petite échelle, EDSC peut administrer des enquêtes similaires à un plus petit échantillon de la population. Alors que l'EPA collecte des données sur des dizaines de milliers de membres de la population active, EDSC peut être en mesure de collecter plutôt des informations sur 1 000 participants (même si l'échantillon est plus petit, il peut tout de même fournir des informations précieuses). L'une des façons de le faire serait de s'appuyer sur les partenaires de programmes d'EDSC pour collecter des données auprès de leurs participants.

Une collecte de données plus poussée sur les compétences pour l'emploi profiterait également aux recherches futures dans ce domaine. À l'heure actuelle, Statistique Canada recueille uniquement les données sur le niveau de scolarité dans le cadre de l'Enquête sur la population active et du Recensement de la population. Il est possible de ventiler ces données en fonction du domaine d'études, ce qui permettrait d'établir des comparaisons entre les différents secteurs d'activité où les groupes visés par des mesures d'équité rencontrent fréquemment des difficultés (p. ex : les professions dans les STIM). De même, les données de comparaison entre les études à l'international et les études au pays (en d'autres termes, la personne a-t-elle suivi ses études au Canada ou à l'international?) et le statut d'agrément (en d'autres termes, un nouvel arrivant a-t-il obtenu l'agrément pour son titre de compétence ou sa formation à l'étranger au Canada?) permettraient également de procéder à une analyse et de formuler des conclusions plus utiles. Enfin, il peut également être utile de recueillir des données pour savoir si une personne a eu accès à des programmes de développement des compétences en dehors du système éducatif traditionnel (c.-à-d. des programmes communautaires, comme ceux dont il est question dans ce rapport).

Il est possible de renforcer encore les données basées sur les compétences en incluant des mesures d'évaluation des compétences réelles dans les enquêtes. Par exemple, la Classification nationale des professions (CNP) et la Taxonomie des compétences du gouvernement fédéral pourraient toutes deux être intégrées à l'Enquête sur la population active (ou à une enquête distincte). La scolarité ne nous dit pas tout sur la formation et le développement des compétences.

Sujet de recherche 1 : Recherche longitudinale sur le niveau de scolarité et l'acquisition de compétences des nouveaux arrivants

Contexte : Les ensembles de données actuels ne portent généralement que sur les niveaux de scolarité des nouveaux arrivants. Il existe peu de recherches examinant les résultats sur le plan de l'emploi des nouveaux arrivants après leurs études ou leur formation. En outre, il existe encore moins de recherches sur les résultats professionnels à long terme des nouveaux arrivants.

Écarts de connaissances : Il faut reconnaître la présence d'obstacles dans les systèmes d'éducation et de développement des compétences lorsque les nouveaux arrivants s'orientent dans le paysage professionnel canadien.

Questions de recherche :

- Dans quelle mesure les nouveaux arrivants développent-ils leurs compétences lorsqu'ils arrivent au Canada?
- Combien de temps faut-il aux nouveaux arrivants pour se recycler et se reconvertir au Canada?
- Combien de fois les immigrants se reconvertissent-ils au Canada par rapport au reste de la population?

Méthodes de recherche suggérées : Adopter un modèle de recherche quantitatif, en interrogeant les participants à des moments précis dans le temps (p. ex. : dans l'année qui suit leur arrivée au Canada, dans les cinq années qui suivent leur installation au Canada, etc.). Cela nous permettrait de comprendre comment les nouveaux arrivants abordent la formation, ainsi que le nombre de programmes auxquels ils participent sur une période donnée. Par ailleurs, les études sur les expériences des participants avant et après avoir suivi les programmes de formation peuvent également fournir des informations précieuses sur l'efficacité des programmes de formation et nous aider à comprendre les attitudes des participants à l'égard des programmes à différentes étapes du processus de formation, ainsi que l'incidence à long terme sur la carrière.

Sujet de recherche 2 : Étudier les défis systémiques auxquels sont confrontés les groupes défavorisés

Contexte : Très peu d'études qualitatives ont été menées sur les expériences de formation des nouveaux arrivants au Canada. La plupart des recherches menées jusqu'à présent se concentrent sur la mesure des niveaux de scolarité et des taux d'emploi. Cependant, pour vraiment comprendre l'ampleur des obstacles auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants, il faut parler de ces questions avec eux. En outre, la recherche sur les expériences intersectionnelles des nouveaux arrivants fait défaut. En d'autres termes, les nouveaux arrivants qui sont également des femmes, des personnes racisées, des membres de la communauté LGBTQ2S+ ou des personnes en situation de handicap sont confrontés à des obstacles complexes qui sont souvent négligés dans la recherche quantitative. Les études qualitatives ont le potentiel de mettre en lumière bon nombre de ces questions.

Écarts de connaissances : Nous ne comprenons pas suffisamment les défis particuliers auxquels sont confrontés les membres de différents groupes défavorisés, et les facteurs sociaux (p. ex. : la famille, la communauté, le système éducatif, etc.) qui renforcent ou suppriment ces obstacles.

Questions de recherche :
- Quels défis les nouveaux arrivants doivent-ils relever dans le domaine du développement des compétences et de l'emploi au Canada?
- Comment les nouveaux arrivants vivent-ils le paysage de la formation et des études au Canada?
- Les nouveaux arrivants se sentent-ils adéquatement soutenus par les programmes existants? Quels domaines pouvons-nous améliorer?
- Quel rôle joue l'intersectionnalité dans les difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants?

Méthodes de recherche suggérées : Adopter une conception de recherche qualitative. Mener des entrevues auprès des membres de différents groupes marginalisés (p. ex. : Noirs, personnes racisées, nouveaux arrivants) afin d'étudier les obstacles auxquels ils sont confrontés, notamment dans le

domaine du transfert des études et des compétences, de l’accès à un emploi rémunéré et de l’avancement de carrière.

Conclusion

Actuellement, au Canada, l’écosystème des compétences et de l’emploi présente des défis sur le plan de l’offre (demandeurs d’emploi), de la demande (employeurs) et des intermédiaires (prestataires de services). Une approche systémique est nécessaire, fondée sur une analyse minutieuse des données désagrégées afin de comprendre où se situent les obstacles et les frictions. Il y a des domaines où les nouveaux arrivants et les Canadiens racisés ont besoin de soutien pour développer leurs compétences.

Il existe des moyens par lesquels le gouvernement peut mieux aligner les politiques et réduire la fragmentation tout en renforçant notre compréhension de ce qui fonctionne pour qui et en encourageant des programmes plus efficaces et collaboratifs entre les parties prenantes.

Les besoins des employeurs, en particulier les PME, devraient être au cœur des programmes de formation, mais il faut les encourager à élargir leurs bassins de talents et à adopter des approches plus inclusives pour recruter, sélectionner et promouvoir les nouveaux arrivants.

Les fournisseurs de services doivent impliquer les employeurs dans le processus de développement des compétences pour s'assurer que les compétences enseignées sont pertinentes par rapport à ce qui est demandé sur le marché du travail. Une plus grande focalisation sur les résultats en matière d'emploi, sur les soutiens globaux et sur les approches innovantes est essentielle.

Le problème est complexe, mais les approches fondées sur des données probantes peuvent réduire les frictions dans l'écosystème des compétences et de l'emploi et contribuer à construire des solutions plus responsables et rentables.

Annexe A – Méthodologie

Bases de données et sites Web consultés

- Canadian Business & Current Affairs Database (CBCA)
- Périodiques Emerald
- EBSCOhost
- Périodiques Sage
- Taylor & Francis Online
- Google Scholar

Critères d'admissibilité

Critères d'inclusion	**Critères d'exclusion**
● Femmes ● Personnes racisées ou minorité visible (MV) ● Immigrants/nouveaux arrivants ● Populations autochtones ● Personnes handicapées ● LGBTQ2S+ ● Groupes intersectoriels ● Emploi ● Développement des compétences ● Apprentissage chez les adultes ● Service ayant une composante d'aide intégrée ● Période : De 2000 à nos jours ● Langue : Anglais ● Méthodes : Qualitative, quantitative, méthodes mixtes, recherche secondaire ● Portée géographique : Canada	Services d'aide intégrée non liés à l'emploi/au développement des compétences Services aux enfants Langue : Autre que l'anglais ● Portée géographique : Autre que le Canada

Termes de recherche

Parmi les termes recherchés, citons : « obstacles », « emploi des immigrants », « emploi », « services d'emploi », « chômage », « nouveaux arrivants », « immigrants », « filières d'immigration », « titres de compétences », « intersection », « racisé », « discrimination », « intégration », « reconnaissance des titres de compétences », « Nouvelle-Écosse », « Ontario », « Canada », « migration économique », « économie », « activités économiques », « services d'établissement », « intersection », « COVID », « études », « formation de transition » et « programmes de formation de transition ». Cette recherche n'a pas exclu les résultats relatifs aux groupes non sous-représentés afin de saisir un éventail de sources aussi large que possible.

Intervalle d'années pour les sources

Nous avons privilégié la recherche dans la littérature récente (de 2000 à nos jours) afin de nous assurer d'incorporer les derniers développements dans le domaine à la revue. Toutefois, nous avons également inclus des œuvres phares des années précédentes.

Types de sources

- Livres
- Journaux
- Rapports
- Revues scientifiques
- Revues spécialisées
- Fils

Annexe B – Exemples de Bonnes Pratiques

1. Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) est une voie intégrée vers l'entrepreneuriat pour les femmes qui s'identifient comme entrepreneures. Depuis 2018, le Diversity Institute gère le PCFE en partenariat avec le Scadding Court Community Centre. Au total, 230 participants ont accédé au programme, dont environ un quart de nouveaux arrivants. Près de la moitié (48 %) des participants au programme ont déclaré appartenir à une communauté marginalisée, notamment la communauté LGBTQ2S+, les personnes racisées, les personnes handicapées, et les peuples autochtones. Le programme a de multiples objectifs qui ont trait à l'amélioration des compétences en gestion d'entreprise, à la facilitation de l'accès aux ressources financières, à l'offre de possibilités concrètes d'essais commerciaux et à la constitution d'un capital social au moyen d'occasions de réseautage et du mentorat. Pour garantir l'accessibilité, le PCFE fournit des mesures d'aide intégrées, telles que l'orientation vers des services de counseling, les services d'établissement, le soutien à la littératie, les frais de transport en commun et la garde d'enfants. Les résultats de l'enquête montrent que 85 % des participants ont amélioré leurs connaissances et leurs compétences. L'une des caractéristiques clés du programme est la diversité de ses instructeurs, dont la majorité s'identifie comme des femmes (79 %) et des personnes racisées (63 %)[263]. Le recrutement intentionnel d'instructeurs racisés et de femmes a été positivement corrélé avec les taux de satisfaction, de nombreux participants ayant fait remarquer que le fait d'avoir la possibilité d'apprendre auprès d'instructeurs ayant des expériences de vie similaires leur a donné confiance en ce qu'ils peuvent accomplir.

2. NPower gère un programme de formation et de placement réussi qui fournit aux participants une formation gratuite sur les compétences numériques et professionnelles qui sont très recherchées par l'industrie. Environ 88 % des participants au programme sont issus de groupes racisés, 43 % sont des nouveaux arrivants et 10 % s'identifient comme des personnes handicapées. Le programme est pratique et pertinent, et plus de 100 % des superviseurs des employeurs déclarent que les diplômés de NPower répondent systématiquement aux attentes ou les dépassent[264]. La clé de son succès réside dans ses partenariats étroits avec les employeurs. Par exemple, en 2020, NPower s'est associé à Google pour former 1700 jeunes adultes de divers horizons à faibles revenus à des carrières dans les technologies de l'information. Les participants qui réussissent le programme obtiennent des certifications reconnues par Google.

3. Lancé en 2019, le programme Facilitating Access to Skilled Talent (FAST) adopte une approche à deux clients du développement des compétences afin de préparer les immigrants au marché du travail tout en mettant en relation les employeurs canadiens

avec des talents qualifiés. Le programme FAST offre une évaluation des compétences propres à une profession donnée et une formation servant à combler les écarts afin de doter les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement de compétences culturelles et techniques conformes aux normes de l'industrie. L'évaluation pilote montre des résultats impressionnants : deux tiers des clients ont trouvé un emploi dans leur domaine dans le premier mois de leur arrivée au Canada, et le programme a obtenu un taux de satisfaction de 90 % de la part des participants.[265]Bien que le programme FAST soit dirigé par l'Immigration Employment Council of British Columbia, les programmes offerts dépassent les frontières de la Colombie-Britannique grâce à des partenariats avec d'autres organisations d'aide aux immigrants comme l'Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS), ACCES Employment Ontario, Success Skills Centre Manitoba et le Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC).

4. Élaboré par l'Immigrant Employment Council of British Columbia (IECBC) en collaboration avec des employeurs canadiens, le programme Applied Skills Curriculum to Employer Newcomer Development (ASCEND) est un programme de préparation à l'emploi axé sur la demande qui offre une formation essentielle en compétences générales au moyen de modules interactifs en ligne ainsi que d'ateliers virtuels et en personne. Le programme a été élaboré en collaboration avec des employeurs, des experts en RH, des partenaires de prestation de services et des immigrants qualifiés, afin de relever les défis liés à l'embauche, à l'intégration et au maintien en poste des nouveaux arrivants sur le lieu de travail. Depuis son lancement, ASCEND a déjà été offert à 155 nouveaux arrivants qualifiés dans 17 cohortes dans les provinces de la Colombie-Britannique et de l'Ontario et devrait bientôt s'étendre à l'Alberta et à la Saskatchewan avec des résultats prometteurs[266].

5. ACCES Employment propose plusieurs programmes destinés à soutenir les demandeurs d'emploi dotés de profils diversifiés (78 % des clients de 2021 sont des immigrants) qui rencontrent des obstacles à l'intégration du marché du travail canadien. Son Programme de formation relais de l'Ontario (PFRO) met en relation des professionnels formés à l'étranger avec des emplois dans leur domaine, notamment l'ingénierie, les services financiers, les ressources humaines, les technologies de l'information, le leadership, les ventes et le marketing et la chaîne d'approvisionnement. Les projets du PFRO offrent une formation ciblée et à court terme pour aider les participants à satisfaire aux exigences à remplir pour obtenir l'autorisation d'exercer et/ou la reconnaissance professionnelle dans les professions réglementées, ainsi qu'aux besoins des employeurs dans les professions non réglementées spécialisées. En 2021, 81 % des clients ont obtenu un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience[267].

6. En partenariat avec le Diversity Institute de l'Université Toronto Metropolitan et le Scadding Court Community Centre, le Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH) est une initiative de formation qui offre une voie vers l'entrepreneuriat aux nouveaux arrivants qui souhaitent créer une entreprise. Outre une formation pratique en entrepreneuriat,

le programme offre aux participants la possibilité de tester leurs produits ou services ainsi qu'un soutien sous forme de mentorat. Les participants au NEH sont issus de groupes divers, représentant plus de 30 pays d'origine. L'évaluation moyenne de toutes les cohortes et de tous les participants montre que 75 % des participants ont trouvé que la formation NEH avait amélioré leurs compétences et leurs connaissances[268]. L'un des éléments importants de son succès est qu'il a été conçu comme un programme de développement et de soutien holistique. Des services de soutien intégré, tels que la garde d'enfants et la traduction, sont fournis pour maximiser la participation et l'accès. En plus de couvrir les bases du lancement d'une entreprise en démarrage, la formation comprend également des compétences générales qui sont fondamentales pour la culture d'entreprise canadienne.

7. Le programme Learning Interculturalism Through Employment (LITE) de la Saskatchewan Intercultural Association enseigne des compétences pour l'emploi et favorise la sensibilisation interculturelle auprès des jeunes autochtones et nouveaux arrivants de Saskatoon. Grâce à ce programme, les participants bénéficient également d'une expérience professionnelle rémunérée. La Saskatchewan Intercultural Association a établi des partenariats avec diverses organisations pour offrir des placements de travail, notamment SheNative, Pharmasave, Home Inn & Suites, Saskatoon Food Bank and Learning Centre, CHEP, YMCA, Cree Way Gas, Relay, etc. En 2020, LITE a servi 30 participants, dont des nouveaux arrivants (résidents permanents et réfugiés) provenant de pays divers, incluant l'Arménie, le Brésil, le Pakistan, l'Inde, l'Iran, le Nigeria, le Bangladesh, etc. En mars 2021, 23 participants ont trouvé un emploi ou sont retournés aux études après avoir terminé le programme LITE[269].

8. Le programme Boss Women Entrepreneurship Training de la Black Business and Professional Association (BBPA) offre une formation sur les compétences futures et l'entrepreneuriat au moyen d'un programme de type « camp d'entraînement » pour les entrepreneures noires. Depuis 2020, le BBPA, en partenariat avec le Diversity Institute, a organisé le programme Boss Women avec 3 cohortes de femmes, comptant au total 873 participantes qui ont accédé au programme et 425 qui l'ont terminé. La majorité des participantes au programme Boss Women sont nées à l'extérieur du Canada (48,6 %), sont célibataires (56 %) et ont déclaré avoir des enfants (56 %). Le programme a connu un taux de satisfaction élevé : 83 % des participantes ont déclaré avoir acquis de nouvelles compétences leur permettant de relever les défis de l'exploitation d'une entreprise; 91 % ont déclaré que la formation était utile pour le développement de leur entreprise; et 90 % étaient satisfaites de l'ensemble du programme[270].

Annexe C – Cartographie régionale des programmes basés sur des compétences autres que la langue

Compétences	Canada atlantique	Centre du Canada	Prairies	Ouest canadien
Compétences numériques	A.D.A.M	Argana – Association of Moroccan-Canadian Women	Action for Healthy Communities à Edmonton	DIVERSECity Community Resources Society
	Greater Fredericton Community Economic Development Agency Inc (exerçant ses activités sous le nom de Planet Hatch)	Black Business and Professional Association	Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Immigrant Services Society
		Canadian Centre for Victims of Torture (CCVT)	Calgary Immigrant Women's Association	Kelowna Community Resources (KCR)
		Careers Education Empowerment	Changing Together: A Centre for Immigrant Women (CTCIW)	S.U.C.C.E.S.S.
		Ethiopian Association in the Greater Toronto Area	de Sedulous Women	South Okanagan Immigrant and Community Services
		Heritage Skills Development Centre (HSDC)	EDGE Skills Centre Inc.	TECHNATION CANADA (anciennement Association canadienne de la technologie de l'information ([ACTI])
		HMC Connections	G(irls)20	Umoja Operation Compassion Society [de la Colombie-Britannique]
		Humber College Institute of Technology and Advanced Learning	Immigrant Centre Manitoba Inc.	Immigrant Employment Council of BC
		Impact Hub Ottawa	Indo Canadian Women's Association (ICWA)	
		Indigenous Friends Association	TECHNATION CANADA (anciennement Association canadienne de la technologie de l'information ([ACTI])	
		Jamaican Canadian Association	The Immigrant Education Society	
		Jean Augustine Centre for Woman and Girls	The Prince Albert Multicultural Council	
		Neighbourhood Link Support Services	Université de l'Alberta	
		NPower Canada		

Compétences	Canada atlantique	Centre du Canada	Prairies	Ouest canadien
		Ogaden Somali Community Association		
		Peel Multicultural Council		
		Refugee Career Jumpstart Project		
		Rwandan Canadian Healing Centre		
		TECHNATION CANADA (anciennement Association canadienne de la technologie de l'information ([ACTI])		
		The Career Foundation		
		Centre d'Encadrement pour les Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI)		
		Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI)		
		Alpha Bellechasse		
		Stratégie Carrière		
Compétences professionnelles	Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences (CASTL) (anciennement Prince Edward Island BioAlliance)	ACCES Employment	Alberta International Medical Graduate Association (AIMGA) [école d'études supérieures]	Back in Motion
	Compétences Transformation Alimentaire Canada	Black Mentorship Inc	Bredin Centre for Learning	DIVERSECity Community Resources Society
	Greater Fredericton Community Economic Development Agency Inc (exerçant ses activités sous le nom de Planet Hatch)	Centre catholique pour immigrants	Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Energy Safety Canada
	Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC)	Services communautaires catholiques de la région de York (CCSYR)	Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC)
	Murphy Centre Inc.	Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	EDGE Skills Centre Inc.	Immigrant Services Society
	Pier Labs	COSTI Immigrant Services	Edmonton Region Immigrant Employment Council (ERIEC)	Association interculturelle du Grand Victoria
	Université du Nouveau-Brunswick (Pond Deshpende Centre) Noulab	CPAC	Energy Safety Canada	Kelowna Community Resources (KCR)
		CultureLink Settlement Services	Enhanced English Skills for Employment	MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]
		Compétences Transformation Alimentaire Canada	Foresight Cleantech Accelerator Centre	Pacific Immigrant Resources Society

Compétences	Canada atlantique	Centre du Canada	Prairies	Ouest canadien
		Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Global Gathering Place Inc.	Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)
		Immigrant Culture and Art Association	Higher Education Strategy Associates	S.U.C.C.E.S.S.
		Immigrant Services-Guelph-Wellington	Immigrant Services Calgary Society	South Okanagan Immigrant and Community Services
		Compétences liées à la tâche	Making Changes Employment Association of Alberta	Umoja Operation Compassion Society [de la Colombie-Britannique]
		Learning Enrichment Foundation	Newcomers Employment Development Services (N.E.E.D.S.) Inc.	
		Malton Neighbourhood Services	Regina Immigrant Women Centre	
		Mennonite New Life Centre of Toronto	Regina Open Door Society	
		YMCA Région de la capitale nationale – YWCA – Infocentre du nouvel arrivant (INA)	Saskatchewan Intercultural Association	
		New Circles Community Services	Saskatchewan Polytechnic	
		Parkdale Intercultural Association	Collège Solomon	
		Progress Career Planning Institute	TECHNATION CANADA (anciennement Association canadienne de la technologie de l'information ([ACTI])	
		The Career Foundation	The Immigrant Education Society	
		The Michener Institue of Education at UHN	Société de recherche sociale appliquée	
		Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)	Université de l'Alberta	
		Urban Rez Solutions Social Entreprise	Institut universitaire de technologie de l'Ontario Faculté des sciences de la santé	
		Venture for Canada		
		Conseil du patrimoine et centre multiculturel de Welland		
		Wesley Urban Ministries		
		Weston Frontlines Centre		
		Women's College Hospital		
		Working Skills Centre (WSC)		
		Centre d'Encadrement pour les Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI)		
		Youth Employment Services Montreal (YES)		

Compétences	Canada atlantique	Centre du Canada	Prairies	Ouest canadien
		Le Pignon Bleu		
		Le Piolet		
		Recyclage Vanier		
		Communauté allemande de Québec		
		Communauté allemande de Québec		
		Union des Tunisiens de Québec		
Entrepreneuriat	Corporation développement économique 3+	Carrefour jeunesse-emploi de la Capitale Nationale (CJECN)	Action for Healthy Communities à Edmonton	DIVERSECity Community Resources Society
		Carrefour Jeunesse Emploi d'Abitibi-Est	de Sedulous Women	Immigrant Services Society
		ACCES Employment	G(irls)20	North Shore Multicultural Society
		Access Community Capital Fund	Startup Edmondton	Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)
		Afro Canadian Caribbean Association of Hamilton	Supporting Employment and Economic Development (SEED) Winnipeg Inc.	S.U.C.C.E.S.S.
		Agincourt Community Services Association	The Immigrant Education Society	The YMCA of Greater Vancouver
		Argana – Association of Moroccan-Canadian Women		
		Association canadienne-française de l'Ontario – Conseil régional des Mille-Îles (ACFOMI)		
		Association of Black Entrepreneurs & Professionals of Ottawa-Gatineau		
		Bangladeshi-Canadian Community Services (BCS)		
		Black Business and Professional Association		
		Canadian Arab Women's Association		
		Careers Education Empowerment		
		Catholic Crosscultural Services		
		Centre for Immigrant and Community Services (CICS)		
		Conseil des organismes francophones de la région de Durham		
		COSTI Immigrant Services		
		CultureLink Settlement Services		
		Heritage Skills Development Centre (HSDC)		
		Indus Community Services		
		Compétences liées à la tâche		

Compétences	Canada atlantique	Centre du Canada	Prairies	Ouest canadien
		La Passerelle - Intégration et Développement Économique (I.D.É)		
		Learning Enrichment Foundation		
		New Canadians' Centre of Excellence Inc.		
		Niagara Folk Arts Multicultural Centre		
		North York Community House		
		Peel Multicultural Council		
		Philippine Centre Canada		
		Refugee Career Jumpstart Project		
		Scadding Court Community Centre		
		Scale Without Borders		
		Skills for Change		
		Centre somalien pour les services à la famille		
		Conseil du patrimoine et centre multiculturel de Welland		
		West Neighbourhood House		
		Working Women Community Centre (WWCC)		
		Centre d'emploi Compétences mondiales		
		YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo		
		YWCA Toronto		

Annexe D – Analyse des programmes

Programmes pancanadiens

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Foresight Cleantech Accelerator Centre	Skills for a Clean Economy	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : Technologie de l'économie verte/propre	Ensemble du Canada		Oui	
Société de recherche sociale appliquée	Modèle de rémunération selon le rendement pour la formation axée sur les compétences	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : Fabrication	Ensemble du Canada	Multiples	Oui	

Alberta

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Action for Healthy Communities à Edmonton	Computer Class	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques : compétences liées à Internet et au courrier électronique	Alberta	Edmonton	Non	https://a4hc.ca/
Action for Healthy Communities à Edmonton	English Language Learning Class	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Edmonton	Non	https://a4hc.ca/
Action for Healthy Communities à Edmonton	Entrepreneurship Supports Program	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en développement des activités, connaissance de la législation canadienne, opérations de gestion	Alberta	Edmonton	Non	https://a4hc.ca/
Action for Healthy Communities à Edmonton	Literacy Class For Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques, compétences linguistiques générales en anglais	Alberta	Edmonton	Non	https://a4hc.ca/
Agape Language Centre	ESL Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Oui	https://agapelanguagecentre.com/
Agape Language Centre	LINC Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Oui	https://agapelanguagecentre.com/
Alberta International Medical Graduate Association (AIMGA) [école d'études supérieures]	Alberta Clinical and Surgical Assistant Program (ACSAP)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : services de soins aux patients, rôles de couverture clinique et/ou chirurgicale	Alberta	Calgary	Oui	https://aimga.ca/
Alberta International Medical Graduate Association (AIMGA) [école d'études supérieures]	Career Transition Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compréhension du système de santé canadien, ensemble de compétences pertinentes Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Oui	https://aimga.ca/
Alberta International Medical Graduate Association (AIMGA) [école d'études supérieures]	CaRMS Preparation Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences médicales, compréhension du système de santé canadien	Alberta	Calgary	Oui	https://aimga.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Alberta International Medical Graduate Association (AIMGA) [école d'études supérieures]	IELTS Preparation Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'IELTS afin de répondre aux exigences de compétences linguistiques pour le processus d'obtention de l'autorisation d'exercer	Alberta	Calgary	Oui	https://aimga.ca/
ASSIST Community Services Centre	LINC Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Edmonton	Oui	https://assistcsc.org/about/
Bredin Centre for Learning	International Pharmacy Bridging	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en pharmacie	Alberta	Edmonton	Non	https://bredin.ca/
Calgary Bridge Foundation for Youth	Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, développement personnel	Alberta	Calgary	Oui	http://www.cbfy.ca/
Calgary Bridge Foundation for Youth	Transitioning Into Post-Secondary (TIPS)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : planification de carrière, réseautage	Alberta	Calgary	Oui	http://www.cbfy.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	4th Class Power Engineering Training Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation sur les chaudières, les turbines à vapeur et à gaz, les générateurs, les moteurs à gaz, diesel et à combustion interne, etc.	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Career Bridge Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Formation en informatique	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques, compétences en saisie au clavier	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Employment Communicati on Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en présentation, formation en éthique, agrément professionnel, réseautage et mentorat	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Foundational Construction Trades (FCT) Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en construction	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Industrial Mechanic (Millwright)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : métiers de mécanicien de chantier ou d'usinage	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Information & Technology Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation sur les compétences professionnelles en TI	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)	Mentorship for Integration	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Non	https://www.ccisab.ca/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Bridge to Success for Professional Immigrant Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : développement personnel, culture organisationnelle, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Career Services for Foreign Trained Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du milieu de travail canadien, techniques de recherche d'emploi, etc. Compétences professionnelles : compétences numériques (telles que la suite MS Office, Optimal Resume, Survey Monkey, Prezi), compétences en comptabilité (pour les participants concernés)	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Child Development Worker Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation linguistique professionnelle, certification d'intervenant en développement de l'enfant	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Childcare Training for Low Literacy Immigrant Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation au milieu de travail canadien, compétences en recherche d'emploi Compétences professionnelles : compétences requises d'un assistant en développement de l'enfant	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Childcare Training Pathway	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences requises d'un assistant en développement de l'enfant, certificat de secourisme et de réanimation cardiopulmonaire	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Fast Track Employment Training for Immigrant Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences requises d'un professionnel de la sécurité, compétences nécessaires pour fournir un service de qualité aux guichets d'accueil	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Food Service Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation au milieu de travail canadien Compétences professionnelles : vocabulaire de la restauration, formation ProServe, compétences en service à la clientèle	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	HIPPY - Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : amélioration de la langue anglaise	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Labour Market Bridging for Volunteers: Interpretation and Translation	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : formation sur Microsoft office, Publisher et Powerpoint Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : préparation et formation à l'interprétation	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Line Cook Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : préparation et assemblage de plats selon les spécifications du restaurant	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Links to Young Adult Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, culture canadienne; compétences numériques	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/
Calgary Immigrant Women's Association (CIWA)	Modular Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : entretien ménager, préposé aux chambres, aide-cuisinier	Alberta	Calgary	Non	https://www.ciwa-online.com/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC)	Mentor Match Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi	Alberta	Calgary	Oui	https://www.criec.ca/
Central Alberta Refugee Effort (C.A.R.E.)	English as a Second Language (ESL)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Red Deer	Oui	http://immigrant-centre.ca/
Central Alberta Refugee Effort (C.A.R.E.)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Red Deer	Oui	http://immigrant-centre.ca/
Centre for Newcomers	Life Skills For Immigrant Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, autonomie fonctionnelle	Alberta	Calgary	Non	https://www.centrefornewcomers.ca/
Centre for Newcomers	Multicultural Peer Mentorship For Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail canadien	Alberta	Calgary	Non	https://www.centrefornewcomers.ca/
Changing Together: A Centre for Immigrant Women (CTCIW)	Digital Literacy Classes	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité	Alberta	Edmonton	Non	http://www.changingtogether.com/
Changing Together: A Centre for Immigrant Women (CTCIW)	English as a Second Language (ESL) program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Edmonton	Non	http://www.changingtogether.com/
Changing Together: A Centre for Immigrant Women (CTCIW)	Pre-employment Training Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue	Alberta	Edmonton	Non	http://www.changingtogether.com/
Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN)	Part time Community English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, autonomie fonctionnelle	Alberta	Edmonton	Oui	https://www.emcn.ab.ca/
Edmonton Region Immigrant Employment Council (ERIEC)	Career Mentorship	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Alberta	Edmonton	Oui	http://eriec.ca/
Edson and District Community Learning Society	English as a Second Language (ESL) program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Edson	Non	http://www.edsonlearning.ca/
Equilibrium International Education Institute (EEI)	Equilibrium English 1 on 1	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Calgary	Oui	http://www.equilibrium.ab.ca/
Equilibrium International Education Institute (EEI)	LINC Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Calgary	Oui	http://www.equilibrium.ab.ca/
Flexibility Learning Systems	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, autonomie fonctionnelle	Alberta	Lethbridge	Oui	http://flexibilitylearning.ca/
Immigrant Services Calgary Society	Advanced Literacy and Language Training in the Workplace	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en communication propres à la profession	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrantservicescalgary.ca/
Immigrant Services Calgary Society	Employment Project for Individuals With Low English Skills	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrantservicescalgary.ca/
Indo Canadian Women's Association (ICWA)	Digital Literacy Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques, compétences liées à Internet et au courrier électronique	Alberta	Edmonton	Non	http://www.icwaedmonton.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Indo Canadian Women's Association (ICWA)	Language Proficiency Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Edmonton	Non	http://www.icwaedmonton.org/
Indo Canadian Women's Association	Digital Literacy Program	Non précisée	Compétences numériques	Alberta	Edmonton	Condition féminine Canada; Service Canada	https://icwaedmonton.org/
Indo Canadian Women's Association	Language Proficiency Classes	Non précisée	Formation linguistique : compétences linguistiques en conversation	Alberta	Edmonton	Condition féminine Canada; Service Canada	https://icwaedmonton.org/
Making Changes Employment Association of Alberta	Employment and Life Skills	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Oui	https://www.makingchangesassociation.ca/
Making Changes Employment Association of Alberta	Women in Technology	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation sur le développement Web	Alberta	Calgary	Oui	https://www.makingchangesassociation.ca/
Maple Leaf Academy	Intermediate to Advanced ESL	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Calgary	Oui	http://www.mapleleafacademy.com/
Maple Leaf Academy	LINC Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Calgary	Oui	http://www.mapleleafacademy.com/
Maple Leaf Academy	Making Anything Possible with Perseverance and Drive (MAPPeD)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : amélioration de la langue anglaise, autonomie fonctionnelle Formation linguistique : formation sur l'employabilité	Alberta	Calgary	Oui	http://www.mapleleafacademy.com/
SAAMIS Immigration Services Association	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, autonomie fonctionnelle	Alberta	Medicine Hat	Oui	http://www.saamisimmigration.ca/
Society of Brooks Community Adult Learning Council (BCALC)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Brooks	Oui	http://brookslearning.ca/
Collège Solomon	Connections To Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Edmonton	Non	https://solomoncollege.ca/
Collège Solomon	English As A Second Language (ESL) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Edmonton	Non	https://solomoncollege.ca/
Collège Solomon	Food Service Supervisor Preparation Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences pour le secteur de la restauration	Alberta	Edmonton	Non	https://solomoncollege.ca/
Collège Solomon	Hospitality Diploma	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences pour l'industrie de l'accueil	Alberta	Edmonton	Non	https://solomoncollege.ca/
Collège Solomon	Key Workplace Language Training Training (KWEST)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences pour le secteur de l'entreposage	Alberta	Edmonton	Non	https://solomoncollege.ca/
Collège Solomon	Cours de langue pour les immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Edmonton	Non	https://solomoncollege.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
	au Canada (CLIC)						
Taber and District Adult Learning Council	ESL Drop In	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Taber	Non	http://taberadultlearning.com/
The Immigrant Education Society	Advanced Accounting	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en comptabilité (paie, principes d'imposition, impôts sur le revenu des particuliers et impôts sur le revenu d'entreprise/impôts des sociétés, pensions et autres avantages sociaux)	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Advanced Computers	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences avancées sur Excel, telles que le publipostage, les fonctions financières, les recherches, les tableaux dynamiques croisés	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Basic Accounting	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences de base en comptabilité (bilan, états des résultats et des flux de trésorerie, tenue de livres en partie double, compétences en journalisation et en report dans les grands livres)	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Clerical Training	Pas d'orientation particulière	Compétences linguistiques, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du lieu de travail canadien	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Computer Access for Literacy Learners (CALL)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques : compétences liées à Internet et au courrier électronique	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Digital Literacy for Employment	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : compétences en saisie au clavier Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Employment Skills Training (EST)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	English for Employment: Job Search (EEJS)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue, compétences en rédaction de CV et de lettres de motivation	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Entrepreneur ship Development Training (EDT)	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : connaissance de la législation canadienne, compétences en développement des activités, enregistrement des entreprises, gestion des activités, etc.	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	ESL	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Foundations in Agricultural-based industries for Refugees and Migrants (FARM)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : manipulation de l'équipement, procédures de santé et de sécurité, et procédés de production	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
The Immigrant Education Society	Literacy & Basic English	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Occupation Specific Training (OST)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en communication propres à la profession, formation au certificat de niveau 1 en garde d'enfants, formation aux métiers de l'entreposage et de la logistique, formation d'agent de sécurité	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	QuickBooks	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en comptabilité (grand livre, comptes fournisseurs, comptes clients, paie et stocks)	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Sage 50	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en comptabilité (grand livre, comptes fournisseurs, comptes clients, paie et stocks)	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
The Immigrant Education Society	Workplace Online Retention Class (WORC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue, compétences en rédaction de CV et de lettres de motivation, résolution des conflits	Alberta	Calgary	Oui	https://www.immigrant-education.ca/
YMCA Calgary	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) du YMCA	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Alberta	Calgary	Non	https://www.ymcacalgary.org/
Energy Safety Canada	Compétences transférables dans le secteur de l'énergie	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences au sein de l'industrie pétrolière et gazière	Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan		Non	https://fsc-ccf.ca/fr/projets/competences-transferables-dans-le-secteur-de-lenergie/

Colombie-Britannique

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Archway Community Services	Access2English	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Colombie-Britannique	Abbotsford	Oui	https://archway.ca/
Archway Community Services	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Abbotsford	Oui	https://archway.ca/
Archway Community Services	Employment Mentors	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail canadien	Colombie-Britannique	Abbotsford	Oui	https://archway.ca/
Archway Community Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Abbotsford	Oui	https://archway.ca/
Back in Motion	Mentorat	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du marché du travail canadien	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	http://careerpaths.ca/
Back in Motion	Skills Upgrading - Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation propre à la profession	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	http://careerpaths.ca/
Cariboo Chilcotin Partners for Literacy Society	English as a Second Language Programs	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Williams Lake	Non	https://www.caribooliteracy.com/
Cariboo Chilcotin Partners for Literacy Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Williams Lake	Non	https://www.caribooliteracy.com/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Central Vancouver Island Multicultural Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Nanaimo	Oui	https://www.cvims.org/
Chilliwack Community Services	English Language Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Chilliwack	Oui	http://www.comserv.bc.ca/
Collège Éducacentre College	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://educacentre.com/
Collingwood Neighbourhood House	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://www.cnh.bc.ca/
Columbia Basin Alliance for Literacy	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Invermere	Oui	https://www.cbal.org/
Cowichan Valley Intercultural and Immigrant Aid Society [Cowichan Intercultural Society]	English Language Mentoring (ELM) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Duncan	Oui	http://cis-iwc.org/
Cowichan Valley Intercultural and Immigrant Aid Society [Cowichan Intercultural Society]	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Duncan	Oui	http://cis-iwc.org/
Dawson Creek Literacy Society	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Dawson Creek	Oui	https://dawsoncreekliteracy.ca/
DIVERSECity Community Resources Society	Advanced Microsoft Excel	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques : compétences informatiques avancées pour le lieu de travail, p. ex., formules Excel	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Advanced Microsoft Word and PowerPoint	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques : compétences informatiques avancées pour le lieu de travail, p. ex., formules Excel	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Compétences numériques	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques : compétences en rédaction de courriels, compétences liées à Internet	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Call Centre Basics	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation en service à la clientèle	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Customer Service and Cashier Basics	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation en service à la clientèle, caissiers dans le secteur du commerce de détail	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	English as a Second Language Programs	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Essential Computer Skills for the Workplace	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : compétences informatiques avancées pour le lieu de travail	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Financial Customer Service Basics	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en service à la clientèle dans le domaine financier, services bancaires canadiens, investissements, produits financiers, outils et terminologies	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	H.E.A.L. for Work Program for Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Immigrant Entrepreneur Program	Pas d'orientation particulière	Entrepreneuriat : compétences opérationnelles, analyse de la concurrence, rédaction d'un plan d'affaires, enregistrement d'une entreprise, possibilités de prêts financiers	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Introduction to Sage 50 Accounting Modules	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : traitement des comptes clients, des comptes fournisseurs, des grands livres, des opérations bancaires, des budgets, etc.	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
DIVERSECity Community Resources Society	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	LINC Assistance and Readiness Class (LARC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Microsoft Excel Essentials	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences informatiques avancées pour le lieu de travail, p. ex., formules Excel	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Read-y for Life Reading and Writing Skills Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction en anglais	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	S.A.H.A.R.A. Employment Program for Men	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Supervisory Skills Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; formation en entrepreneuriat	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Traffic Control Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : réglementation, normes, matériel et équipement de protection individuelle (EPI) concernant le contrôle de la circulation	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
DIVERSECity Community Resources Society	Youth Employment Programs	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.dcrs.ca/our-services/employment-supports/
Immigrant and Multicultural Services society of Prince George (IMSS)	Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Prince George	Oui	https://www.imss.ca/
Immigrant and Multicultural Services society of Prince George (IMSS)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Prince George	Oui	https://www.imss.ca/
*Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC)	ASCEND (Applied Skills Curriculum to Empower Newcomer Development)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://iecbc.ca/our-work/programs/
Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC)	MentorConnect	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail canadien	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://iecbc.ca/our-work/programs/
Immigrant Services Society	Advanced Literacy & Language Training in the Workplace	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en pensée critique, compétences en communication Compétences professionnelles : communication orale et écrite sur le lieu de travail, compétences numériques	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/
Immigrant Services Society	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : construction et ingénierie; compétences numériques	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/
Immigrant Services Society	Ignite	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; formation en entrepreneuriat : mise à l'essai et développement de produits ou de services, connaissance des tendances du marché et des exigences réglementaires	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/
Immigrant Services Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/
Immigrant Services Society	Spark	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; Formation en entrepreneuriat : formation linguistique propres à l'entrepreneur, compétences en intérêts commerciaux et en idéation, compétences en opérations de gestion	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/
Immigrant Services Society	TechWomen	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences numériques	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/
Immigrant Services Society	Youth in Tech	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en pensée critique Compétences professionnelles :	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://issbc.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			développement Web, marketing/conception numérique ou technologies de l'information et de la communication				
Association interculturelle du Grand Victoria	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : construction et ingénierie, technologies de l'information, comptabilité, tenue de livres et administration de bureau, etc.	Colombie-Britannique	Victoria	Non	https://www.icavictoria.org/
Association interculturelle du Grand Victoria	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Victoria	Non	https://www.icavictoria.org/
Association interculturelle du Grand Victoria	Work with a Mentor	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Victoria	Non	https://www.icavictoria.org/
Kamloops Cariboo Regional Immigrants Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Kamloops	Non	http://immigrantservices.ca/
Kelowna Community Resources (KCR)	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Kelowna	Oui	https://kcr.ca/
Kelowna Community Resources (KCR)	Options 55+	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Kelowna	Oui	https://kcr.ca/
Kelowna Community Resources (KCR)	Skills Training for Employment Program (STEPs)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences en administration de bureau, compétences de personnel chargé des services liés aux bâtiments	Colombie-Britannique	Kelowna	Oui	https://kcr.ca/
Literacy Alberni Society	Adult Basic Education Fundamental English class	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Port Alberni	Oui	https://literacyalberni.ca/
Literacy Alberni Society	Beginner and Intermediate English Language classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Port Alberni	Oui	https://literacyalberni.ca/
Literacy Alberni Society	Introductory English Language Class	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Port Alberni	Oui	https://literacyalberni.ca/
Mission Community Services Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Mission	Oui	https://www.missioncommunityservices.com/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences pour les professions réglementées et non réglementées, p. ex., la comptabilité, la tenue de livres et l'administration de bureau, etc.	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Fast Track to Manufacturing (F2M)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : santé et sécurité, lecture des bons de travail, schémas et dessins, rapports de production et assurance de la qualité	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Immigrant Women's Employment Readiness Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : comptabilité, finances,	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			administration, ressources humaines, marketing, secteurs de la gestion des affaires et des projets				
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	MOSAIC engage English classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Refugee Roofers Training and Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : ateliers de préparation à l'emploi et de maintien de l'emploi Compétences professionnelles : certification en protection contre les chutes, certification SIMDUT 2015, sécurité des échelles, sécurité des échafaudages, système de formation sur la sécurité dans la construction	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Refugee Training and Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : cours d'anglais en affaires et sur le lieu de travail, compétences en communication et culture organisationnelle canadienne, formation préparatoire à l'emploi, compétences interculturelles Compétences professionnelles : formation en production manufacturière de niveau 1	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
MOSAIC - Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities [MOSAIC BC]	Workplace Connections Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail canadien	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.mosaicbc.org/
Mothers Matter Centre	Early Language Learning (ELL) for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://www.mothersmattercentre.ca/
Multicultural and Immigrant Services Association of North Vancouver Island [Immigrant Welcome Centre]	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Courtenay	Oui	https://immigrantwelcome.ca/
North Shore Multicultural Society	Self Employment For Newcomers Program	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : élaboration d'un plan d'affaires, connaissance des pratiques de développement des activités au Canada	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://nsms.ca/
North Shore Multicultural Society	Workplace Culture And Language Training (Beginner)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, réseautage, travail d'équipe, résolution de conflits, techniques d'entrevue	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://nsms.ca/
Options Community Services	Career Mentorship	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail canadien, culture organisationnelle canadienne	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.options.bc.ca/
Options Community Services	Job Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://www.options.bc.ca/
Pacific Immigrant Resources Society	Building Bridges	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du marché du travail canadien, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, réseautage	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	http://pirs.bc.ca/
Pacific Immigrant Resources Society	Childcare Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences nécessaires pour travailler en tant que prestataire de services de garde d'enfants (p. ex., santé, sécurité, nutrition, musique et mouvement, et garde d'enfants tenant compte des traumatismes)	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	http://pirs.bc.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Pacific Immigrant Resources Society	Community English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	http://pirs.bc.ca/
Pacific Immigrant Resources Society	Leadership Education and Development (LEAD)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique, confiance en soi	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	http://pirs.bc.ca/
Pacific Immigrant Resources Society	Online English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	http://pirs.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : construction et ingénierie, technologies de l'information, comptabilité, tenue de livres et administration de bureau, etc.	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Immigrant Public Works Technician Training Project	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : travaux publics, réparation des routes, des égouts, etc.	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Intercultural Logistics and Transportation Operations Project (ILTOP 55+)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du marché du travail canadien Compétences professionnelles	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Social Innovative Youth Employment Program (S.I.Y.E.P.)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : leadership, gestion du temps, outils et techniques de recherche d'emploi efficaces, connaissances financières et compétences en résolution de problèmes	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Trade Builders Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences pour les métiers de la construction	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Workplace Integration For Multi-Barriered Individual (WIMBI)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du marché du travail canadien	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Progressive Intercultural Community Services Society (PICS)	Youth Tech & Business Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation sur les compétences professionnelles Formation en entrepreneuriat : formation en esprit d'entreprise	Colombie-Britannique	Surrey	Non	https://pics.bc.ca/
Richmond Multicultural Community Services	English Conversation Class	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Colombie-Britannique	Richmond	Oui	http://www.rmcs.bc.ca/
S.U.C.C.E.S.S.	Chance to Choose: A Youth Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://successbc.ca/
S.U.C.C.E.S.S.	Digital Literacy Upgrading for Job Seekers Age 55+	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques, compétences en recherche d'emploi	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://successbc.ca/
S.U.C.C.E.S.S.	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://successbc.ca/
S.U.C.C.E.S.S.	Self-Employment Training for Young Entrepreneurs	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique Formation en entrepreneuriat : commerce électronique, exportation/importation, gestion financière, investissement, création d'entreprise, plans d'affaires	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://successbc.ca/
S.U.C.C.E.S.S.	Youth Employment Connect – Training for Jobs	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : marketing et ventes,	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://successbc.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			compétences en technologies de l'information et de la communication				
S.U.C.C.E.S.S.	Youth Leadership Millennium	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences en leadership, communication, résolution de conflits	Colombie-Britannique	Vancouver	Oui	https://successbc.ca/
Shuswap Immigrant Services Society	English as a Second Language Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Salmon Arm	Oui	https://sissociety.ca/
South Okanagan Immigrant and Community Services	Career Paths for Skilled Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : menuisier, aide-soignant, comptable, cuisinier; compétences numériques : technicien de réseau, etc.	Colombie-Britannique	Penticton	Non	http://www.soics.ca/
South Okanagan Immigrant and Community Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Colombie-Britannique	Penticton	Non	http://www.soics.ca/
The YMCA of Greater Vancouver	Self Employment for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences requises pour lancer une petite entreprise	Colombie-Britannique	Vancouver	Non	https://www.gv.ymca.ca/
Umoja Operation Compassion Society [de la Colombie-Britannique]	Adult Literacy and Life Skills	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://umojaoperation.ca/
Umoja Operation Compassion Society [de la Colombie-Britannique]	Youth Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique Compétences professionnelles : compétences dans le domaine des médias et de la technologie, compétences numériques	Colombie-Britannique	Surrey	Oui	https://umojaoperation.ca/
Vernon & District Immigrant & Community Services Society	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Colombie-Britannique	Vernon	Oui	https://www.vdicss.org/
Victoria Immigrant and Refugee Centre Society	Pathways 2 Professions & Entrepreneurship (P2PE)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compréhension du milieu de travail canadien	Colombie-Britannique	Victoria	Oui	http://www.vircs.bc.ca/
Energy Safety Canada	Compétences transférables dans le secteur de l'énergie	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences au sein de l'industrie pétrolière et gazière	Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan		Non	https://fsc-ccf.ca/fr/projets/competences-transferables-dans-le-secteur-de-lenergie/

Manitoba

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Eastman Immigrant Services	English For Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Steinbach	Oui	https://www.eastmanimmigrantservices.com/
EDGE Skills Centre Inc.	EDGE Career	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques; formation linguistique; compétences professionnelles	Manitoba	Winnipeg	Non	http://edgeinc.ca/
EDGE Skills Centre Inc.	EDGE Employment Essentials	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques; formation linguistique	Manitoba	Winnipeg	Non	http://edgeinc.ca/
EDGE Skills Centre Inc.	EDGE ESL	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : capacités de lecture, expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Non	http://edgeinc.ca/
English Online Inc.	Career e-Mentors	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://myenglishonline.ca/
English Online Inc.	LINC Home Study	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://myenglishonline.ca/
English Online Inc.	Realize Professional Development Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://myenglishonline.ca/
Enhanced English Skills for Employment	EESE Courses	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.eese.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Enhanced English Skills for Employment	Returning Reading	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.eese.ca/
Enhanced English Skills for Employment	Returning Writing	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.eese.ca/
Immigrant and Refugee Community Organization of Manitoba Inc.	Newcomer Literacy Initiative	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.ircom.ca/
Immigrant Centre Manitoba Inc.	Access English Centre (AEC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.icmanitoba.com/
Immigrant Centre Manitoba Inc.	Formation en informatique	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : compétences en informatique, compétences en dactylographie	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.icmanitoba.com/
Immigrant Centre Manitoba Inc.	One-on-One EAL Tutoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://www.icmanitoba.com/
Manitoba Interfaith Immigration Council Inc.	Life Skills Training Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : autonomie fonctionnelle	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://miic.ca/
MFL Occupational Health Centre	Cross Cultural Community Development Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : santé et sécurité au travail	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://mflohc.mb.ca/
Mosaic Newcomer Family Resource Network	English Classes with Childcare	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://www.mosaicnet.ca/
Neepawa and Area Immigrant Settlement Services	English as a Additional Language	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://www.neepawasettlement.com/
Newcomers Employment Development Services (N.E.E.D.S.) Inc.	Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres au secteur	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://www.needsinc.ca/
Portage Learning and Literacy Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Portage la Prairie	Oui	http://pllc.ca/
Regional Connections	Adult Literacy Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Manitoba	Winkler	Oui	https://regionalconnections.ca/
Regional Connections	English for Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Manitoba	Winkler	Oui	https://regionalconnections.ca/
Regional Connections	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winkler	Oui	https://regionalconnections.ca/
Supporting Employment and Economic Development (SEED) Winnipeg Inc.	Immigrant and Newcomer Women Exploring Business	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en travail indépendant, développement des activités, marketing, prévisions de ventes, etc.	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://seedwinnipeg.ca/
Supporting Employment and Economic Development (SEED) Winnipeg Inc.	Newcomer Business & Enterprise Support & Training	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : lancement d'entreprises, travail indépendant	Manitoba	Winnipeg	Oui	http://seedwinnipeg.ca/
UFCW Training Centre local 832	English as a Second Language	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Non	http://ufcw832.com/training_centre

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Université de Saint-Boniface	Français pour immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale et capacité d'écoute en français	Manitoba	Winnipeg	Oui	https://ustboniface.ca/
Westman Immigrant Services	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Brandon	Oui	http://www.westmanimmigrantservices.ca/
YMCA-YWCA of Winnipeg	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Manitoba	Winnipeg	Non	http://www.ywinnipeg.ca/

Nouveau-Brunswick

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences (CASTL) (anciennement Prince Edward Island BioAlliance)	A New Model and Pilot Project for Workplace Integrated Learning	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : perfectionnement des compétences	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard		Oui	
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Assurer l'avenir de la main-d'œuvre en transformation des aliments et des boissons	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : transformation des aliments et des boissons	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador		Oui	

Terre-Neuve-et-Labrador

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Assurer l'avenir de la main-d'œuvre en transformation des aliments et des boissons	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : transformation des aliments et des boissons	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador		Oui	

Nouvelle-Écosse

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Cape Breton Island Centre for Immigration	English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Nouvelle-Écosse	Sydney	Non	http://cbici.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Bridge to Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue, aperçu du lieu de travail canadien	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Bridge-to-Work Language Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du milieu de travail canadien	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Clear Speaking	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Communication for Healthcare Professionals	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en communication propres aux soins de santé, terminologies	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of	Computer Skills Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Nova Scotia (ISANS)							
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	EAL Volunteer Tutor Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Email Writing	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : étiquette propre aux courriels, formulation et format appropriés	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Engineers Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : voie d'accès au permis d'ingénieur, compréhension de la culture organisationnelle des ingénieurs canadiens	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	English Classes for the Community (CLB 1-4)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	English in the Workplace	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Programme Facilitating Access to Skilled Talent (FAST)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, aperçu de la culture organisationnelle canadienne Compétences professionnelles : aperçu de professions particulières (métiers, biotechnologie et sciences de la vie, compétences numériques et services de données, etc.)	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Financial Services Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : système d'imposition, notions fondamentales de comptabilité, comptes clients et comptes fournisseurs, QuickBooks	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Immigrant Youth Employability Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques de recherche d'emploi et techniques d'entrevue, aperçu de la culture organisationnelle canadienne	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	International Medical Graduates (IMG) Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication professionnelle Compétences professionnelles : connaissance du système de santé canadien, compétences médicales	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	International Pharmacy Graduates (IPGs) Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences interpersonnelles et compétences en communication Compétences professionnelles : pharmacologie, connaissances et compétences en pharmacie	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Internationally Educated Architects Work-based Assessment (Pilot) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, réseautage Compétences professionnelles : compétences en architecture	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Internationally Educated Dental Professionals (IEDP) Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences dentaires	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Internationally Educated Nurses Orientation Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : concepts de communication thérapeutique, terminologie médicale, documentation professionnelle, révision des soins infirmiers médico-chirurgicaux	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Job Search Strategies Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue, compétences	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Language Class for Young Adults	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Language Learning Strategies	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du milieu de travail canadien	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	LINC Home Study	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Listening and Speaking at Work Online	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, capacité d'écoute et expression orale sur le lieu de travail	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Literacy Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Orientation and Communicatio n Skills for Engineers	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Outreach Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Professional Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Professional Practice Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : réseautage, aperçu de la culture organisationnelle canadienne	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Pronunciation and Communicatio n for Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du milieu de travail canadien	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Language Training Professional Communicatio n	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : stratégies de communication pour la conversation, les présentations, la rétroaction constructive et les réunions	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Language Training Working with Others	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : stratégies de communication pour le réseautage, la négociation, le travail d'équipe et la gestion des conflits	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Special Needs Support Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Trades Practical Assessment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : recherche d'emploi, techniques d'entrevue et formation sur la culture organisationnelle canadienne; compétences professionnelles : compétences propres au métier, apprentissage	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of	Working in Canada (en	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, attentes des employeurs	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Nova Scotia (ISANS)	ligne – études autodirigées)						
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Workplace Integration in Canada (en ligne – études autodirigées)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du milieu de travail canadien	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Workplace Writing 1	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : communication d'affaires, lecture de documents professionnels, sites Web, formulaires et tableaux	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Workplace Writing 2	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : communication d'affaires, stratégies de lecture de documents sur le lieu de travail	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)	Workplace Writing 3	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : communication d'affaires	Nouvelle-Écosse	Halifax	Oui	https://www.isans.ca/
Pier Labs	L'Atlantique en action	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : immobilier (production/fabrication, construction)	Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse	Charlottetown , Halifax	Oui	https://fsc-ccf.ca/fr/projets/latlantique-en-action/
Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences (CASTL) (anciennement Prince Edward Island BioAlliance)	A New Model and Pilot Project for Workplace Integrated Learning	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : perfectionnement des compétences	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard		Oui	
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Assurer l'avenir de la main-d'œuvre en transformation des aliments et des boissons	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : transformation des aliments et des boissons	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador		Oui	

Ontario

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
ACCES Employment	Engineering Connections: Project Management	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles	Ontario	Toronto	Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences	https://accesemployment.ca/
ACCES Employment	Business Connections en Français	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : recherche d'emploi, techniques d'entrevue, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences opérationnelles de base	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Career Pathways for Newcomer Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles : techniques de résolution créative de problèmes, capacités de raisonnement analytique, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, travail d'équipe	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Connector Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; formation professionnelle : compétences en recherche d'emploi	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Construction Trades Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique/compétences professionnelles : culture organisationnelle canadienne, compétences en recherche d'emploi, formation linguistique dans le domaine de la construction, possibilité	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			de formations techniques (p. ex., chariot élévateur à fourche, santé et sécurité)				
ACCES Employment	Cybersecurity Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, culture organisationnelle; compétences professionnelles : formation théorique et technique	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Destination Employment - Hospitality Skills Catalyst	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en recherche d'emploi; compétences professionnelles : formation sur les compétences en sécurité alimentaire, excellence du service, etc.	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Electrical Engineering Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, culture organisationnelle; compétences professionnelles : formation théorique et technique (Code de sécurité relatif aux installations électriques de l'Ontario et normes connexes, automatisation industrielle dans les systèmes énergétiques de l'Ontario, etc.)	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Empowering Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Engineering Connections	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation théorique et technique (codes et normes de santé et de sécurité, codes et normes d'ingénierie, etc.) Formation linguistique : compétences en réseautage et techniques d'entrevue	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Financial Services Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Healthcare Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Human Resources Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en rédaction de CV, pensée créatrice et compétences en résolution de problèmes, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation théorique et technique (p. ex., droit du travail et gestion de la diversité, relations industrielles, santé et sécurité, paie et pensions)	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Information Technology Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : formation théorique et technique, compétences en réflexion conceptuelle	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Job Search Workshops (Newcomers)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en langue anglaise/communication Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Language for Workplace Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			communication sur le lieu de travail, compétences en rédaction d'affaires, compétences en présentation, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail				
ACCES Employment	Leadership Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Sales and Marketing Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en rédaction de CV; formation en entrepreneuriat : pensée créatrice et compétences en résolution de problèmes, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation théorique et technique (p. ex., vente et marketing, médias numériques, marketing numérique), compétences en gestion de projet	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Speed Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Speed Mentoring en Français	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Start Customer Care	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences en service à la clientèle, jumelage Compétences numériques : compétences numériques appliquées	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Supply Chain Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; Compétences professionnelles : formation théorique et technique (p. ex., examen de PGP), compétences en gestion de projet	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
ACCES Employment	Women in Technology	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; Compétences professionnelles : formation théorique et technique, accès à des cours d'apprentissage en ligne	Ontario	Toronto	Oui	https://accesemployment.ca
Access Alliance Multicultural Health and Community Services	Newcomer Education Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : autoefficacité, estime de soi Formation linguistique : systèmes canadiens	Ontario	Toronto	Oui	http://accessalliance.ca/
Access Community Capital Fund	Women's Business Accelerator	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : planification des activités, compétences en génération d'idées, compétences en argumentation commerciale Formation linguistique	Ontario	Toronto	Non	https://accessccf.com/
Adult Language and Learning	Career Link	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences numériques : compétences en image de marque personnelle, utilisation des médias sociaux	Ontario	Chatham	Oui	www.adultlanguageandlearning.ca
Adult Language and Learning	English As A Second Language	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences générales en communication en anglais	Ontario	Chatham	Oui	www.adultlanguageandlearning.ca

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Adult Language and Learning	Immigrant Youth Services	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles : apprentissage de la diversité	Ontario	Chatham	Oui	www.adultlanguageandlearning.ca
Adult Language and Learning	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue, compétences en image de marque personnelle, utilisation des médias sociaux, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail	Ontario	Chatham	Oui	www.adultlanguageandlearning.ca
Adult Language and Learning	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences générales en communication en anglais	Ontario	Chatham	Oui	www.adultlanguageandlearning.ca
Adult Language and Learning	Literacy Basic and Language Training Training (LBS)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences générales en communication en anglais Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Chatham	Oui	www.adultlanguageandlearning.ca
Agincourt Community Services Association	Economic and Skills Opportunities for Stronger Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité Formation en entrepreneuriat : compétences requises pour lancer une petite entreprise, opérations, budgétisation, marketing, etc. (y compris à domicile) Compétences professionnelles : compétences techniques/professionnelles (décoration de gâteaux, boulangerie, manipulation des aliments, accueil, etc.)	Ontario	Toronto	Non	https://www.agincourtcommunityservices.com/
Agincourt Community Services Association	Online Language Training Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Toronto	Non	https://www.agincourtcommunityservices.com/
Agincourt Community Services Association	Start a Home Business	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences requises pour lancer une petite entreprise, opérations, budgétisation, marketing, etc. (y compris à domicile)	Ontario	Toronto	Non	https://www.agincourtcommunityservices.com/
Association canadienne-française de l'Ontario – Conseil régional des Mille-Îles (ACFOMI)	Collective Entrepreneurship	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences requises pour la création d'une entreprise sociale, compétences relatives aux coopératives	Ontario	Kingston	Oui	www.acfomi.org
Big Brothers Big Sisters of Peel	Conversation Club	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Brampton	Non	https://peel.bigbrothersbigsisters.ca/what-we-do/our-programs/
Bob Rumball Canadian Centre of Excellence for the Deaf	Employment Services for Deaf Immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences	Ontario	North York	Non	https://www2.bobrumball.org/adult-education/
Bob Rumball Canadian Centre of Excellence for the Deaf	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, expression orale et compétences en calcul Autres compétences : langue des signes américaine	Ontario	North York	Non	https://www2.bobrumball.org/adult-education/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Bradford Immigrant and Community Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, expression orale, compétences en rédaction en anglais, compétences générales en communication	Ontario	Bradford	Non	http://www.bradfordimmigrant.ca/
Brampton Multicultural Community Centre (BMC)	Job Search Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne	Ontario	Brampton	Oui	www.bmccentre.org
Caledon Community Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en lecture, compétences en rédaction, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Caledon East	Oui	https://ccs4u.org/
Canadian Centre For Language And Cultural Studies (CCLCS)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, expression orale, compétences en rédaction, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Non	https://cclcs.ca/
Canadian Centre for Victims of Torture (CCVT)	Formation informatique et préparation au milieu de travail	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : compétences en informatique	Ontario	Toronto	Oui	www.ccvt.org
Canadian Centre for Victims of Torture (CCVT)	Specialized Language and Skills Training program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Toronto	Oui	www.ccvt.org
Services canadiens de l'ouïe	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en rédaction et expression orale	Ontario	Toronto	Oui	https://www.chs.ca/fr/service/cours-de-langue-pour-les-nouveaux-arrivants-au-canada
Services canadiens de l'ouïe	Alphabétisation et compétences de base	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, compétences en rédaction, compétences en recherche d'emploi, compétences en résolution de problèmes, compétences en informatique Compétences supplémentaires : langue des signes américaine	Ontario	Toronto	Oui	https://www.chs.ca/fr/service/cours-de-langue-pour-les-nouveaux-arrivants-au-canada
Canadian Ukrainian Immigrant Aid Society (CUIAS)	CLIC	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	http://cuias.org/wp/
CAPE - Council for Access to the Profession of Engineering	Advanced Training and Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication professionnelle Compétences professionnelles : compétences en ingénierie (p. ex., applications des énergies renouvelables)	Ontario	Toronto	Non	http://www.capeinfo.ca/
CAPE - Council for Access to the Profession of Engineering	Collaborative Multi-Profession Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles : développement personnel et professionnel, création de réseaux, apprentissage par l'expérience, échange de connaissances, développement de carrière et échange de compétences	Ontario	Toronto	Non	http://www.capeinfo.ca/
CARE Centre for Internationally Educated Nurses	Effective Communication Strategies for Nurses (ECSN)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en communication interculturelle, compétences interprofessionnelles Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	www.care4nurses.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
CARE Centre for Internationally Educated Nurses	IENCAP/OSCE Preparation	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : professionnalisme, éthique Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession, communication thérapeutique, participation des clients	Ontario	Toronto	Oui	www.care4nurses.org
CARE Centre for Internationally Educated Nurses	Language & Communication for Nurses (LCN)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques et compétences en communication propres à la profession (expliquer les maladies et les interventions, évaluer un client, faire un rapport aux collègues, communication intraprofessionnelle)	Ontario	Toronto	Oui	www.care4nurses.org
CARE Centre for Internationally Educated Nurses	Supports, Training, and Access to Regulated-employment Services (STARS) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : apprentissage propre aux soins infirmiers, formation linguistique propre à la profession, compétences en soins infirmiers par jumelage, soins de santé	Ontario	Toronto	Oui	www.care4nurses.org
Centre catholique pour immigrants	Réorientation de carrière en santé	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences présentant un intérêt pour le secteur des soins de santé	Ontario	Ottawa	Oui	https://cciottawa.ca/fr/
Centre catholique pour immigrants	Programme pour jeunes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Formation linguistique : pratique de l'anglais et du français	Ontario	Ottawa	Oui	https://cciottawa.ca/fr/
Services communautaires catholiques de la région de York (CCSYR)	Healthcare Study Groups	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : connaissances professionnelles nécessaires pour passer les examens d'obtention de l'autorisation d'exercer (diplômés en médecine, dentistes, diplômés en pharmacie, personnel infirmier)	Ontario	Richmond Hill	Non	www.ccsyr.org
Services communautaires catholiques de la région de York (CCSYR)	Professional Networking Café (PNC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, culture organisationnelle canadienne	Ontario	Richmond Hill	Non	www.ccsyr.org
Services communautaires catholiques de la région de York (CCSYR)	Study Groups for Professional Designations	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation théorique (p. ex., gestion de projet, Lean Six Sigma, chaîne d'approvisionnement)	Ontario	Richmond Hill	Non	www.ccsyr.org
Catholic Crosscultural Services	Employment Access Program (EAP) Peel Region	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, compétences	Ontario	Scarborough	Oui	https://www.cathcrosscultural.org/
Catholic Crosscultural Services	Employment Access Program (EAP) Toronto Region - Enhanced Language Training (ELT) for Healthcare Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne Compétences professionnelles : formation linguistique propre au secteur	Ontario	Scarborough	Oui	https://www.cathcrosscultural.org/
Catholic Crosscultural Services	Cours de langue pour les immigrants au	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, expression orale, compétences en rédaction,	Ontario	Scarborough	Oui	https://www.cathcrosscultural.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
	Canada (CLIC)		capacité d'écoute, compétences générales en communication				
Catholic Crosscultural Services	Language Training for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : maîtrise de la langue Compétences professionnelles : compétences professionnelles/techniques (manipulation des aliments et prestation de services de garde d'enfants)	Ontario	Scarborough	Oui	https://www.cathcrosscultural.org/
Catholic Crosscultural Services	Small Business Support	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : notions élémentaires de l'entrepreneuriat, compétences en réseautage, compétences en travail indépendant	Ontario	Scarborough	Oui	https://www.cathcrosscultural.org/
Centre des services communautaires Vanier (CSCV)	Experica 2.0	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Ottawa	Oui	www.cscvanier.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	Food Handler Certificate Program for Immigrant Women	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : préparation, manipulation et conservation des aliments	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	Immigrant Women Resource Centre	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation de technicienne en pose d'ongles, formation de conseillère beauté, programme de formation de caissiers, formation en secourisme et en réanimation cardiopulmonaire, formation de prestataire de services de garde d'enfants à domicile	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	L.I.F.T. (Launch Into Future Training)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication interculturelle, compétences en leadership, compétences en développement de l'esprit d'équipe, sensibilité culturelle, résolution de conflits, etc.	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, lecture, expression orale, rédaction, écoute	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	S.E.E.D. (Self-Employment and Entrepreneurship Development) Enterprise	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en planification et en développement des activités	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	SOAR (Skills, Opportunities, Action plan, Resources) Office Administration Employment Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences numériques Compétences professionnelles : service à la clientèle	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Immigrant and Community Services (CICS)	Women Empowerment Through Volunteering	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : gestion du stress, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	www.cicscanada.com
Centre for Skills Development	English as a Second Language (ESL)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en lecture, compétences en rédaction, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Burlington	Oui	http://www.centreforskills.ca/
Centre for Skills Development	Enhanced Language Training (ELT)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, culture organisationnelle canadienne, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail,	Ontario	Burlington	Oui	http://www.centreforskills.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			compétences en leadership, compétences, techniques d'entrevue				
Centre for Skills Development	Home Renovation Program for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en construction et rénovation résidentielles, formation sur la sécurité dans le secteur de la construction, compétences linguistiques propres au secteur	Ontario	Burlington	Oui	http://www.centreforskills.ca/
Centre for Skills Development	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en lecture, compétences en rédaction, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Burlington	Oui	http://www.centreforskills.ca/
Centre for Skills Development	Workplace English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, culture organisationnelle canadienne, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, compétences en leadership, compétences, techniques d'entrevue	Ontario	Burlington	Oui	http://www.centreforskills.ca/
Chinese Association of Mississauga	English as a Second Language	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : grammaire, rédaction, écoute, expression orale et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Mississauga	Oui	www.chineseassociationmississauga.org
Chinese Association of Mississauga	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, expression orale, compétences en rédaction, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Mississauga	Oui	www.chineseassociationmississauga.org
Circle of Friends for Newcomers Hamilton	CLIC	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Hamilton	Oui	http://www.circleoffriends.ca/
Confederation Court Community House	CLIC Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Ottawa	Non	http://www.confederationcourt.com/
COSTI Immigrant Services	Employment Strategies for Individuals with International Experience	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, culture organisationnelle canadienne	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Enhanced Language Training for Internationally Experienced Professionals (ELT)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences linguistiques propres au secteur	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Immigrant Women's Life Skills Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail Formation linguistique : gestion du stress, renforcement de l'estime de soi et de la confiance en soi, compétences générales en communication, connaissances financières	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Language Training at the Workplace (LTW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en anglais Compétences professionnelles : formation linguistique propre à l'emploi basée sur les besoins des employeurs	Ontario	Toronto	Oui	costi.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
COSTI Immigrant Services	Newcomers Connecting to Trades Apprenticeship Resources (NeCTAR)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres au métier (p. ex., coiffeur, mécanicien de véhicules automobiles, etc.)	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Services en ligne	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences linguistiques propres au secteur (administration de bureau, technologie de l'information, comptabilité, plomberie, menuiserie, coiffure, etc.)	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Pathways to Success - Life Skills, Career and Small Business Program for Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : gestion du stress, renforcement de l'estime de soi et de la confiance en soi, connaissances financières, compétences générales en communication Formation en entrepreneuriat : autoévaluation de l'esprit d'entreprise, compétences en planification des activités	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
COSTI Immigrant Services	Women's Employment and Life Skills (WELS)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences Formation linguistique : estime de soi, connaissances financières, résolution de conflits	Ontario	Toronto	Oui	costi.org
CPAC	CPAC Bridging Program for Internationally Trained Accounting Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles : fiscalité canadienne, comptabilité au Canada, compétences en recherche d'emploi	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/
CPAC	CPAC Enhanced Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, techniques d'entrevue	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/
CPAC	CPAC–TD Leadership Development Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences en leadership, compétences en gestion des conflits sur le lieu de travail, styles de leadership, motivation et influence des membres de l'équipe	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/
CPAC	Gateway for Professional Nurses	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation technique et théorique (p. ex., introduction à la pratique des soins infirmiers en Ontario, préparation à l'examen de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario), formation linguistique propre à la profession, jumelage	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/
CPAC	Job Matching	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue, compétences	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/
CPAC	Job Search Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue, compétences	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/
CPAC	Pre-Apprenticeship Electrician Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : électricien : construction et maintenance, code de métier 309A, notions fondamentales du mécanicien	Ontario	Scarborough	Non	https://www.cpac-canada.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			de réfrigération et d'air climatisé				
Cross Cultural Learner Centre	Job Search Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue	Ontario	London	Oui	https://lcclc.org/
CultureLink Settlement Services	Career Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, compétences en promotion personnelle	Ontario	Toronto	Oui	https://www.culturelink.ca/
CultureLink Settlement Services	Cybersecurity Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation technique; Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, développement de carrière; compétences numériques : cybersécurité, intelligence artificielle	Ontario	Toronto	Oui	https://www.culturelink.ca/
CultureLink Settlement Services	Interview Squad Newcomers Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Ontario	Toronto	Oui	https://www.culturelink.ca/
CultureLink Settlement Services	NEAT (Newcomers Explore and Appreciate Toronto)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles; formation linguistique	Ontario	Toronto	Oui	https://www.culturelink.ca/
CultureLink Settlement Services	Newcomers Speak Up for Success	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Toronto	Oui	https://www.culturelink.ca/
CultureLink Settlement Services	Youth in Arts	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles; formation linguistique	Ontario	Toronto	Oui	https://www.culturelink.ca/
Dixie Bloor Neighbourhood Centre	Enhanced Language Training with Bridge -To-Work Placement	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Ontario	Mississauga	Oui	www.dixiebloor.ca
Dixie Bloor Neighbourhood Centre	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Mississauga	Oui	www.dixiebloor.ca
Dixie Bloor Neighbourhood Centre	LINC English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Mississauga	Oui	www.dixiebloor.ca
Dixie Bloor Neighbourhood Centre	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Mississauga	Oui	www.dixiebloor.ca
Durham Region Unemployed Help Centre - Oshawa - Pickering	Job Search Workshops (JSW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Oshawa	Oui	http://www.unemployedhelp.on.ca/
Durham Region Unemployed Help Centre - Oshawa - Pickering	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Oshawa	Oui	http://www.unemployedhelp.on.ca/
English Language Training for the Ottawa Community (ELTOC)	English as a Second Language (ESL) - Home Tutoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Ottawa	Oui	www.eltoc.ca
Focus For Ethnic Women	Focus on Technology (FoTech)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques	Ontario	Waterloo	Oui	www.few.on.ca
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Laboratoires de carrière et d'apprentissage immersif virtuel – La nouvelle normalité pour les fabricants d'aliments et de boissons	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : transformation des aliments et des boissons	Ontario		Oui	
Centre multiculturel de Fort Erie	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction, écoute, expression orale	Ontario	Fort Erie	Non	www.firststepsincanada.com

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Graybridge Malkam	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Ottawa	Non	https://graybridgemalkam.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Career Accelerator for Internationally Trained Health Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Individual Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Job Coaching for Refugees and Newcomers with Language Barriers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Job Search Workshops (JSW) program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en rédaction et expression orale	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Professional Group Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Halton Multicultural Council (HMC Connections)	Skills based mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Business-Entrepreneurship Training Program	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en travail indépendant (planification des activités, comptabilité de base, budgétisation, élaboration d'un plan d'affaires, élaboration d'un plan de marketing, etc.) Formation linguistique	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Digital Literacy Training Program – Basic & Advanced	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en rédaction de CV, compétences en présentation, compétences numériques : applications dans les petites entreprises Compétences numériques (p. ex., MS Word, rédaction de courriels, etc.)	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Customer Service & Sales Training Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : gestion du service à la clientèle, compétences en vente (détermination et satisfaction des besoins des clients, satisfaction et plaintes, etc.) Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Enhance Youth Outreach Worker Program (EYOW)	Black (African/ Carribean)	Formation linguistique : développement personnel (gestion de la colère, résolution de conflits, etc.)	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	French As A Second Language	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale et capacité d'écoute en français	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Sewing & Fashion Design	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en stylisme (p. ex., fabrication de	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
	Training Program		marqueurs, coupe d'échantillons, coupe à main levée, coupe de robes à l'aide de patrons, etc.) Formation en entrepreneuriat : création de sa propre entreprise				
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Web Development Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles; compétences numériques : compétences en logiciels (p. ex., notions fondamentales de JavaScript, Jquery, gestion de bases de données MySQL, etc.)	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
Heritage Skills Development Centre (HSDC)	Youth Mentorship Program	Black (African/ Carribean)	Formation linguistique; soutien aux compétences générales	Ontario	Scarborough	Non	www.hsdconline.org
HMC Connections	Active Language Learning	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Career Accelerator for Foreign-Trained Health Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : connaissances propres au secteur, soins de santé	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Individual Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Job Coaching for Refugees and Newcomers with Language Barriers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en anglais, compétences en communication interculturelle	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Job Search Workshops (JSW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Professional Group Mentoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, culture organisationnelle canadienne; compétences professionnelles : connaissances propres au secteur	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
HMC Connections	Skills based mentoring	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques (p. ex., clavier, Internet Explorer, Microsoft Word, etc.)	Ontario	Oakville	Oui	http://hmcconnections.com/
Human Endeavour	Trades and Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences générales en construction, utilisation de chariots élévateurs à fourche, maçonnerie	Ontario	Vaughan	Non	humanendeavour.org
Immigrant Culture and Art Association	Art Education Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences artistiques techniques, principes fondamentaux de l'art	Ontario	Hamilton	Oui	www.immigrantart.org
Immigrant Culture and Art Association	Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : création d'un dossier artistique, exposition, etc.	Ontario	Hamilton	Oui	www.immigrantart.org
Immigrant Services-Guelph-Wellington	ISGW Women's Group	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : coiffure et maquillage, manucure Formation linguistique	Ontario	Guelph	Oui	https://www.is-gw.ca/
Immigrant Services-Guelph-Wellington	Mobilized, Engaged, Involved (MEI)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Guelph	Oui	https://www.is-gw.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Services pour femmes immigrantes d'Ottawa	Programme de formation à l'informatique	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques	Ontario	Ottawa	Oui	www.immigrantwomenservices.com/fr
Association des écrivains immigrants	IWA Mentoring Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : rédaction, édition, formatage, publication, conception graphique, etc.	Ontario	Toronto	Non	http://immigrantwriters.com/
Association des écrivains immigrants	Writing and Publishing workshop series	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : rédaction, écriture de fiction, conception graphique, édition, compétences, etc.	Ontario	Toronto	Non	http://immigrantwriters.com/
Immigrants Working Centre	Academic and Business English for Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : présentation, compétences en recherche, rédaction de courriels, compétences en rédaction de lettres d'affaires	Ontario	Hamilton	Oui	https://iwchamilton.ca/
Immigrants Working Centre	Digital Literacy Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques, compétences liées à Internet	Ontario	Hamilton	Oui	https://iwchamilton.ca/
Immigrants Working Centre	Intensive Communication for Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences interpersonnelles, compétences en résolution de problèmes, compétences, compétences en recherche d'emploi	Ontario	Hamilton	Oui	https://iwchamilton.ca/
Immigrants Working Centre	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Hamilton	Oui	https://iwchamilton.ca/
Immigrants Working Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Hamilton	Oui	https://iwchamilton.ca/
Immigrants Working Centre	School Bus Driver Preparation Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences en conduite, formation sur la santé et à la sécurité	Ontario	Hamilton	Oui	https://iwchamilton.ca/
Immploy	Mentorat	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu de la culture organisationnelle canadienne	Ontario	London	Non	https://www.immploy.ca/
Indus Community Services	Entrepreneurship Program for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en travail indépendant, connaissances en affaires et compétences en gestion	Ontario	Mississauga	Oui	https://induscs.ca/
Indus Community Services	Human Resources Bridging Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en ressources humaines Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, compétences en recherche d'emploi	Ontario	Mississauga	Oui	https://induscs.ca/
Indus Community Services	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles : compétences liées à l'employabilité	Ontario	Mississauga	Oui	https://induscs.ca/
Indus Community Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en rédaction et expression orale	Ontario	Mississauga	Oui	https://induscs.ca/
Jewish Immigrant Aid Services (JIAS)	JumpStart Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://jiastoronto.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Jewish Immigrant Aid Services (JIAS)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	https://jiastoronto.org/
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	Canadian Workplace Communication (Enhanced Language Training: For Internationally Educated Professionals in Banking/Finance, and Architecture)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres au secteur	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	IPLAN Employment (Immigrant Professionals Leveraging Architectural Knowledge for New Opportunities)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation technique et théorique propres à la profession (architecture)	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	IPLAN Information Online	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique Compétences professionnelles : compétences en conception fonctionnelle, compétences en gestion	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	IPLAN Practice	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation technique et théorique propres à la profession (architecture)	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	ISAGE: International Skills Applied for Geriatrics	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : formation en soins de santé, formation en éducation (y compris les cours universitaires)	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	Job Search Workshops for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	Newcomer Youth: Connections for Success (NYCS)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : orientation et planification de carrière	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	Online Canadian Workplace Communication (Enhanced Language Training: For Internationally Educated Professionals in Information Technology)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres au secteur	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Jewish Vocational Services of Metro Toronto (JVS)	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	www.jvstoronto.org
Compétences liées à la tâche	Bridge to HR Online	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : pratiques et terminologie des RH, compétences linguistiques propres à la profession Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de	Ontario	Newmarket	Non	www.jobskills.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			communication sur le lieu de travail				
Compétences liées à la tâche	Job Search Wokshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, culture organisationnelle canadienne	Ontario	Newmarket	Non	www.jobskills.org
Compétences liées à la tâche	Self-Employment Pathways for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en travail indépendant, compétences opérationnelles (comment créer sa propre entreprise, planification des activités, évaluation du financement nécessaire, développement des activités, etc.)	Ontario	Newmarket	Non	www.jobskills.org
JobStart	Manulife Empowering Women to Employment Program (MEWE)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Non	https://www.jobstart.org/
JobStart	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Non	https://www.jobstart.org/
KEYS Job Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Kingston	Oui	https://www.keys.ca/
KEYS Job Centre	Newcomers Empowering Business	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du milieu de travail canadien	Ontario	Kingston	Oui	https://www.keys.ca/
KEYS Job Centre	The Professional Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du milieu de travail canadien	Ontario	Kingston	Oui	https://www.keys.ca/
Kitchener-Waterloo Multicultural Centre	Let's Talk	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : éducation, orientation professionnelle, réseautage	Ontario	Kitchener	Oui	https://www.kwmc.on.ca/employment-workshops
Learning Disabilities Association of Toronto District	Group Mentorship	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	www.ldatd.on.ca
Learning Disabilities Association of Toronto District	S.P.L.A.S.H. (Settlement Program Learning Abilities Service Hub)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : perfectionnement des compétences	Ontario	Toronto	Oui	www.ldatd.on.ca
Learning Disabilities Association of Toronto District	Speaking Power	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en présentation, compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, aptitudes à s'exprimer en public	Ontario	Toronto	Oui	www.ldatd.on.ca
Learning Disabilities Association of Toronto District	Successful Career Preparation	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en littératie de base, compétences numériques	Ontario	Toronto	Oui	www.ldatd.on.ca
Learning Enrichment Foundation	Computer Training Sessions	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques (p. ex., MS Office)	Ontario	Toronto	Oui	https://lefca.org/
Learning Enrichment Foundation	Emerging Entrepreneurs	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : planification des activités, gestion des activités, budgétisation et financement, marketing et techniques de vente, etc. Formation linguistique (pour les entrepreneurs)	Ontario	Toronto	Oui	https://lefca.org/
Learning Enrichment Foundation	Foreign Credentials Recognition Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences requises pour la retitularisation et l'obtention de l'autorisation d'exercer	Ontario	Toronto	Oui	https://lefca.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Learning Enrichment Foundation	Hospitality Career Pathways	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : excellence du service, salubrité alimentaire, service intelligent, SIMDUT Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://lefca.org/
Learning Enrichment Foundation	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://lefca.org/
London Cross Cultural Learner Centre	Job Search Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : réseautage, techniques d'entrevue, compétences en recherche d'emploi	Ontario	London	Oui	www.lcclc.org
Malton Neighbourhood Services	Immigrant Women Pre-employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences	Ontario	Mississauga	Oui	https://www.mnsinfo.org/
Malton Neighbourhood Services	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences	Ontario	Mississauga	Oui	https://www.mnsinfo.org/
Malton Neighbourhood Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en rédaction et expression orale	Ontario	Mississauga	Oui	https://www.mnsinfo.org/
Malton Neighbourhood Services	Newcomer Pre-employment program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences	Ontario	Mississauga	Oui	https://www.mnsinfo.org/
Malvern Family Resource Centre	#Iwill	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : opérations bancaires de base, conduite automobile, établissement d'un budget, demande d'emploi	Ontario	Scarborough	Non	http://mfrc.org/
Malvern Family Resource Centre	S.P.A.R.K. (Support Peers with Acts of Random Kindness)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences en bénévolat	Ontario	Scarborough	Non	http://mfrc.org/
Université McMaster	Building Capacity and Skills to Survive Shock for Current and Future Not-for-Profit Managers: A New Approach	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : perfectionnement des compétences des gestionnaires d'organismes sans but lucratif	Ontario	Hamilton	Oui	https://www.degroote.mcmaster.ca/articles/shock-proofing-the-future-of-non-profit-work/
Mennonite New Life Centre of Toronto	Bridge to Employment in Media and Communications (BEMC)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences liées aux médias et à la communication (p. ex., journalisme, rédaction professionnelle, médias audiovisuels, vidéographie) Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	www.mnlct.org
Mennonite New Life Centre of Toronto	Bridge Training Program for Registration and Employment in Mental Health (BREM)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences professionnelles propres à l'emploi (psychothérapie), formation scolaire et théorique Formation linguistique : culture organisationnelle	Ontario	Toronto	Oui	www.mnlct.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail				
Mennonite New Life Centre of Toronto	Language Instruction Giving Hope to Trauma Survivors	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	www.mnlct.org
Multicultural Association of Kenora and District (MAKD)	LINC Home Study	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale et capacité d'écoute en anglais	Ontario	Kenora	Oui	http://kenoramulticultural.ca/
Multicultural Council of Windsor and Essex County	Language Skills Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Windsor	Oui	www.themcc.com
Multicultural Council of Windsor and Essex County	Newcomer Youth and Children Groups	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Windsor	Oui	www.themcc.com
Muslim Community Services (MCS)	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques de base en anglais, expression orale, lecture, rédaction, écoute, compétences générales en communication	Ontario	Brampton	Oui	www.muslimcommunity.org
YMCA Région de la capitale nationale – YWCA – Infocentre du nouvel arrivant (INA)	Destination Employment	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en service alimentaire, compétences en excellence du service Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Ottawa	Oui	http://www.ymcaywca.ca/accueil/
YMCA Région de la capitale nationale – YWCA – Infocentre du nouvel arrivant (INA)	Horticulture Training Program	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : culture de plantes, aménagement paysager et système d'irrigation	Ontario	Ottawa	Oui	http://www.ymcaywca.ca/accueil/
YMCA Région de la capitale nationale – YWCA – Infocentre du nouvel arrivant (INA)	Programme de développement du leadership des jeunes immigrants	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences liées à l'employabilité	Ontario	Ottawa	Oui	http://www.ymcaywca.ca/accueil/
YMCA Région de la capitale nationale – YWCA – Infocentre du nouvel arrivant (INA)	Puissance des métiers	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : métiers spécialisés et apprentissages, certification SIMDUT	Ontario	Ottawa	Oui	http://www.ymcaywca.ca/accueil/
YMCA Région de la capitale nationale – YWCA – Infocentre du nouvel arrivant (INA)	Programme de préapprentissage des rénovations domiciliaires	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : métiers spécialisés et apprentissages, certification SIMDUT Formation linguistique : préparation technique, théorique et préalable à l'emploi	Ontario	Ottawa	Oui	http://www.ymcaywca.ca/accueil/
Neighbourhood Link Support Services	Beginners Digital Literacy and Keyboarding	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques (p. ex., clavier, Internet Explorer, Microsoft Word, etc.)	Ontario	East York	Non	https://neighbourhoodlink.org/
Neighbourhood Link Support Services	Job Search Workshop for Newcomers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	East York	Non	https://neighbourhoodlink.org/
Neighbourhood Link Support Services	New Knowledge, New Steps for Newcomers Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, compétences linguistiques; compétences numériques : compétences liées à Internet	Ontario	East York	Non	https://neighbourhoodlink.org/
New Canadians	Immigrant Business Café	Pas d'orientation particulière	Compétences en entreprenariat/affaires : règles et réglementations commerciales, esprit d'entreprise Formation linguistique	Ontario	Pickering	Non	https://newcanadians.tv/ibn/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
New Canadians Centre - Peterborough	Beginner English Group	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en expression orale et en rédaction	Ontario	Peterborough	Non	https://nccpeterborough.ca/
New Canadians Centre - Peterborough	Public Speaking Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en présentation, aptitudes à s'exprimer en public	Ontario	Peterborough	Non	https://nccpeterborough.ca/
New Canadians' Centre of Excellence Inc.	Business Development Advisory Services (BDA)	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en création d'entreprise, informations sur la réglementation et la fiscalité	Ontario	Windsor	Oui	https://www.ncceinc.org/
New Canadians' Centre of Excellence Inc.	Enhanced Language Training (ELT)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Windsor	Oui	https://www.ncceinc.org/
New Canadians' Centre of Excellence Inc.	Immigrants With Occupation Related Knowledge (IWORK)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Windsor	Oui	https://www.ncceinc.org/
New Canadians' Centre of Excellence Inc.	Job Search Workshops (JSW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Windsor	Oui	https://www.ncceinc.org/
New Canadians' Centre of Excellence Inc.	Labour Market Access Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu du marché du travail canadien, compétences en recherche d'emploi Formation en entrepreneuriat : compétences en création d'entreprise	Ontario	Windsor	Oui	https://www.ncceinc.org/
New Canadians' Centre of Excellence Inc.	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Windsor	Oui	https://www.ncceinc.org/
New Circles Community Services	Business Office Skills Training	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques Compétences professionnelles : administration de bureau, compétences en service à la clientèle Formation linguistique : communication en affaires et sur le lieu de travail, résolution de problèmes	Ontario	Toronto	Oui	www.newcircles.ca
New Circles Community Services	Retail & Customer Service Skills	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres à la profession (vendeur au détail) – vente, service à la clientèle interactif, gestion des stocks, marchandisage, prévention des pertes Formation linguistique : résolution de problèmes, gestion du temps	Ontario	Toronto	Oui	www.newcircles.ca
Newcomer Centre of Peel (NCP)	Co-op placement program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Mississauga	Oui	http://ncpeel.ca/
Newcomer Centre of Peel (NCP)	Labour Market Access (LMA) program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Mississauga	Oui	http://ncpeel.ca/
Newcomer Centre of Peel (NCP)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques de base en anglais, expression orale, lecture, rédaction, écoute, compétences générales en communication, compétences en communication d'entreprise	Ontario	Mississauga	Oui	http://ncpeel.ca/
Newcomer Centre of Peel (NCP)	Rural Employment Initiative (REI)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Mississauga	Oui	http://ncpeel.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Newcomer Women's Services Toronto (NEW)	Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques de base en anglais, expression orale, lecture, rédaction, écoute, compétences générales en communication, compétences en calcul	Ontario	Toronto	Oui	www.newcomerwomen.org
Newcomer Women's Services Toronto (NEW)	Sister2Sister	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership	Ontario	Toronto	Oui	www.newcomerwomen.org
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	English as a Second Language Classes - CLIC / ESL	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction, écoute, expression orale	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Job Search Workshop Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en image de marque personnelle, utilisation des médias sociaux	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Skills Training Programs - Excel for Entrepreneurs	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : budget, flux de trésorerie pour l'entreprise à l'aide d'aptitudes à utiliser Excel	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Skills Training Programs - Basic Digital Literacy Training	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Skills Training Programs - Customer Service Basics	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : capacité d'écoute, professionnalisme Compétences professionnelles : terminologie du service à la clientèle, établissement de relations avec les clients, exercices d'étude de cas, etc.	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Skills Training Programs - Health & Safety in the Workplace	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Skills Training Programs - Small Business Basics	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : élaboration de plans d'affaires, techniques de présentation des idées d'affaires, compétences en études de marché, compréhension des aspects juridiques, etc.	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Skills Training Programs - Using PowerPoint for Presentations	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en présentation Formation linguistique : compétences numériques, compétences relatives à la suite MS Office	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Folk Arts Multicultural Centre	Programme pour jeunes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Ontario	St. Cath arines	Oui	www.folk-arts.ca
Niagara Workforce Planning Board	Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Thorold	Oui	https://www.niagaraworkforce.ca/
Centre multiculturel de North Bay et du district	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	North Ba y	Oui	www.nbdmc.ca/fr
Centre multiculturel de North Bay et du district	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	North Ba y	Oui	www.nbdmc.ca/fr
North York Community House	Employment & Financial Literacy Support for Newcomer Men	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique Formation en entrepreneuriat : connaissances financières	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
North York Community House	Job Search Essentials	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca
North York Community House	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca
North York Community House	Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca
North York Community House	Newcomer Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca
North York Community House	Settlement and Education Partnerships in Toronto (SEPT)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca
North York Community House	The Diverse Women's Club	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles : transition de carrière Formation en entrepreneuriat : modélisation et planification des activités, marketing et ventes, argumentation commerciale, présentation de vente, développement des actifs, connaissances financières	Ontario	Toronto	Oui	www.nych.ca
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Accéder au marché de l'emploi en commerce/affaires, Communication dans le secteur des affaires/du commerce, Gestion des interactions en milieu de travail en Ontario	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Accéder au marché de l'emploi en soins de santé, Communication dans le secteur des soins de santé, Gestion des interactions en soins de santé en Ontario	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Accéder au marché de l'emploi en technologie, Communication dans le secteur de la technologie, Gestion des interactions en milieu de travail	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en comptabilité et finance	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les	Compétences de communication au travail	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail;	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
professions (FLAP)	dans les métiers de l'automobile		compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession				
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail dans les métiers de la construction	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en entrepreneuriat, ventes et marketing	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Formation en entrepreneuriat : communication entrepreneuriale	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en soins de santé	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en hôtellerie	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail pour équipes interprofessionnelles de soins de santé	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en soins aux personnes âgées	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en services à la personne : Services de police et de sécurité	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail pour gestionnaires professionnels	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en gestion de projet	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en technologie	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession				
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Compétences de communication au travail en services à la personne : Enfants et jeunes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Rédaction professionnelle	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : communication sur le lieu de travail, compétences en rédaction de courriels, rédaction professionnelle	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)	Rédaction professionnelle pour le secteur des soins de santé	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction professionnelle, rédaction de courriels, compétences en réflexion	Ontario	Toronto	Oui	https://co-oslt.org/
Ontario Society of Professional Engineers (OSPE)	Bridging Programs for International Engineering Graduates (IEGs) - PE400 PPE Exam Skills Prep Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : formation sur le code d'éthique, les règlements et les devoirs éthiques des ingénieurs, etc.	Ontario	Toronto	Non	https://ospe.on.ca/
Ontario Society of Professional Engineers (OSPE)	Bridging Programs for International Engineering Graduates (IEGs) - Skills and Jobs in Ontario's Environment Sector	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Non	https://ospe.on.ca/
Ottawa Chinese Community Service Centre	French Beginner Course	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication en français, compétences en lecture, compétences en rédaction	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/
Ottawa Chinese Community Service Centre	In-TAC Mentorship Program For Digital Literacy& Accounting Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences culturelles	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/
Ottawa Chinese Community Service Centre	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu de la culture organisationnelle canadienne	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/
Ottawa Chinese Community Service Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/
Ottawa Chinese Community Service Centre	Navigating the Canadian Digital LiteracyWork place Program (NaviCanIT)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication interculturelle, compétences en résolution de conflits, compétences en communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : rédaction technique, gestion de projet; Compétences numériques : compétences en technologies de l'information	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/
Ottawa Chinese Community Service Centre	Navigating the Canadian Workplace Program for Accounting Professionals (NaviCanAccounting)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : communication interculturelle, éthique professionnelle, compétences en communication interculturelle Compétences professionnelles : compétences en communication sur le lieu de travail, comptabilité, fiscalité	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			des particuliers et des sociétés; compétences numériques				
Ottawa Chinese Community Service Centre	Services for Syrian Refugees Program (SSRP) - Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Ottawa	Non	https://www.occsc.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	Career Mentoring Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA) – Mentoring Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compréhension de la culture organisationnelle canadienne, compétences en recherche d'emploi Compétences professionnelles : processus d'embauche fédéral, culture organisationnelle du gouvernement fédéral canadien	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	Foreign Credential Recognition Mentorship Program (FCRP Mentorship)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : culture organisationnelle canadienne au sein de la profession, connaissance du renouvellement de l'autorisation d'exercer et de la retitularisation	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	Job Search Workshop (JSW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue, compétences, aperçu de la culture organisationnelle canadienne	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	RAISE - Refugee and Immigrant Supports to Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences professionnelles : culture organisationnelle canadienne au sein de la profession	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO)	Programme pour jeunes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Ottawa	Oui	https://ociso.org/
Fonds d'emprunt communautaire d'Ottawa	Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : réseautage, compétences en recherche d'emploi Compétences professionnelles : compétences requises pour la retitularisation et l'obtention de l'autorisation d'exercer	Ontario	Ottawa	Non	https://oclf.org/fr/
Paralia Newcomer Arts Network	Workshops for Newcomer Visual Artists	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : connaissances techniques dans le domaine des arts (droits des artistes, exposition et reproduction, droits d'auteur, etc.)	Ontario	Toronto	Non	http://paralianewcomerarts.com/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Parkdale Intercultural Association	Cashier Training Workshop	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : aptitudes d'utilisation de la caisse enregistreuse, compétences en service à la clientèle	Ontario	Toronto	Oui	www.piaparkdale.com
Parkdale Intercultural Association	Community Child Minder Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres à la profession (connaissances sur le développement de l'enfant, la sécurité de l'enfant, la nutrition et la santé)	Ontario	Toronto	Oui	www.piaparkdale.com
Parkdale Intercultural Association	Computer Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques, compétences liées à Internet	Ontario	Toronto	Oui	www.piaparkdale.com
Parkdale Intercultural Association	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	www.piaparkdale.com
Parkdale Intercultural Association	Summer Program for Youth (SPY) - Leadership and Volunteer Camp	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, engagement communautaire, compétences en leadership	Ontario	Toronto	Oui	www.piaparkdale.com
Peel Multicultural Council	Digital Literacy Exchange Program	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : connaissances de base en informatique, compétences liées à Internet	Ontario	Mississauga	Oui	www.peelmc.com
Peel Multicultural Council	Enhanced Language Training (ELT) Program For Internationally Trained Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en communication non verbale, sensibilisation interculturelle, travail d'équipe Compétences professionnelles : formation linguistique propre à la profession	Ontario	Mississauga	Oui	www.peelmc.com
Peel Multicultural Council	ESL Home Based Business Training	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en travail indépendant, gestion d'une entreprise à domicile Formation linguistique : écoute, expression orale, lecture et rédaction	Ontario	Mississauga	Oui	www.peelmc.com
Peel Multicultural Council	Job Search Workshops	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, culture organisationnelle canadienne	Ontario	Mississauga	Oui	www.peelmc.com
Peel Multicultural Council	Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Mississauga	Oui	www.peelmc.com
Peel Multicultural Council	Youth Community Connection Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Mississauga	Oui	www.peelmc.com
Centre de santé communautaire Pinecrest-Queensway	Programme de mentorat pour les professionnels formés à l'étranger	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : intervention non violente en situation de crise, secourisme, RCP et entretien motivationnel	Ontario	Ottawa	Oui	https://www.pqchc.com/
Polycultural Immigrant and Community Services	AnyWhere ESL Program (Online ESL)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : langue anglaise, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	http://www.polycultural.org/
Polycultural Immigrant and Community Services	Career Exploration & Employment Assistance Program (CEEAP)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue Formation linguistique : autonomie fonctionnelle	Ontario	Toronto	Oui	http://www.polycultural.org/
Polycultural Immigrant and	Enhanced Language	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et	Ontario	Toronto	Oui	http://www.polycultural.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Community Services	Training (ELT)		sur le lieu de travail, culture organisationnelle Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession				
Polycultural Immigrant and Community Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, pensée critique et compétences en résolution de problèmes, compétences en présentation	Ontario	Toronto	Oui	http://www.polycultural.org/
Polycultural Immigrant and Community Services	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	http://www.polycultural.org/
Progress Career Planning Institute	Enhanced Language Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Toronto	Non	https://www.pcpi.ca/
Progress Career Planning Institute	Hospitality Training	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : service à table, service de bar, service aux chambres, gestion de restaurant	Ontario	Toronto	Non	https://www.pcpi.ca/
Progress Career Planning Institute	Programme d'aide au travail indépendant	Pas d'orientation particulière	Compétences en entreprenariat/affaires : compétences en travail indépendant	Ontario	Toronto	Non	https://www.pcpi.ca/
Progress Career Planning Institute	World of Work in Information Technology (WWIT)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles; compétences numériques : formation avancée en TI, certification CompTIA A+ et certification Cisco CCNA	Ontario	Toronto	Non	https://www.pcpi.ca/
Reception House Waterloo Region, Resettlement Assistance Program	Working Together Employment Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, compétences linguistiques utilisées au travail Compétences professionnelles : aptitudes professionnelles	Ontario	Kitchener	Oui	http://www.receptionhouse.ca/
Rexdale Women's Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Etobicoke	Non	www.rexdalewomen.org
Université Toronto Metropolitan - Creative Technology Lab à FCAD	La micro-usine autonome : programme de formation pour le développement des compétences	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles en ingénierie : fabrication numérique, automatisation et robotique collaborative	Ontario	Toronto	Oui	https://fsc-ccf.ca/fr/projets/micro-usine/
Sault Community Career Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Sault Ste. Marie	Oui	www.saultcareercentre.ca
Scadding Court Community Centre	Newcomer Entrepreneurship Hub	Pas d'orientation particulière	Formation en enepreneuriat : pospection de modèles opérationnels, compétences en développement des activités, compétences en gestion d'entreprise Formation linguistique : compétences en réseautage	Ontario	Toronto	Oui	https://scaddingcourt.org/
Scadding Court Community Centre	Newcomer Youth Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences numériques	Ontario	Toronto	Oui	https://scaddingcourt.org/
Scadding Court Community Centre	Newcomers Leader in Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://scaddingcourt.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Scale Without Borders	Masterclass	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : savoir-faire technique (comprendre les obligations légales liées à la gestion d'une entreprise technologique, s'y retrouver dans les taxes et impôts, les responsabilités, etc.)	Ontario	Toronto	Non	https://www.scalewithoutborders.com/masterclass
Scarborough Women's Centre	Language tutoring	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Scarborough	Non	www.scarboroughwomenscentre.ca
Settlement Assistance and Family Support Services	Language & Skill Development	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Markham	Oui	www.safss.org
Settlement Assistance and Family Support Services	Volunteer Development Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : réseautage, compétences professionnelles	Ontario	Markham	Oui	www.safss.org
Skills for Change	Communication for the Canadian Workplace (CCW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en rédaction de CV Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres au secteur (terminologies)	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Health Informatics	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences linguistiques propres à la profession (terminologies) et compétences générales, formation à l'emploi dans le domaine concerné	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Mentoring for Change	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Formation en entrepreneuriat : orientation à l'entrepreneuriat	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Newcomer Entrepreneurship Hub	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : compétences en planification des activités, compétences en études de marché, formulation/élaboration de stratégies de marché, cadres juridiques et comptables Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Occupation Bridging Program: Accounting/Finance	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences linguistiques propres à la profession Compétences professionnelles : compétences techniques (tenue de livres et comptabilité), logiciels financiers/comptables; compétences numériques	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Trades Win Support Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : compétences techniques et compétences linguistiques propres au métier				
Skills for Change	Women Connecting with Women	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : autonomie fonctionnelle, confiance en soi et estime de soi	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Skills for Change	Youth Leadership Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : pensée critique, compétence en expression orale, capacité d'écoute active, aptitude à raconter des histoires	Ontario	Toronto	Oui	https://skillsforchange.org/
Somali Immigrant Aid Organization	Language Instruction for Newcomers Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en lecture, compétences en rédaction, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	http://www.siao.ca/
South Essex Community Council	Formation linguistique	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Leamington	Non	http://www.secc.on.ca/
St. Stephen's Community House	Connections	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences numériques (p .ex., MS Office)	Ontario	Toronto	Non	https://www.sschto.ca/
St. Stephen's Community House	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Non	https://www.sschto.ca/
Syrian Canadian Foundation	English Tutoring Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Mississauga	Non	https://syriancanadianfoundation.ca/
Tesoc Multicultural Settlement Services	Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Scarborough	Oui	www.tesoc.org
The Career Foundation	Mentorship Program for International Pharmacy Graduates	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : cmpétences propres à la profession (pharmacien), formation théorique et technique	Ontario	Toronto	Non	https://careerfoundation.com/
The Centre for Education and Training (TCET) - Toronto	Bridges to Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques, compétences Formation linguistique : autonomie fonctionnelle (calcul, langue, etc.), gestion du temps, gestion financière, etc.	Ontario	Brampton	Oui	https://www.tcet.com/
The Centre for Education and Training (TCET) - Toronto	Digital Health Careers (DHC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue Compétences professionnelles : informatique dans le domaine de la santé (y compris par le jumelage)	Ontario	Brampton	Oui	https://www.tcet.com/
The Centre for Education and Training (TCET) - Toronto	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en base, compétences générales en communication	Ontario	Brampton	Oui	https://www.tcet.com/
The Centre for Education and Training (TCET) - Toronto	LINC Home Study	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en base, compétences générales en communication	Ontario	Brampton	Oui	https://www.tcet.com/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
The Centre for Education and Training (TCET) - Toronto	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Brampton	Oui	https://www.tcet.com/
The Cross-Cultural Community Services Association (TCCSA)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	http://tccsa.on.ca/en/home/
The Michener Institue of Education at UHN	Medical Laboratory Science	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation théorique et technique (technologies de laboratoire médical, formation théorique, expérience de laboratoire simulé, etc.)	Ontario	Toronto	Non	https://michener.ca/
The Michener Institue of Education at UHN	Radiological Technology	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation théorique et technique (technologie de la radiologie, théorie de la radiologie, etc.)	Ontario	Toronto	Non	https://michener.ca/
The Michener Institue of Education at UHN	Ultrasound Scanning Evaluation	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : formation théorique et technique (sonographie, échographie, etc.)	Ontario	Toronto	Non	https://michener.ca/
The Neighbourhood Organization	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale, capacité d'écoute, grammaire et prononciation, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Non	https://tno-toronto.org/
The Neighbourhood Organization	TRIEC Mentoring Partnership	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Non	https://tno-toronto.org/
The Neighbourhood Organization	Workplace Communication in Canada (WCC) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences interculturelles, travail d'équipe	Ontario	Toronto	Non	https://tno-toronto.org/
Armée du Salut, Toronto Harbour Light Ministries Immigrant and Refugee Services	Free English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction, compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Non	https://torontoharbourlight.ca/immigrant-refugee-services/
Thunder Bay Multicultural Association (TBMA)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) Programme d'études à domicile	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction, écoute, expression orale	Ontario	Thunder Bay	Oui	www.thunderbay.org
Thunder Bay Multicultural Association (TBMA)	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction, écoute, expression orale	Ontario	Thunder Bay	Oui	www.thunderbay.org
Thunder Bay Multicultural Association (TBMA)	Youth Settlement Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication, compétences en prononciation	Ontario	Thunder Bay	Oui	www.thunderbay.org
Office de protection de la nature de Toronto et de la région	ESL Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en anglais, lecture, rédaction, capacité d'écoute	Ontario	Vaughan	Non	http://www.paietraining.ca/
Office de protection de la nature de Toronto et de la région	Professional Access into Employment (PAIE)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, techniques d'entrevue	Ontario	Vaughan	Non	http://www.paietraining.ca/
Toronto Centre for Community Learning and Development	Immigrant Women Integration Program (IWIP)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences analytiques, compétences en engagement civique, compétences en développement de carrière	Ontario	Toronto	Non	www.tccld.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Toronto West Local Immigration Partnership (TWLIP)	Job Search Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Toronto	Oui	https://www.torontowestlip.ca/
Unemployed Help Centre of Windsor Inc. (UHC)	Digital Literacy & Workplace Skills Training	Pas d'orientation particulière	Compétences numériques : compétences liées à Internet Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Belle River	Oui	https://www.uhc.ca/
Unemployed Help Centre of Windsor Inc. (UHC)	English Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Belle River	Oui	https://www.uhc.ca/
Unemployed Help Centre of Windsor Inc. (UHC)	Ready to Work	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail Compétences professionnelles : service alimentaire, compétences en service intelligent Compétences numériques : compétences liées à Internet	Ontario	Belle River	Oui	https://www.uhc.ca/
UNHCR	Enseignement et formation techniques et professionels (EFTP)	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres à la profession	Ontario	Ottawa	Oui	https://www.unhcr.org/fr
University Settlement	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en anglais, compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en rédaction, compétences en expression orale, compétences en calcul	Ontario	Toronto	Oui	www.universitysettlement.ca
Vietnamese Community Centre of Mississauga	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences linguistiques en anglais, compétences en lecture, capacité d'écoute, compétences générales en communication, compétences en rédaction, compétences en expression orale	Ontario	Mississauga	Oui	http://cdvnmississauga.org/language.html
Conseil du patrimoine et centre multiculturel de Welland	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Welland	Oui	www.wellandheritagecouncil.com
Conseil du patrimoine et centre multiculturel de Welland	Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Niagara	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres à la profession pour la reconnaissance des titres de compétence et la réintégration de la profession	Ontario	Welland	Oui	www.wellandheritagecouncil.com
Conseil du patrimoine et centre multiculturel de Welland	Programme de mentorat pour les femmes entrepreneures de Niagara Pl vérifier - semble vague. Cependant, cela a trait à l'entrepreneuriat	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en établissement d'objectifs Formation en entrepreneuriat : compétences associées à la réussite entrepreneuriale	Ontario	Welland	Oui	www.wellandheritagecouncil.com
Wesley Urban Ministries	First Start Café And Catering	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : préparation des aliments, compétences en restauration	Ontario	Ottawa	Non	https://wesleycloverparks.com/
West Neighbourhood House	Newcomer Youth Leadership Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences Formation en entrepreneuriat : compétences en travail indépendant	Ontario	Toronto	Oui	www.westnh.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
WIL Employment Connections	Immploy Mentorship	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu de la population active canadienne	Ontario	London	Oui	www.wil.ca
WIL Employment Connections	Workshops for Immigrant Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : rédaction de CV et de lettres de motivation, marché du travail canadien, techniques d'entrevue	Ontario	London	Oui	www.wil.ca
Windsor Women Working with Immigrant Women (WWWWIW)	Language Training and Skills Development	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	Windsor	Oui	www.wwwwiw.org
Women's Enterprise Skills Training of Windsor (WEST)	Enhanced Language Training for Internationally Trained Professionals	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale et capacité d'écoute en anglais	Ontario	Windsor	Non	https://www.westofwindsor.com/language-and-skills-development-program/
Women's Enterprise Skills Training of Windsor (WEST)	Language and Skills Development Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et orale et capacité d'écoute en anglais	Ontario	Windsor	Non	https://www.westofwindsor.com/language-and-skills-development-program/
Centre de ressources et de counselling multiculturels pour les femmes de la région de Durham	Programme d'alphabétisation pour les femmes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en littératie en anglais, compétences en calcul	Ontario	Pickering	Oui	https://wmrcc.org/fr-ca/
WoodGreen Community Services	Career Mentorship	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique	Ontario	Toronto	Non	https://www.woodgreen.org/
WoodGreen Community Services	English Language Programs	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais	Ontario	Toronto	Non	https://www.woodgreen.org/
Working Skills Centre (WSC)	Academy of Computer & Employment Skills (A.C.E.S.) - Administrative Assistant with Desktop Publishing Diploma	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en tenue de livres, compétences liées à MS Office, compétences liées à la suite Adobe Creative, publication assistée par ordinateur	Ontario	Toronto	Non	http://workingskillscentre.com/
Working Skills Centre (WSC)	Academy of Computer & Employment Skills (A.C.E.S.) - Computerized Accounting Diploma	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en comptabilité, compétences en paie, compétences en budgétisation, compétences en prévision, logiciels de comptabilité	Ontario	Toronto	Non	http://workingskillscentre.com/
Working Skills Centre (WSC)	Academy of Computer & Employment Skills (A.C.E.S.) - Medical Receptionist Diploma	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres à la profession (pour les réceptionnistes des services de santé/réceptionnistes médicaux), logiciel de facturation médicale, compétences linguistiques propres à la profession (terminologies médicales)	Ontario	Toronto	Non	http://workingskillscentre.com/
Working Skills Centre (WSC)	Academy of Computer & Employment Skills (A.C.E.S.) - Office Clerk Diploma	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences propres à la profession (pour les employés de bureau, les réceptionnistes, les adjoints administratifs, etc.)	Ontario	Toronto	Non	http://workingskillscentre.com/
Working Skills Centre (WSC)	Academy of Computer & Employment Skills (A.C.E.S.) - Supply Chain Clerk/Analyst Diploma	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en gestion de la chaîne d'approvisionnement, compétences en gestion logistique, compétences en gestion des stocks	Ontario	Toronto	Non	http://workingskillscentre.com/
Working Women Community Centre (WWCC)	FLOCK Project	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : planification des activités, développement des activités, étude de marché, argumentation commerciale	Ontario	Toronto	Non	www.workingwomencc.org
Working Women Community Centre (WWCC)	Cours de langue pour les	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en rédaction,	Ontario	Toronto	Non	www.workingwomencc.org

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
	immigrants au Canada (CLIC)		compétences en lecture, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication				
Working Women Community Centre (WWCC)	Walk & Talk	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Non	www.workingwomencc.org
Centre d'emploi Compétences mondiales	Career Access for Newcomers Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Career Transitions Program for Doctors and Health Professionals	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences en soins de santé	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Empowering Visible Minority Newcomer Women to Succeed in the Canadian Labour Market	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : informations sur le développement de carrière, les améliorations de la formation linguistique	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Enhanced Language Training - Office Administration	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en rédaction de courriels Compétences professionnelles : méthodes administratives, compétences en gestion d'événements, compétences en organisation de déplacements	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Enhanced Language Training - Software Tools- beginner to intermediate level	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences numériques, suite MS Office, compétences liées à la suite Google	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Enhanced Language Training - English for Business and Project Management:	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Enhanced Language Training - Entrepreneurs Course	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en présentation Formation en entrepreneuriat : compétences en plan d'affaires, en études de marché, en tenue de livres	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Enhanced Language Training for Public Administration	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Enhanced Language Training - Professional Writing and Oral Communication Skills	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, compétences en présentation, en rédaction de courriels, en rédaction de rapports, etc.	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Entrepreneurship Connections	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : élaboration de plans d'affaires, techniques de présentation	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			des idées d'affaires, compétences en études de marché, compréhension des aspects juridiques, etc.				
Centre d'emploi Compétences mondiales	Federal Internship for Newcomers (FIN) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compréhension de la culture organisationnelle canadienne, du processus d'embauche fédéral	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique Compétences professionnelles : préparation à l'obtention de l'autorisation d'exercer dans le domaine des soins de santé, préparation à l'obtention de la reconnaissance professionnelle	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Job Search Workshop	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : techniques d'entrevue, compétences, compétences en démarchage téléphonique, etc.	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Ottawa Job Match Network	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail, techniques d'entrevue	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
Centre d'emploi Compétences mondiales	Roadmap to Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en communication en affaires et sur le lieu de travail, formation en communication interculturelle	Ontario	Ottawa	Oui	https://ottawa-worldskills.org/
YMCA GTA	Let's Talk About It	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : confiance en soi, pensée positive	Ontario	Toronto	Non	https://ymcagta.org/
YMCA GTA	Newcomer Networking Series (Connecting the Dots to Employment)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, techniques d'entrevue	Ontario	Toronto	Non	https://ymcagta.org/
YMCA GTA	Newcomer Youth Leadership Development Program (NYLD)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en leadership, compétences sociales, compétences en travail d'équipe, compétences liées à l'employabilité	Ontario	Toronto	Non	https://ymcagta.org/
YMCA de Simcoe/Muskoka	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Barrie	Oui	https://ymcaofsimcoemuskoka.ca/
YMCA of Southwestern Ontario	Anglais langue seconde	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	London	Non	http://ymcawo.ca/
YMCA of Southwestern Ontario	Job Search Workshops (JSW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail canadien	Ontario	London	Non	http://ymcawo.ca/
YMCA of Southwestern Ontario	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	London	Non	http://ymcawo.ca/
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Digital Literacy Literacy Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences numériques de base, suite MS Office, compétences liées à Internet	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Investing in Women's Futures	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : réseautage, compétences numériques Compétences professionnelles : formation en couture industrielle	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en lecture, en rédaction, en expression orale, et capacité d'écoute	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Mentorat	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : aperçu de la population active canadienne	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Newcomer Theatre Project	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : autonomie fonctionnelle, réseautage, compétences en leadership	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Newcomer Youth Pathway to Belonging	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : réseautage	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Newcomer Youth Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	Newcomer Youth Theatre Project	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences interpersonnelles, compétences en leadership	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YMCA de Cambridge et de Kitchener et Waterloo	YMCA Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Ontario	Kitchener	Non	https://www.ymcacambridgekw.ca/en/index.asp
YWCA St. Thomas Elgin	English Language Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : expression écrite et expression orale, capacité d'écoute	Ontario	St. Thomas	Oui	https://www.ywcaste.ca/
YWCA Toronto	Entrepreneurial Skills for Home-Based Business	Pas d'orientation particulière	Formation en entrepreneuriat : création d'entreprise, opérations, budgétisation, marketing et compétences en gestion, gestion d'entreprise à domicile	Ontario	Toronto	Oui	ywcatoronto.org
YWCA Toronto	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences en anglais, compétences en lecture, compétences en rédaction, compétences en expression orale, capacité d'écoute, compétences générales en communication	Ontario	Toronto	Oui	ywcatoronto.org

Île-du-Prince-Édouard,

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Pier Labs	L'Atlantique en action	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : immobilier (production/fabrication, construction)	Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse	Charlottetown, Halifax	Oui	https://fsc-ccf.ca/fr/projets/latlantique-en-action/
Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences (CASTL) (anciennement Prince Edward Island BioAlliance)	A New Model and Pilot Project for Workplace Integrated Learning	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : perfectionnement des compétences	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard		Oui	
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Assurer l'avenir de la main-d'œuvre en transformation des aliments et des boissons	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : transformation des aliments et des boissons	Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador		Oui	

Québec

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Bureau de Services Québec du Plateau-Mont-Royal				Québec	Montréal	Oui	https://www.quebec.ca/
Centre d'Encadrement pour les Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI)	Les jeunes femmes du numérique codent	Jeunes immigrées, femmes	Compétences numériques (codage)	Québec	Montréal	Oui	https://www.cejfi.org/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Centre d'Encadrement pour les Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI)	Cap Compétences : Insertion professionnelle pour jeunes femmes immigrantes	Femmes immigrées	Perfectionnement professionnel, communication	Québec	Montréal	Oui	https://www.cejfi.org/
Youth Employment Services Montreal (YES)	Harnessing Your Transferable Skills in a COVID-19 Economy	Jeunes; nouveaux arrivants		Québec	Montréal	Oui	https://yesmontreal.ca/
Youth Employment Services Montreal (YES)	Youth on the Rise	Jeunes; nouveaux arrivants	Communication; développement des compétences existantes (apprentissage intégré au travail)	Québec	Montréal	Oui	https://yesmontreal.ca/employment/youthontherise/
Youth Employment Services Montreal (YES)	French for the Workforce	Jeunes; nouveaux arrivants	Compétences linguistiques sur le lieu de travail	Québec	Montréal	Oui	https://yesmontreal.ca/
Carrefour jeunesse-emploi de la Capitale Nationale (CJECN)	Opération Emploi	Jeunes; nouveaux arrivants	Entrepreneuriat; recherche d'emploi; développement des compétences; apprentissage intégré au travail	Québec	Québec	Oui	http://www.cjecn.qc.ca/
Chambre de commerce de Québec	Foire de l'emploi	Employeurs		Québec	Québec	Oui	https://www.cciquebec.ca/fr/activites/developpement-economique/foire-de-l-emploi
Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI)	Formation d'appoint en informatique	Nouveaux arrivants	Compétences numériques (apprentissage intégré au travail)	Québec	Québec	Oui	http://www.r2000.qc.ca/index.php/immigrants/formation-2
Groupe Intégration Travail	Parcours action emploi	Généralités	Compétences en communication liées à la recherche d'emploi (rédaction de CV, communication de suivi, techniques d'entrevue)	Québec	Québec	Oui	https://git.qc.ca/services-personnes/parcours-action-emploi/
L'Atelier de préparation à l'emploi	Apprendre en continu (formation)	Chercheurs d'emploi; nouveaux arrivants	Compétences en communication (résolution de conflits, gestion du stress)	Québec	Québec	Oui	https://ape.qc.ca/formation/
Le Pignon Bleu	Chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi; nouveaux arrivants	Compétences culinaires; entretien ménager	Québec	Québec	Oui	http://www.pignonbleu.org/chercheurs-demploi/
Le Piolet	Formation de cuisine	Jeunes	Compétences culinaires	Québec	Québec	Non	https://lepiolet.com/#
Libre Emploi (Québec City employment project)		Général	Compétences en communication (recherche d'emploi, rédaction de CV)	Québec	Québec	Pas indiqué	https://libreemploi.qc.ca/individus/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Option-travail	Objectif Intégration	Nouveaux arrivants	Développement professionnel et personnel; communication (culture organisationnelle canadienne – contexte québécois)	Québec	Québec	Oui	https://optiontravail.com/accompagnement-pour-lintegration-des-personnes-immigrantes/
Recyclage Vanier	Un emploi pour toi	Général	Recyclage (apprentissage intégré au travail/formation en cours d'emploi)	Québec	Québec	Oui	http://www.recyclagevanier.com/fr/un-emploi-pour-toi
Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail (SOIIT)	Clinique de CV	Nouveaux arrivants	Compétences en communication (recherche d'emploi, rédaction de CV)	Québec	Québec	Pas indiqué	https://www.soit.quebec/je-me-prepare/
Association des Chinois de Québec	Formation Jeunesse	Jeunes chinois	Perfectionnement personnel	Québec	Québec	Pas indiqué	https://lechinois.com/jeunesse/jeunesse-formation.php
Communauté allemande de Québec	Programme d'Accès Rapide à l'Ordre des Ingénieurs du Québec (PAROIQ)	Ingénieurs formés à l'étranger	Programme de transition pour les ingénieurs	Québec	Québec	Oui	https://www.r2000.qc.ca/services-specialises/programme-d'acc%C3%A8s-rapide-%C3%A0-l'ordre-des-ing%C3%A9nieurs-du-qu%C3%A9bec-(paroiq)
Communauté allemande de Québec	Informations sur les professions et métiers réglementés	Professionnels formés à l'étranger	Séances de formation sur les exigences requises pour accéder aux professions réglementées au Québec	Québec	Québec	Oui	https://www.r2000.qc.ca/services-specialises/information-sur-les-professions-et-m%C3%A9tiers-r%C3%A9glement%C3%A9s
Ressources Espace Familles	Cours magistraux du MIDI	Nouveaux arrivants	Compétences linguistiques (développement des compétences en français)	Québec	Québec	Oui	http://www.meiquebec.org/les-cours-de-francisation.html
Service d'aide à l'adaptation des immigrants/immigrantes (SAAI)	Ateliers de français	Nouveaux arrivants	Compétences linguistiques (développement des compétences en français)	Québec	Québec	Pas indiqué	https://www.saaiquebec.org/ateliers-de-francais
Voice of English-speaking Québec	Improve your English/French	Nouveaux arrivants	Développement des compétences linguistiques	Québec	Québec	Pas indiqué	https://veq.ca/newcomers/newcomers-welcome-kit/
Union des Tunisiens de Québec	Intégration professionnelle des travailleurs tunisiens	Immigrants tunisiens au Québec	Programme de transition	Québec	Québec	Pas indiqué	https://tunisiens.ca/fr/integration-professionnel-des-travailleurs-tunisiens/
Alliance Carriere Travail	Objectif Intégration	Nouveaux arrivants	Préparation au travail (diversité, attentes en milieu de travail au Québec)	Québec	Brossard	Oui	https://alliancect.ca/
Alliance Carriere Travail	Perfectionnement professionnel	Jeunes	Communication professionnelle (rédaction de CV, préparation au milieu de travail)	Québec	Brossard	Oui	https://alliancect.ca/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Alpha Bellechasse	Groupe en alphabétisation et intégration sociale	Nouveaux arrivants	Formation linguistique; communication interpersonnelle	Québec	Sainte Claire		http://alphabellechasse.org/ateliers-de-formation/
Alpha Bellechasse	Formation de base en informatique	Nouveaux arrivants	Formation numérique	Québec	Saint-Anselme		http://alphabellechasse.org/ateliers-de-formation/
Le Coffret		Nouveaux arrivants	Formation linguistique; attentes du marché du travail	Québec	Saint-Jérôme	Pas indiqué	https://www.lecoffret.ca/immigration
Carrefour Jeunesse Emploi D'abitibi-Est	Entreprendre	Jeunes	Entrepreneuriat; recherche d'emploi; développement des compétences; apprentissage intégré au travail	Québec	Val-D'Or	Oui	http://www.cjeae.qc.ca/nous-joindre
The Carrefour jeunesse emploi de l'Outaouais	Objectif Intégration	Nouveaux arrivants	Communication professionnelle (rédaction de CV, préparation au milieu de travail)	Québec	Gatineau	Oui	https://cjeo.qc.ca/a-propos/
Solidarité ethnique régionale de la Yamaska	Francisation	Nouveaux arrivants	Formation linguistique (français)	Québec	Granby	Oui	https://sery-granby.org/services-de-francisation/
Strategie Carriere	Mise en mouvement	Nouveaux arrivants	Compétences en recherche d'emploi, rédaction de CV	Québec	Trois-Rivières	Oui	https://strategiecarriere.com/services-specialises-recherche-emploi-personnes-immigrantes/soutien-structure-mise-mouvement/
Strategie Carriere	Programme préparatoire à l'emploi	Nouveaux arrivants	Compétences numériques; communication professionnelle	Québec	Trois-Rivières	Oui	https://strategiecarriere.com/services-specialises-recherche-emploi-personnes-immigrantes/soutien-structure-mise-mouvement/
Service accès travail de Portneuf	Objectif Intégration	Nouveaux arrivants	Formation linguistique (contexte québécois – formation culturelle, préparation au milieu de travail)	Québec	Saint-Basile	Oui	https://www.accestravailportneuf.com/fr/services-pour-personnes-immigrantes/objectif-integration
Pouvoir des Mots Gaspé	Alphabétisation	Nouveaux arrivants	Formation linguistique (français)	Québec	Gaspé	Pas indiqué	https://pouvoirdesmots.ca/service/ateliers-decriture-et-de-lecture/
Portes ouvertes sur le lac	Accès au travail	Nouveaux arrivants	Communication pour le lieu de travail (simulations d'entrevue, rédaction de CV)	Québec	Saint-Félicien	Oui	https://www.portesouvertessurlelac.org/services/acces-au-travail/
Perspective Carrière	Cours de français	Nouveaux arrivants	Cours de langue (français)	Québec	Laval	Oui	https://pcarriere.com/
Perspective Carrière	Accompagnement professionnel spécialisé et insertion professionnelle	Nouveaux arrivants	Communication (culture organisationnelle du Québec, préparation à l'entrée dans la population active)	Québec	Laval	Oui	https://pcarriere.com/

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Le Tremplin, centre pour personnes immigrantes et leurs familles		Nouveaux arrivants	Communication (résolution de conflits, médiation)	Québec	Levis	Oui	http://www.letremplinlevis.com/services/personnes-immigrantes

Saskatchewan

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
Collège Carlton Trail	English As Second Language (ESL)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Humboldt	Oui	https://www.carltontrailcollege.com/
Collège Carlton Trail	English for Employment for participants (newcomers)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Humboldt	Oui	https://www.carltontrailcollege.com/
Catholic Family Services Regina	Employment Training & Labor Integration	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, compétences en recherche d'emploi	Saskatchewan	Regina	Non	https://www.cfsregina.ca/
Global Gathering Place Inc.	Breaking Ground	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.globalgatheringplace.com/
Global Gathering Place Inc.	Computer Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences de base liées à Internet, compétences en informatique	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.globalgatheringplace.com/
Global Gathering Place Inc.	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences professionnelles	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.globalgatheringplace.com/
International Women of Saskatoon - LARC	Computer & Job Skills Training Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences de base liées à Internet, compétences en informatique	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://iwssaskatoon.org/
International Women of Saskatoon - LARC	Employment Training Program (ETP)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences liées à l'employabilité, techniques d'entrevue	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://iwssaskatoon.org/
International Women of Saskatoon - LARC	Wo-Mentors	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique, orientation sur le marché du travail canadien	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://iwssaskatoon.org/
Moose Jaw Multicultural Council	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Moose Jaw	Oui	http://mjmcinc.ca/
Regina Immigrant Women Centre	Digital Literacy Classes	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique; compétences numériques : compétences liées à Internet et compétences en dactylographie	Saskatchewan	Regina	Non	http://www.reginaiwc.ca/#
Regina Immigrant Women Centre	Cours de langue pour les immigrants au Canada	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Regina	Non	http://www.reginaiwc.ca/#
Regina Immigrant Women Centre	Sewing Program (SEW NEW)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication Compétences professionnelles : compétences de base en couture	Saskatchewan	Regina	Non	http://www.reginaiwc.ca/#
Regina Immigrant Women Centre	Stage One And Two English Training	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Regina	Non	http://www.reginaiwc.ca/#
Regina Immigrant Women Centre	Transition to Employment (TIE)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de	Saskatchewan	Regina	Non	http://www.reginaiwc.ca/#

Organisation	Programme	Groupes cibles	Compétences enseignées	Province ou territoire	Ville	Financement fédéral	Site Web de l'organisation
			communication sur le lieu de travail				
Regina Immigrant Women Centre	Work Readiness	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : communication sur le lieu de travail et culture organisationnelle canadienne, rédaction de CV et compétences en recherche d'emploi	Saskatchewan	Regina	Non	http://www.reginaiwc.ca/#
Regina Open Door Society	English For Employment Program (E4E)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail Compétences professionnelles : accueil, compétences en garde d'enfants, service à la clientèle	Saskatchewan	Regina	Oui	https://rods.sk.ca/
Saskatchewan Intercultural Association	English for Employment (E4E) CLB 5 to 8	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du marché du travail	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.saskinterculturel.org/
Saskatchewan Intercultural Association	Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.saskinterculturel.org/
Saskatchewan Intercultural Association	Learning Interculturalism Through Employment (LITE)	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail, aperçu du milieu de travail canadien	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.saskinterculturel.org/
Saskatchewan Intercultural Association	Mentorship Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.saskinterculturel.org/
Saskatchewan Intercultural Association	Professional Advancement & Career Training (Pact) For Newcomer Women	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : finance, comptabilité, technologie de l'information, ingénierie	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://www.saskinterculturel.org/
Saskatchewan Polytechnic	Shockproofing Post-Secondary: Digital Transformation in Applied Learning	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : secteurs des technologies de l'information, de l'agriculture et de la chaîne d'approvisionnement alimentaire, des soins de santé, de la fabrication et de l'entreposage	Saskatchewan	Regina, Saskatoon	Oui	https://saskpolytech.ca/news/posts/2021/sask-polytech-digital-transformation-in-applied-learning.aspx
The Prince Albert Multicultural Council	Career Enhancement (Stage) Program	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail; compétences numériques	Saskatchewan	Prince Albert	Non	https://www.pamcsk.com/
The Prince Albert Multicultural Council	English for Employment	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Prince Albert	Non	https://www.pamcsk.com/
The Prince Albert Multicultural Council	Stage 2 English	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : compétences générales en communication	Saskatchewan	Prince Albert	Non	https://www.pamcsk.com/
Le Moulin Microcrédits	Programme de mentorat du Moulin	Pas d'orientation particulière	Formation linguistique : culture organisationnelle canadienne, préparation à l'emploi, stratégies de communication sur le lieu de travail	Saskatchewan	Saskatoon	Oui	https://lemoulinmicrocredits.org/
Energy Safety Canada	Compétences transférables dans le secteur de l'énergie	Pas d'orientation particulière	Compétences professionnelles : compétences au sein de l'industrie pétrolière et gazière	Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan		Non	https://fsc-ccf.ca/fr/projets/competences-transferables-dans-le-secteur-de-lenergie/

Bibliographie

1. Abanin, V. (2019). *Effects of technology on the labor force: Firms' adoption of personal computers and changes in their workforce size in Central Asia.* Université Georgetown.
2. Abbott, M. L., Lee, K. K., et Ricioppo, S. (2021). *Does Portfolio-Based Language Assessment Align with Learning-Oriented Assessment? Evidence from Literacy Learners and their Instructors.* Canadian Journal of Applied Linguistics, 24, 229-254.
3. Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K., Spletzer, R. James. (2018). *Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues.* National Bureau of Economic Research. *https://www.nber.org/papers/w24950*
4. Abu-Laban, Y. (2015). *Transforming citizenship: Power, policy and identity.* Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 47(1), 1-10.
5. Academica Group. (2016). Transitions et études postsecondaires : Résultats du sondage StudentVu sur les transitions. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Transitions-et-%C3%A9tudes-postsecondaires-FR.pdf
6. Adamuti-Trache, M. (2013). *Language Acquisition Among Adult Immigrants in Canada: The Effect of Premigration Language Capital.* Adult Education Quarterly, 63(2), 103-126.
7. Adamuti-Trache, M. (2016). *Pursuing post-secondary education in the host country and the occupational attainment of highly educated immigrants to Canada.* Journal of Education and Work, 29(2), 143-166.
8. Adamuti-Trache, M., et Sweet, R. (2010). *Adult immigrants' participation in Canadian education and training.* Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes/Canadian Journal for the Study of Adult Education, 22(2), 1-26.
9. Adamuti-Trache, M., Anisef, P., et Sweet, R. (2018). *Differences in Language Proficiency and Learning Strategies Among Immigrant Women to Canada.* Journal of Language, Identity & Education, 17(1), 16-33.
10. Adkins, D., Buchanan, S. A., Bossaller, J. S., Brendler, B. M., Alston, J. K., et Moulaison Sandy, H. (2021). *Assessing Experiential Learning to Promote Students' Diversity Engagement.* Journal of Education for Library and Information Science, 62(2), 201-219.
11. Adriaenssen, D. J., Johannessen, J. A., et Sætersdal, H. (2015). *Strategic HRM: What will work be like in the future, and what impact will changes have on HR departments? Theoretical discussion and practical implications.* Problems and Perspectives in Management, 14(1), 95-104
12. Adserà, A., et Ferrer, A. (2021). *Linguistic Proximity and the Labour Market Performance of Immigrant Men in Canada.* LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations, 35(1), 1-23.
13. Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2016). *Attirer les talents dont le Canada a besoin grâce à l'immigration.* Gouvernement du Canada, 1–11. https://www.budget.canada.ca/aceg-ccce/pdf/immigration-fra.pdf
14. Agence du revenu du Canada. (2012, 1er novembre). *Adaptabilité* [description de poste]. https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/carrieres-a-arc/renseignements-ont-deplaces/competences-arc-outils-evaluation-standardisee/competences-agence-revenu-canada-avril-2016/adaptabilite.html

15. Agyekum, B., Ph. D. (2020). *Neighbourhood characteristics and the labour market experience: A qualitative analysis of the second generation Ghanaian-Canadians in the Greater Toronto Area (GTA).* Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research, 29(1), 1-16.
16. Ahmed, A. (2019). *Impacts of vocational training for socio-economic development of Afghan refugees in labor markets of host societies in Baluchistan.* Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 20(3), 751-768.
17. Ahmed, R., et Veronis, L. (2020). *Creating in-between spaces through diasporic and mainstream media consumption: A comparison of four ethnocultural and immigrant communities in Ottawa, Canada.* International Communication Gazette, 82(3), 289-315.
18. Ajiduah, Patrick E. (2019). *Evaluation of an intervention to develop interpersonal relationships in virtual teams.* Université internationale Alliant.
19. Akhuly, A., et Gupta, M. (2014). *Competency based recruitment decisions: A lens model approach.* The Psychologist-Manager Journal, 17(4), 279.
20. Akron, S., Feinblit, O., Hareli, S., et Tzafrir, S. S. (2016). *Employment arrangements diversity and work group performance.* Team Performance Management.
21. Alaggia, R., Maiter, S., et Jenney, A. (2017). *In whose words? Struggles and strategies of service providers working with immigrant clients with limited language abilities in the violence against women sector and child protection services.* Child & Family Social Work, 22(1), 472-481.
22. Aldrich, H. E., et Waldinger, R. (1990). *Ethnicity and Entrepreneurship.* Annual Review of Sociology, 16(1), 111-135.
23. Alec, R. (2016). *The industries of the future*. New York : Simon & Schuster, 320.
24. Alexander, C., Burleton, D., et Fong, F. (2012). *Knocking down barriers faced by new immigrants to Canada: Fitting the pieces together.* https://www.td.com/document/PDF/economics/special/ff0212_immigration.pdf
25. Allan, K. (2016). *Going beyond language: Soft skill-ing cultural difference and immigrant integration in Toronto, Canada.* Multilingua, 35(6), 617-647.
26. ALLIES. (2015). *Perceptions of employment barriers and solutions.* Consulté à l'adresse http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
27. Alvarado, R., et Humphreys, P. (2017). *Big data, thick mediation, and representational opacity.* New Literary History, 48(4), 729-749.
28. Alzouebi, S., Ridley, D., et Alzouebi, K. (2020). *Educational Background and Identity: Factors Influencing Arab Women Learning English as a Second Language.* Journal of International Women's Studies, 21(6), 211-237.
29. Amagoh, F., et Rahman, T. (2016). *Tapping into the potential of academic diaspora for homeland development: The case of Nigeria.* Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 17(1), 35-53.
30. Amenyo, John-Thones. (2018). *Using digital twins and intelligent cognitive agencies to build platforms for automated CxO future of work.* Collège York, CUNY.
31. Amthor, R. F., et Roxas, K. (2016). *Multicultural Education and Newcomer Youth: Re-imagining a More Inclusive Vision for Immigrant and Refugee Students.* Educational Studies, 52(2), 155-176.
32. Amery, E. (2021). Challenges in Fostering Intercultural Competencies from the Perspectives of Stakeholders in a Language Instruction for Newcomers to Canada Program. Interchange, 52, 57-78. https://doi-org.ezproxy.lib.torontomu.ca/10.1007/s10780-020-09409-x

33. Anastasiadis, M. (2016, décembre). *Work integration social Enterprises in Austria– Characteristics, evolution and perspectives.* Dans Nonprofit Policy Forum, vol. 7, n° 4, p. 541-564. De Gruyter.
34. Andermann, A. (2016). *Taking action on the social determinants of health in clinical practice: a framework for health professionals.* JAMC/CMAJ, 188(17-18), E474-E483.
35. Anderton, R., Brenton, P., et Whalley, J. (2004). *Globalisation and the Labour Market: Trade, Technology and Less Skilled Workers in Europe and the United States.* Routledge.
36. Andrew Parkin, A., Seward, B., et Truong, K. (2018). *Combining School & Work: An update on postsecondary student employment in Canada.* Mowat Centre. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/99436
37. Andrew, Caroline et coll. (2013). *Soft Skills and Hard Prejudices: Pathways to Improving the Life Chances of Recent Immigrant Women in Ottawa, Canada.* DIVERSITIES, vol. 15, n° 1. https://newdiversities.mmg.mpg.de/fileadmin/user_upload/2013_15-01_art6.pdf
38. Andrew, T. S. (2017). *Here Comes the Hyper-Connected Augmented Consumer.* GfK MIR, 9(2).
39. Ang, J. (2019). The game plan of successful career sponsorship: Harnessing the talent of aspiring managers and senior leaders. Emerald Group Publishing.
40. Angeloni, S., et Borgonovi, E. (2016). An ageing world and the challenges for a model of sustainable social change. Journal of Management Development.
41. Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P. K., et Patrinos, H. (2019). Measuring human capital (Policy Research Working Paper n° 8742). https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-8742
42. Anner, M., Pons-Vignon, N., et Rani, U. (2019). *For a Future of Work with Dignity: A Critique of the World Bank Development Report, The Changing Nature of Work.* Global Labour Journal, 10(1).
43. Anthes, E. (2017). *The shape of work to come.* Nature News, 550(7676), 316.
44. Antoni, M., et Heineck, G. (2012). *Do literacy and numeracy pay off? On the relationship between basic skills and earnings.* BERG. Working Paper Series n° 86. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/66138/1/729496406.pdf
45. Anu, L., Jorma, E., et Sinikka, P. (2014). *The case of design-oriented pedagogy: What students' digital video stories say about emerging learning ecosystems.* Education and Information Technologies, 19(3), 583-601.
46. Araya, D. et Sulavik, C. (2016). Disrupting *manufacturing: Innovation and the future of skilled labour.* The Brookings Institution.
47. Arcaya, M. C., et Figueroa, J. F. (2017). Emerging trends could exacerbate health inequities in the United States. Health Affairs, 36(6), 992-998.
48. Arias, O. S., Sánchez-Páramo, C., Dávalos, M. E., Santos, I., Tiongson, E. R., Gruen, C., et Cancho, C. A. (2014). *Back to work: growing with jobs in Europe and Central Asia.* World Bank Publications.
49. Armony, V., Barriga, M., et Schugurensky, D. (2004). *Citizenship learning and political participation: The experience of Latin American immigrants in Canada.* Revue canadienne des études latino-américaines et caraïbes/Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies, 29(57-58), 17-38.
50. Armstrong, P., Jafar, H., Aromiwura, D., Maher, J., Bertin, A., et Zhao, H. (2017). *Aider les jeunes à poursuivre leurs études (HYPE) : Exploration des clés de la transformation dans l'accès et le maintien aux études postsecondaires des jeunes des quartiers mal desservis.* Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted_-ARC_Centennial-College_EDITED-f-002.pdf

51. Arntzi, M., Gregoryi, T., Zierahni, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparitive analysis.* Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
52. Aroyo, L., Dumitrache, A., Nickerson, J. V., Lease, M., et Michelucci, P. (2018). *Reports of the workshops held at the sixth AAAI conference on human computation and crowdsourcing.* AI Magazine, 39(4), 57-63.
53. Arrighetti, A., Bolzani, D., et Lasagni, A. (2014). *Beyond the enclave? Break-outs into mainstream markets and multicultural hybridism in ethnic firms.* Entrepreneurship & Regional Development, 26(9/10), 753-777.
54. Asatiani, A., et Penttinen, E. (2016). *Turning robotic process automation into commercial success–Case OpusCapita.* Journal of Information Technology Teaching Cases, 6(2), 67-74.
55. Ashton, W., Pettigrew, R. N., et Galatsanou, E. (2016). *Assessment of settlement services systems in western and northern Canada: perceptions of settlement provider organizations.* Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 48(3), 69-89.
56. Atlin, J. (2020). *COVID-19's Impact on the Financial Well-Being of Immigrants to Canada*. Dans WENR.
57. Vérificatrice générale de l'Ontario. (2017). *Chapitre 3 : Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration,* 656-696. https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr17/v1_313fr17.pdf
58. Audrin, B., et Davoine, E. (2017). *La fonction RH face à la numérisation des organisations: le cas des outils de communication numérique.* Management & Avenir, (2), 15-39.
59. Autor, D., Salomons, A. (2018). *Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share*.
60. Avendano, M., et Panico, L. (2018). *Do flexible work policies improve parents' health? A natural experiment based on the UK Millennium Cohort Study.* Journal of Epidemiol Community Health, 72(3), 244-251.
61. Avent, R. (2016). *The wealth of humans: Work, power, and status in the twenty-first century.* St. Martin's Press.
62. Aydede, Y., et Dar, A. (2017). *Is the lower return to immigrants' foreign schooling a postarrival problem in Canada?* IZA Journal of Migration, 6(1), 1-25.
63. Ayers, A., Miller, K., Park, J., Schwartz, L., et Antcliff, R. (2016). *The Hollywood Model: Leveraging the Capabilities of Freelance Talent to Advance Innovation and Reduce Risk: A networked, project-based approach to R&D may drive innovation in the future, offering greater creativity and more efficiency.* Research-Technology Management, 59(5), 27-37.
64. Ayoub, M., et Zhou, G. (2016). *Somali refugee students in Canadian schools: Pre-migration experiences and challenges in refugee camps.* Éducation comparée et internationale/Comparative and International Education, 45(3).
65. Aziz, N. (2018). *Newcomers and Syrian Refugees in Sault Ste. Marie: A Job Market Needs Assessment.* Centre ontarien Innovation-Emploi. Consulté à l'adresse : https://ocwi-coie.ca/wp-content/uploads/2018/12/04-044-01-Sault-Community-Career-Centre-Final-Report.pdf
66. Backmann, J., Kanitz, R., Tian, A. W., Hoffmann, P., et Hoegl, M. (2020). *Cultural gap bridging in multinational teams.* Journal of International Business Studies, 51(8), 1283-1311.
67. Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., et Knorr, L. (2018). *The health of workers in the global gig economy.* Globalization and health, 14(1), 1-4.
68. Balliester, T., Elsheikhi, A. (2018). The future of work: A literature review.
69. Baltruks, D. J. (2016). *The complementarity of the Irish and British liberal market economies and skilled EU migration since 2004 compared to the Swedish coordinated market economy.*

Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 17(2), 507-520.
70. Bandura, R. (2019). Volume 2: Developing Country Trends and Insights from Four Country Case Studies. Centre for Strategies and International Studies. https://www.csis.org/analysis/volume-2-developing-country-trends-and-insights-four-country-case-studies
71. Banerjee, R., Verma, A., et Zhang, T. (2019). *Brain gain or brain waste? Horizontal, vertical, and full job-education mismatch and wage progression among skilled immigrant men in Canada.* International Migration Review, 53(3), 646-670.
72. Barbu, C. M., Florea, D. L., Ogarcă, R. F., et Barbu, M. C. (2018). *From ownership to access: How the sharing economy is changing the consumer behavior.* Amfiteatru Economic, 20(48), 373-387.
73. Barker, M. E. (2021). *Exploring Canadian integration through critical discourse analysis of English language lesson plans for immigrant learners.* Revue canadienne de linguistique appliquée/Canadian Journal of Applied Linguistics, 24(1), 75-91.
74. Barnow, B. S., et Smith, J. (2015). *Employment and training programs*.
75. Barone, C., et Ortiz, L. (2011). *Overeducation among European university graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation.* Higher Education, 61(3), 325-337.
76. Barone, C., et van de Werfhorst, H. G. (2011). *Education, cognitive skills and earnings in comparative perspective.* International Sociology, 26(4), 483-502.
77. Barrett, G. F. (2012). *The return to cognitive skills in the Australian labour market.* Economic Record, 80(280), 1-17.
78. Barrett, G. F., et Riddell, W. C. (2019). *Ageing and skills: The case of literacy skills.* European Journal of Education, 54(1), 60-71.
79. Bartel, J. (2018). *Teaching Soft Skills for Employability.* TESL Canada Journal, 35(1), 78-92.
80. Barth, M., Lang, D. J., Luthardt, P., et Vilsmaier, U. (2017). *Mapping a sustainable future: Community learning in dialogue at the science–society interface.* International Review of Education, 63(6), 811-828.
81. Bartkiw, T. J. (2014). The Fissured Workplace: Why Work Became so Bad for so Many and what Can be Done to Improve It, de David Weil.
82. Bartlett, L., et Fowler, H. S. (2018). Feuille de route canadienne pour une société vieillissante. Groupe CSA et SRSA. https://www.csagroup.org/fr/article/research/feuille-de-route-canadienne-pour-une-societe-vieillissante/
83. Basharat, S., Bobadilla, A., Lord, C., Pakula, B., et Fowler, H. S. (2021). Équité en éducation : Rapport d'évaluation final. Société de recherche sociale appliquée (SRSA). https://www.srdc.org/media/553171/eie-final-evaluation-report-jan2021.pdf
84. Bason, C. (2010). Leading public sector innovation. Policy Press.
85. Basso, G., Peri, G., et Rahman, A. S. (2020). Informatisation et immigration aux États-Unis : théorie et observations. Revue canadienne d'économique/Canadian Journal of Economics, 53(4), 1457-1494.
86. Basso, G., Peri, G., Rahman, A. (2017). Computerization and immigration: Theory and evidence from the United States.
87. Bates, S. (2012). The social innovation imperative. McGraw Hill.
88. Battel, E. (2001). Naming the Magic: Non-Academic Outcomes in Basic Literacy. Victoria, C.-B. : Ministry of Advanced Education. Consulté à l'adresse : http://www.en.copian.ca/library/research/magic/magic.pdf

89. Battistelli, A., Galletta, M., Odoardi, C., Núñez, J., et Ntalianis, F. (2015). Proposal for a Version of MWMS Across Mediterranean Countries. European Journal of Psychological Assessment.
90. Bauder, H. (2003). “Brain Abuse”, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. Antipode, 35(4), 699-717
91. Baumann, A., Crea-Arsenio, M., Ross, D., et Blythe, J. (2021). Diversifying the health workforce: a mixed methods analysis of an employment integration strategy. Human Resources for Health, 19(1), 1-8.
92. BDC. (s.d.). Le nouveau visage de l’entrepreneuriat au Canada. https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/nouveau-visage-entrepreneuriat-au-canada
93. Bearden, C. R. (2019). A multilevel, cross-domain investigation into adaptive team performance. Université d’État de Middle Tennessee.
94. Beaulne, A. (2020). Using the CLB in WorkLINC. Revue canadienne de linguistique appliquée/Canadian Journal of Applied Linguistics, 23(2), 220-227.
95. Behnia, B. (2021). Role Commitment and Role Maintenance Strategies: A Symbolic interactionist Approach to Volunteering. Revue canadienne de recherche sur les OSBL et l’économie sociale/Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research, 12(1), 15-s.p.
96. Beine, M., Docquier, F., et Özden, Ç. (2015). Dissecting network externalities in international migration. Journal of Demographic Economics, 81(4), 379-408.
97. Bejan, R. (2011). Smoke and mirrors: How an allegedly inclusionary strategy perpetuates an exclusionary discourse. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 43(3), 165-181.
98. Bekkers, V. J. J. M., Tummers, L. G., et Voorberg, W. H. (2013). From Public Innovation to Social Innovation in the Public Sector: A Literature Review of Relevant Drivers and Barriers. Conférence 2013 du GEAP.
99. Bekkers, V., et Homburg, V. (2007). The Myths of E-Government. The Information Society, 23(5), 373-382.
100. Beland, L., Brodeur, A., Mikola, D., et Wright, T. (2020). *The short-term economic consequences of COVID-19: occupation tasks and mental health in Canada.* IZA Discussion Paper. Bonn, Allemagne : Institute of Labor Economics. https://theconversation.com/heres-how-the-coronavirus-is-affecting-canadas-labour-market-137749
101. Bélanger, A., et Vézina, S. (2017). Niveau de littératie et intégration économique des immigrants Canadiens. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 53-74.
102. Beletzan, V., Gabler, M., et Gouveia, P. (2017). L’évaluation des résultats d’apprentissage : Penser de façon critique aux compétences liées à la pensée critique et à la communication écrite. Conseil ontarien de la qualité de l’enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted_LOAC_Humber-f_FINAL.pdf
103. Berg, E. W. (2019). The changing workplace: How both sides can win. Collège St. Scholastica.
104. Bergeri, T., et Frey, C. B . (2016). Structural transformation in the OECD: Digitalisation, deindustrialisation and the future of work. Université d’Oxford.
105. Bergman, A. (2015). Back to the Future: Not looking into the Future but at Futures. Dans Nordic Journal of Working Life Studies, vol. 5, n^{o} 1, p. 3-8. Université Roskilde.
106. Berry, J. W., et Hou, F. (2016). Immigrant acculturation and wellbeing in Canada. *Psychologie canadienne/Canadian Psychology*, 57(4), 254-264.
107. Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. International Review of Social History, 63(2), 273-319.

108. Bevan, S., Brinkley, I., Cooper, C., et Bajorek, Z. (2018). 21st century workforces and workplaces: The challenges and opportunities for future work practices and labour markets. Bloomsbury Publishing.
109. Beyrouti, N. (2017). Digital technology management and educational innovation: The marketability and employability of the higher education degrees. The Journal of Developing Areas, 51(1), 391-400.
110. Bhanugopan, R., Wang, Y., Lockhart, P., et Farrell, M. (2017). Managerial skills shortages and the impending effects of organizational characteristics: Evidence from China. Personnel Review.
111. Bianchi, E. M. (2018). Meaning of work for managers in the Brazilian contemporary business context. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 19.
112. Biggs, S., Bowman, D., Kimberley, H., et McGann, M. (2016). Introduction: Policy responses to ageing and the extension of working lives. Social Policy and Society, 15(4), 607-610.
113. Biggs, S., McGann, M., Bowman, D., et Kimberley, H. (2017). Work, health and the commodification of life's time: reframing work–life balance and the promise of a long life. Ageing & Society, 37(7), 1458-1483.
114. Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. Review of Educational Research, 73(4), 441-449.
115. Binder, A. J., et Bound, J. (2019). The declining labor market prospects of less-educated men. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 163-90.
116. Binder, C. C. (2019). Redistribution and the individualism–collectivism dimension of culture. Social Indicators Research, 142(3), 1175-1192.
117. Binder, M., et Coad, A. (2016). How satisfied are the self-employed? A life domain view. Journal of Happiness Studies, 17(4), 1409-1433.
118. Bingham, D. (2019). Older workforces: Re-imagining later life learning. Routledge.
119. Biss, D. L., et Pichette, J. (2019). Prendre conscience des lacunes? La perception des étudiants de niveau postsecondaire de l'Ontario sur l'état de leurs compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_Student_Skills_Survey_FINAL-f.pdf
120. Björk, L. G., et Browne-Ferrigno, T. (2016). Parent-school involvement in Nordic countries: a cross-national comparison. International Journal of Pedagogies and Learning, 11(2), 103-117.
121. Björkman, A., et Salzmann-Erikson, M. (2018). The bidirectional mistrust. Internet Research, 28(5), 1336-1350.
122. Black, D., Bissessar, C., et Boolaky, M. (2019). Online education as an opportunity equalizer: The changing canvas of online education. Interchange, 50(3), 423-443.
123. Blain, M. J., Fortin, S., et Alvarez, F. (2017). Professional journeys of international medical graduates in Quebec: recognition, uphill battles, or career change. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 18(1), 223-247.
124. Blancato, R. B., et Ponder, M. (2015). The public policies we need to redress ageism. Generations, 39(3), 91-95.
125. Blit, J., Skuterud, M., et Zhang, J. (2017). Immigration and innovation: Evidence from Canadian cities. *Canadian Labour Economics Forum*, 12. https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2017/04/CLEF-012-2017-Winter-Blit-Skuterud-Zhang.pdf
126. Blit, J., Skuterud, M., et Zhang, J. (2018). Can Skilled Immigration Raise Innovation? Evidence From Canadian Cities. SSRN Electronic Journal.

127. Blunck, E., et Werthmann, H. (2017, October). Industry 4.0–an opportunity to realize sustainable manufacturing and its potential for a circular economy. Dans DIEM : Dubrovnik International Economic Meeting, vol. 3, n° 1, p. 644-666. Sveučilište u Dubrovniku.
128. Bobadilla, A., Lord, C., Pakula, B., et Fowler, H. S. (2021). Les compétences non techniques en tant que stratégie de développement de la main-d'œuvre pour les jeunes déconnectés : Une proposition de modèle de prestation de services. Société de recherche sociale appliquée (SRSA). https://www.srdc.org/media/553264/sel-service-delivery-model-report.pdf
129. Bobadilla, A., Pakula, B., et Fowler, H. S. (2021). Une approche tenant compte des traumatismes et de la violence pour l'emploi et la formation professionnelle des jeunes : Modèle de prestation de services. Société de recherche sociale appliquée (SRSA). https://www.srdc.org/media/553183/tvi-service-delivery-model.pdf
130. Bode, E., et Gold, R. (2018). Adult training in the digital age. Economics, 12(1).
131. Boissiere, M., Knight, J. B., et Sabot, R. H. (1985). Earnings, schooling, ability, and cognitive skills. American Economic Review, 75(5), 1016-1030.
132. Bonen, T., et Oschinski, M. (2021). Pour rentabiliser ses investissements dans le développement des compétences, le Canada doit mettre en place un système d'information reliant formations, compétences et emplois. https://irpp.org/fr/research-studies/mapping-canadas-training-ecosystem-much-needed-and-long-overdue/
133. Bonikowska, A., Green, D. A., et Riddell, W. C. (2008). *Littératie et marché du travail : Les capacités cognitives et les gains des immigrants.*
134. Boobier, T. (2018). Advanced analytics and AI: impact, implementation, and the future of work. John Wiley & Sons.
135. Borjas, G. J. (2015). The Slowdown in the Economic Assimilation of Immigrants: Aging and Cohort Effects Revisited Again. Journal of Human Capital, 9(4), 483-517.
136. Bracken-Roche, C., et Milford, S. T. (2018). Les compétences essentielles pour les métiers de l'Ontario. https://ocwi-coie.ca/wp-content/uploads/2019/02/04-031-02-ROVLN-Essential-Skills-Final-Report.pdf
137. Branker, R. R. (2017). How do English-speaking Caribbean immigrants in Toronto find jobs? Exploring the relevance of social networks. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 49(3), 51-70.
138. Bratasanu, V. (2018). Leadership Decision-Making Processes in the Context of Data Driven Tools. Quality-Access to Success, 19.
139. Bravo, E. R., et Ostos, J. (2017). Performance in computer-mediated work: the moderating role of level of automation. Cognition, Technology & Work, 19(2), 529-541.
140. Brawley, A. M., et Pury, C. L. (2016). Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. Computers in Human Behavior, 54, 531-546.
141. Breidbach, C., Choi, S., Ellway, B., Keating, B. W., Kormusheva, K., Kowalkowski, C., et Maglio, P. (2018). Operating without operations: how is technology changing the role of the firm? Journal of Service Management.
142. Combler les lacunes dans les compétences numériques : D'autres voies possibles – Centre des Compétences futures• Future Skills Centre. (2020). Consulté le 1er décembre 2021 à l'adresse https://ppforum.ca/fr/publications/combler-les-lacunes-dans-les-competences-numeriques/
143. Brorström, S. (2015). Implementing innovative ideas in a city: good solutions on paper but not in practice? International Journal of Public Sector Management.
144. Brown, D. K. (2001). The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations. Sociology of Education, 74, 19-34.

145. Brown, P., et Keep, E. (2018). Rethinking the race between education & technology. Issues in Science and technology, 35(1), 31-39.
146. Brown, P., Ashton, D., et Lauder, H. (2010). Skills are not enough: The globalisation of knowledge and the future UK economy.
147. Brown, P., Lloyd, C., et Souto-Otero, M. (2018). The prospects for skills and employment in an age of digital disruption: A cautionary note. School of Social Sciences, Université de Cardiff.
148. Browne, J., et Immervoll, H. (2017). Mechanics of replacing benefit systems with a basic income: comparative results from a microsimulation approach. The Journal of Economic Inequality, 15(4), 325-344.
149. Browning, K. (2020). Étude de cas sur les perceptions des universitaires relatives à la reconnaissance des acquis (RDA) : Perception of University Faculty. Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes/Canadian Journal for the Study of Adult Education, 32(1).
150. Brussevich, M., Dabla-Norris, E., et Khalid, S. (2019). Is Technology Widening the Gender Gap? Automation and the Future of Female Employment. IMF Working Papers, 2019(091).
151. Burke, R. J. (2019). Creating psychologically healthy workplaces. Dans Creating psychologically healthy workplaces. Edward Elgar Publishing.
152. Burki, T. (2018). Developing countries in the digital revolution. The Lancet, 391(10119), 417.
153. Burnley, I. H. (2016). Developments and Complementarities in International Migration Paradigms. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 17(1), 77-94.
154. Burstein, M., et Esses, V. M. (2013). *Study of innovative and promising practices within the immigrant settlement sector.* Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants.
155. Buyar, K. (2015). The Improvement of HR-management as a Factor of Increasing of Companies' Competitiveness in the Labour Market. Studia Commercialia Bratislavensia, 8(31), 340.
156. CBC News, C. J. C. (2021, 26 septembre). *Immigrant nurses in B.C. say language proficiency tests a barrier to practice.* https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/ien-english-exam-petition-1.6182882
157. CBC Radio One. (2018, 28 novembre). Metro Morning: Sunil Johal on the future of work following the Oshawa GM plant closing. [vidéo]. https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/sunil-johal-on-the-future-of-work-following-the-oshawa-gm-plant-closing/
158. Cafley, J., Davey, K., Saba, T., Blanchette, S., Latif, R., et Sitnik, V. (2020). L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes. Forum des politiques publiques. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/RemovingBarriersToEmploymentForWomen_FR.pdf
159. Calanca, F., Sayfullina, L., Minkus, L., Wagner, C., et Malmi, E. (2019). Responsible team players wanted: an analysis of soft skill requirements in job advertisements. EPJ Data Science, 8(1), 1-20.
160. Calitz, A. P., Poisat, P., et Cullen, M. (2017). The future African workplace: The use of collaborative robots in manufacturing. SA Journal of Human Resource Management, 15(1), 1-11.
161. Campana, M. (2020). An interview with Victoria Esses - innovation & resilience in the immigrant and refugee-serving sector. Knowledge Mobilization for Settlement. https://km4s.ca/2020/08/an-interview-with-victoria-esses-innovation-resilience-in-the-immigrant-and-refugee-serving-sector/

162. Campbell, M. E. (2020). Color and constraint: skin tone and identification among recent immigrants to the United States. Du Bois Review, 17(2), 271-292.
163. Camussone, P., et Biffi, A. (2018). Information Technology and Work: Threats and Opportunities. Symphonya. Emerging Issues in Management, (2), 125-144.
164. Emploi et Développement social Canada. (2015, 4 mars). De la survie à la prospérité : transformer la situation des immigrants [politiques]. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/consultations.html
165. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, et Stuckey, D. M. J. (s.d.). The Need to Make Skills Work: The Cost of Ontario's Skills Gap. Le Conference Board du Canada. Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5563
166. Avoir une expérience canadienne, c'est avoir des compétences non techniques. (2015, 26 octobre). CERIC. https://ceric.ca/fr/2015/10/canadian-experience-means-soft-skills/
167. Capsada-Munsech, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. Sociology Compass, 11(10), 1-17.
168. Carden, Art. (2019). A curse on (Intelligent) machines? Université de Samford.
169. Carroll, J. M., Jiang, H., et Borge, M. (2015). Distributed collaborative homework activities in a problem-based usability engineering course. Education and Information Technologies, 20(3), 589-617.
170. Cebolla-Boado Héctor, Miyar-Busto María, et Muñoz-Comet Jacobo. (2019). How much can you take with you? The role of education in explaining differences in the risk of unemployment between migrants and natives. Comparative Migration Studies, 7(1).
171. Chadwick, K. A., et Collins, P. A. (2015). Examining the relationship between social support availability, urban center size, and self-perceived mental health of recent immigrants to Canada: A mixed-methods analysis. Social Science & Medicine, 128, 220-230.
172. Chandy, Laurence. (2016). The future of work in the developing world: Brookings Blum Roundtable 2016 post-conference report. The Brookings Institution.
173. Charbonneau, C. J., Kelly, D. M., et Donnelly, L. R. (2014). Exploring the views of and challenges experienced by dental hygienists practising in a multicultural society: A pilot study. Journal canadien de l'hygiène dentaire/Canadian Journal of Dental Hygiene, 48(4), 139-146.
174. Chatoor, K., MacKay, E., et Hudak, L. (2019). Scolarité des parents et études postsecondaires : La pomme tombe-t-elle loin de l'arbre? Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/pub/parental-education-and-postsecondary-attainment-does-the-apple-fall-far-from-the-tree/
175. Chatterjee, S. (2015). Skills to build the nation: The ideology of 'Canadian experience' and nationalism in global knowledge regime. Ethnicities, 15(4), 544-567.
176. Chatterjee, S. (2019). 'What is to be Done?': The Hegemony of Solutions in Immigrants' Labour Market Integration. Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes/Canadian Journal for the Study of Adult Education, 31(01).
177. Chaze, F., et George, U. (2013). The interlocking oppressions of employment-related discrimination for internationally trained engineers in Canada. Revue canadienne de service social/Canadian Social Work Review, 30(2), 119-137.
178. Chen, C. P., et Hong, J. W. L. (2016). Career Development of Chinese Canadian Professional Immigrants. *Career Development Quarterly*, 64(3), 272-286.
179. Chenard, P., et Shearmur, R. (2012). Immigration, Attraction or Local Production? Some Determinants of Local Human Capital Change in Canada. Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research, 21(1), 79-108.

180. Cheng, L., Im, G.-H., Doe, C., et Douglas, S. (2021). Identifying English Language Use and Communication Challenges Facing “Entry-Level” Workplace Immigrants in Canada. Revue de l’Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 22, 865-886.
181. Cheng, L., Spaling, M., et Song, X. (2013). Barriers and Facilitators to Professional Licensure and Certification Testing in Canada: Perspectives of Internationally Educated Professionals. Revue de l’Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 14(4), 733-750.
182. Chessell, D. (2018). The jobless economy in a post-work society: How automation will transform the labor market. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 74-79.
183. Cheyne-Hazineh, L. (2020). Creating new possibilities: Service provider perspectives on the settlement and integration of Syrian refugee youth in a Canadian community. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 52(2), 115-137.
184. Chhinzer, N., et Oh, J. (2021). Employer perspectives on workforce integration of self-initiated expatriates in Canada. Education + Training, publié en ligne avant impression. https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0154
185. Chiacchio, F., Petropoulos, G., et Pichler, D. (2018). The impact of industrial robots on EU employment and wages: A local labour market approach. Bruegel.
186. Childs, S., Finnie, R., et Mueller, R. E. (2018). Assessing the importance of cultural capital on post-secondary education attendance in Canada. Journal of Further and Higher Education, 42(1), 57-91.
187. Choon-Lee, C., Ueland, K., et Phiri, T. (2018). The Use of Human Capital and Limitations of Social Capital in Advancing Economic Security among Immigrant Women Living in Central Alberta, Canada. Social Sciences, 7(11).
188. Chowdhury, N., Naidu, J., Chowdhury, M. Z. I., Vaska, M., Rumana, N., Lasker, M. A. A., et Turin, T. C. (2021). Knowledge translation in health and wellness research focusing on immigrants in Canada. Journal of Primary Health Care, 13(2), 139-156.
189. Chuong, K., et Rashid, F. (2015). A review of reports from local immigration partnerships on immigrant settlement and integration. https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/handle/10214/8902
190. Ville de Vancouver. (2020). The Social Services and Community Development Non-Profit Sector in Vancouver: Overview. https://vancouver.ca/files/cov/social-services-npos-covid-19-impacts.pdf
191. Coburn, E. (2017). Against the Grain: Socially Just Social Science from the Standpoint of Roxana Ng (Review Essay). Studies in Social Justice, 11(1), 136-159.
192. Codagnone, C., Karatzogianni, A., et Matthews, J. (2018). Platform Economics: Rhetoric and Reality in the” Sharing Economy”. Emerald Group Publishing.
193. Cole, A., et Hattam, V. (2017). What Works? Women’s Studies Quarterly, 45(3/4), 15-34. https://www.jstor.org/stable/26421119
194. Cole, R. J., Oliver, A., et Blaviesciunaite, A. (2014). The changing nature of workplace culture. Facilities.
195. Ordre des infirmières et infirmiers de l’Ontario. (2016). Rapport sur les pratiques d’inscription équitables de l’Ordre des infirmières et infirmiers de l’Ontario. http://www.cno.org/globalassets/1-whatiscno/newsreleasesandnotices/notices/nursingfairregpracticesreport2016.pdf
196. Collins, R. (2011). Credential inflation and the future of universities. Italian Journal of Sociology of Education, 2, 228-252.

197. Condratto, S., et Gibbs, E. (2018). After industrial citizenship: Adapting to precarious employment in the Lanarkshire coalfield, Scotland, and Sudbury hardrock mining, Canada. Le Travail : Revue d'Études Ouvrières Canadiennes/Labour: Journal of Canadian Labour Studies, 81, 213-239.
198. Le Conference Board du Canada. (s.d.). *Adultes ayant de hautes compétences en résolution de problèmes – Classements provinciaux et éducation —Les performances du Canada.* https://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/education-fr/adlt-highprobsolv-fr.aspx
199. Le Conference Board du Canada. (2018). Are Canada's Business Schools Teaching Social and Emotional Skills? Le Conference Board du Canada. https://www.conferenceboard.ca/e-Library/abstract.aspx?did=9999
200. Le Conference Board du Canada. (2019). Building Skills Connections Series: Perspectives of Alberta Employers. https://www.conferenceboard.ca/e-Library/abstract.aspx?did=11727
201. Le Conference Board du Canada. (s.d.). Compétences relatives à l'employabilité. https://www.conferenceboard.ca/fr/futureskillscentre/tools/employability-skills
202. Constantiou, I. D., et Kallinikos, J. (2015). New games, new rules: big data and the changing context of strategy. Journal of Information Technology, 30(1), 44-57.
203. Myers, K. et Conte, N. (2013, 1er novembre). Building New Skills: Immigration and Workforce Development in Canada. Migrationpolicy.Org. https://www.migrationpolicy.org/research/building-new-skills-immigration-and-workforce-development-canada
204. Cooper, C. E. (2019). The impact of advanced technologies on the workplace and the workforce: An evaluation study. Université de Californie du Sud.
205. Cormier, K., Massfeller, H., Hamm, L. D., et Oulette, K. (2016). "The world is constantly arriving": The intercultural diversity toolkit for educators in New Brunswick. Antistasis, 6(2).
206. Cortada, J. W. (2016). A framework for understanding information ecosystems in firms and industries. Information & Culture, 51(2), 133-163.
207. COSTI. (2017). 2016-2017 Annual Report. http://www.costi.org/whoweare/reports.php
208. Cotsman, S., et Hall, C. (2015). « Learning and Development Outlook 2015 ». Le Conference Board du Canada.
209. Cottey, A. (2018). Economic language and economy change: with implications for cyber-physical systems. AI & Society, 33(3), 323-333.
210. Conseil des ministres de l'Éducation, Canada (CMEC). (s.d.). http://www.ontariodirectors.ca/CODE-TLF/docs/tel/Cadre_pancanadien_competences_globales_descripteu-3.PDF
211. Covell, C. L., Primeau, M.-D., Kilpatrick, K., et St-Pierre, I. (2017). Internationally educated nurses in Canada: predictors of workforce integration. Human Resources for Health, 15, 1-16.
212. Craig, S. L., Eaton, A. D., Pascoe, R., Egag, E., McInroy, L. B., Lin, F., Austin, A., et Dentato, M. P. (2020). QueerVIEW: Protocol for a Technology-Mediated Qualitative Photo Elicitation Study With Sexual and Gender Minority Youth in Ontario, Canada. JMIR Research Protocols, 9(11).
213. Cranston, J., Labman, S., et Crook, S. (2021). Reframing Parental Involvement as Social Engagement: A Study of Recently Arrived Arabic-Speaking Refugee Parents' Understandings of Involvement in Their Children's Education. Revue canadienne de l'éducation/Canadian Journal of Education, 44(2), 371-404.
214. Crawford-Lee, M. S., et Wall, T. (2018). Sustainability 2030: a policy perspective from the University Vocational Awards Council. Higher Education, Skills and Work-Based Learning.
215. Creese, G., et Wiebe, B. (2012). 'Survival employment': Gender and deskilling among African immigrants in Canada. International Migration, 50(5), 56-76.

216. Cretu, E., et Stilos, K. (2021). The value of a post-graduate clinical placement for nursing students. Revue canadienne de soins infirmiers en oncologie/Canadian Oncology Nursing Journal, 31(4), 494-499.
217. Crivellaro, E., Hijzen, A., et Schwellnus, C. (2019). Going national: Implementing the OECD jobs strategy.
218. Cruz, E. P., Falcão, R. Pessoa de Queiroz, Barbosa, Y. O. F., et Paula, F. (2020). Analysis of Prescribing Variables of Entrepreneurial Intention of Brazilian Immigrants in Portugal. Revista De Administração Contemporânea, 24(4), 349-368, 349A-368A.
219. Cui, D. (2019). Model minority stereotype and racialized habitus: Chinese Canadian youth struggling with racial discrimination at school. Journal of Childhood Studies, 44(3), 70-84.
220. Cukier, W. (2017). Social innovation for integration and inclusion. Metropolis North America.
221. Cukier, W. (2017b). Welcoming Syrian refugees to Canada: Technology-enabled social innovation. IEEE Global Humanitarian Technology Conference.
222. Cukier, W. (2019, février 2). Towards an inclusive Canadian innovation strategy: Applying a gender and diversity lens to the innovation ecosystem. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2019/02/applying-gender-diversity-lens-innovation-ecosystem/
223. Cukier, W. (2019, mars). Développer la fonction publique canadienne pour le numérique. Forum des politiques publiques. https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/03/D%C3%A9velopper-la-fonction-publique-canadienne-pour-le-num%C3%A9rique-PPF-Mar2018-FR.pdf
224. Cukier, W. (2019). Disruptive processes and skills mismatches in the new economy: Theorizing social inclusion and innovation as solutions. Journal of Global Responsibility, 10(3), 211-225.
225. Cukier, W. (2019). Innovation requires gender, diversity lens
226. Cukier, W. et coll. (2021). *Labour market implications for different populations of racialized youth: Challenges and opportunities*. Diversity Institute. *Document interne.*
227. Cukier, W. et coll. (2020). ICIM – Les femmes entrepreneurs du Canada : Vers un écosystème diversifié, inclusif et innovateur (Diversité canadienne, 1-80). Diversité canadienne, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Les_femmes_entrepreneures_du_Canada.pdf
228. Cukier, W., et Gagnon, S. (2017). Social innovation: Shaping Canada's future (1-71). Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/social-innovation-shaping-canadas-future.pdf
229. Cukier, W., et Stolarick, K. (2020). Immigrants au Canada: Situation sur le marché du travail et différences des compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/fr/pub/immigrants-au-canada-situation-sur-le-marche-du-travail-et-differences-des-competences/
230. Cukier, W., Campbell, M., et McNamara, L. (2018). Ensuring equitable access to work-integrated learning in Ontario. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Ensuring_Equitable_Access_to_Work-Integrated_Learning_in_Ontario.pdf
231. Cukier, W., Gagnon, S., Hannan, C. A., Amato, S., Lindo, L. M., et Everett, K. (2013). A (critical) ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion. Dans V. Malin, J. Siltaoja, et M. Murphy (dir.), Dialogues in Critical Management Studies (245-275). Emerald Group.

232. Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K., et Hassannezhad Chavoushi, Z. (2020). L'état de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020 (1-114). Université Toronto Metropolitan, École des affaires Asper, Université du Manitoba, Université Royal Roads, Université de Montréal, Université de Regina, Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. https://wekh.ca/letat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2020/?lang=fr
233. Cukier, W., Hon, H., McGraw, S., Latif, R., et Roach, E. (2017). Immigrant Entrepreneurship: Barriers to growth. Toronto : Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/immigrant_entrepreneurship/
234. Cukier, W., Jeffery, K., Yap, M., McDonald, L., et Lejasisaks, L. (2010). Are current employment services meeting the needs of immigrants? A recent look. Travail social canadien/Canadian Social Work, 12(1), 161-169. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/academic/Current%20Employment%20Services_2010.pdf
235. Cukier, W., Middleton, C., et Bauer, R. (2003). The discourse of learning technology in Canada: understanding communication distortions and their implications for decision making. Dans Global and organizational discourse about information technology (197-221). Springer, Boston, Mass.
236. Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M., & Higazy, A. (2021). Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Racialized-Youth-Report-FR-.pdf
237. Cukier, W., Ngwenyama, O., Bauer, R., et Middleton, C. (2009). A critical analysis of media discourse on information technology: preliminary results of a proposed method for critical discourse analysis. Information Systems Journal, 19(2), 175-196.
238. Cukier, W., Shortt, D., et Devine, I. (2002). Gender and information technology: Implications of definitions. ACM SIGCSE Bulletin, 34(4), 142-148.
239. Cukier, W., Smarz, S., Baillargeon, A., Rylett, T., Munawar, M., Hsu, C., Hannan, C., et Yap, M. (2010). Improving Canada's digital advantage: Building the digital talent pool and skills for tomorrow. École de gestion Ted Rogers, Université Toronto Metropolitan. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/improving-canadas-digital-advantage/
240. Cukier, W., Stolarik, K., Ngwenyama, O., et Elmi, M. A. (2016). Mapping the innovation ecosystem in Eastern Ontario. https://www.eorn.ca/en/resources/Municipal-Wi-Fi/IITM_Nov2_Final_printv2.compressed.pdf
241. Cukier, W., Susan C., et Norman O., (2006.) « Gender and Information Technology Management Education: Who's Doing the Math? » The International Journal of Learning: Annual Review, 12(7), 65-74.
242. Cukier, Wendy. (1998). Information technology in non-profit organizations. École de gestion Ted Rogers, Université Toronto Metropolitan.
243. Cukier, Wendy. (1998). Technology enabled learning: The failure of rational models. École de gestion Ted Rogers, Université Toronto Metropolitan.
244. Cukier, Wendy. (1998). Telecommunications education in Canada. École de gestion Ted Rogers, Université Toronto Metropolitan.
245. Cukier, Wendy. (2019). Développer la fonction publique canadienne pour le numérique. Diversity Institute, École de gestion Ted Rogers, Université Toronto Metropolitan. https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/03/Développer-la-fonction-publique-canadienne-pour-le-numérique-PPF-Mar2018-FR.pdf
246. Cukier, Wendy et coll. (À paraître). Work integrated learning: Addressing the skills gap.

247. Cukier, W., Hodson, J., et Omar, A. (2010). Soft skills are hard: A review of the literature. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf
248. Cummins, J., Mirza, R., et Stille, S. (2012). English Language Learners in Canadian Schools: Emerging Directions for School-Based Policies. TESL Canada Journal, 29, 25.
249. Cunningham-Parmeter, K. (2016). From Amazon to Uber: Defining employment in the modern economy. BUL Rev., 96, 1673.
250. Curtis, J., Dong, W., Lightman, N., et Parbst, M. (2017). Race, Language, or Length of Residency? Explaining Unequal Uptake of Government Pensions in Canada. Journal of Aging & Social Policy, 29(4), 332-351.
251. Da Fonseca, R. S. (2017). The future of employment: Evaluating the impact of STI foresight exercises. Форсайт [Foresight-Russia], 11(4 (eng).
252. Daley, A., Hu, M., et Warman, C. (2019) Language proficiency and immigrants' economic integration. IZA World of Labour, vol. 469. 10.15185/izawol.469
253. Dam, H., Chan, J., et Wayland, S. (2018). Missed Opportunity: International Students in Canada Face Barriers to Permanent Residence. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 19(4), 891-903.
254. Darvin, R. (2018). Social class and the unequal digital literacies of youth. Language and Literacy, 20(3), 26-45.
255. Davies, B., Gore, K., Shury, K., Jan, V., et Winterbotham, M. (2012). UK Commission's employer skills survey 2011: England results. IFF Research.
256. Davis, E., Navarre, J. (2018). The culture cure for digital: How to fix what's ailing business. Cognizant.
257. De Bruyne, E., et Gerritse, D. (2018). Exploring the future workplace: results of the futures forum study. Journal of Corporate Real Estate.
258. De Reuver, M., Sørensen, C., et Basole, R. C. (2018). The digital platform: a research agenda. Journal of Information Technology, 33(2), 124-135.
259. Dean, J. (2018). Does it matter if immigrants work in jobs related to their education? IZA Journal of Development and Migration, 8(1), 7.
260. DeCoito, I. (2020). The case for digital timelines in teaching and teacher education. International Journal of E-Learning & Distance Education, 35(1), 1-36.
261. Deggans, J., Krulicky, T., Kovacova, M., Valaskova, K., et Poliak, M. (2019). Cognitively enhanced products, output growth, and labor market changes: will artificial intelligence replace workers by automating their jobs? Economics, Management and Financial Markets, 14(1), 38-43.
262. Degryse, C. (2017). Conformer l'économie digitale à un modèle social réinventé. Reflets et perspectives de la vie économique, 56(3), 47-56.
263. Deller, F., Kaufman, A., et Tamburri, R. (2019). Redéfinir l'accès à l'enseignement postsecondaire. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted-Access-Paper-f1.pdf
264. Demie, F. (2013). English as an additional language pupils: How long does it take to acquire English fluency? Language & Education: An International Journal, 27(1), 59-69.
265. Deming, D., et Noray, K. (2019). STEM careers and the changing skill requirements of work. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper:25065. Cambridge, Mass. : National Bureau of Economic Research (NBER). https://www.nber.org/papers/w25065#:~:text=This%20paper%20shows%20that%20the,first%20decade%20of%20working%20life.https://www.nber.org/papers/w25065#:~:text=This%20paper%20shows%20that%20the,first%20decade%20of%20working%20life

266. Deming, D. J., et Noray, K. L. (2018). STEM careers and technological change. Université de Harvard.
267. Demirci, M. (2020). Étudiants internationaux et débouchés sur le marché du travail pour les citoyens nés aux États-Unis. Revue canadienne d'économique/Canadian Journal of Economics, 53(4), 1495-1522.
268. DeSimone, J. A. (2016). What Else Are We Missing? Additional Issues Associated With Sample Misrepresentation. Industrial and Organizational Psychology, 9(1), 129-137.
269. Desmarais, S., Fach, M., et Lackeyram, D. (2018). Intégration de la pédagogie et de la technologie pour mesurer les résultats d'apprentissage institutionnels et des programmes à l'Université de Guelph. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_Guelph-LOAC-report-FR.pdf
270. Deutch, J. (2018). Is innovation China's new great leap forward? Issues in Science and Technology, 34(4), 37-47.
271. Devarajan, R., Maheshwari, S., et Vohra, V. (2018). Managing performance: Role of goal setting in creating work meaningfulness. The Business & Management Review, 9(4), 261-274.
272. Centre de recherche sur le développement du Conseil d'État, et Banque mondiale. (2013). China 2030: Building a modern, harmonious, and creative society. Banque mondiale.
273. Dey, M., et Loewenstein, M. (2019). On job requirements, skill, and wages. BLS Working Paper:513. Washington, D.C. : US Bureau of Labor Statistics. https://stats.bls.gov/osmr/research-papers/2019/ec190030.htm
274. Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. International Entrepreneurship and Management Journal, 14(3), 555-614
275. Di Biase, S., et Bauder, H. (2005). Immigrant settlement in Ontario: Location and local labour markets. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 37(3), 114.
276. Di Matteo, Livio. (2019). Demographics, technological change, participation rates and Canada's future labour shortage. Institut Fraser.
277. Diaz Andrade, A., Urquhart, C., et Arthanari, T. S. (2015). Seeing for understanding: Unlocking the potential of visual research in information systems. Journal of the Association for Information Systems, 16(8), 3.
278. Díaz-Sarmiento, C., López-Lambraño, M., et Roncallo-Lafont, L. (2017). Understanding Generations: A Review of the Concept, Classification, and Distinguishing Characteristics of Baby Boomers, Xs, and Millennials. Clío América, 11(22).
279. Dietz, D., et Zwick, T. (2018). Training in the Great Recession: Evidence from an individual perspective. ZEW Discussion Paper:18-037. Zurich, Suisse : Centre européen de recherche économique. http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0155_lhwpaper.pdf
280. Diversity Institute. (2020). Rendement de l'investissement : Les actions des chefs de file de l'industrie en matière de perfectionnement et de recyclage de leur main-d'œuvre. https://fsc-ccf.ca/7-rendementdelinvestissement-fpp-jan2020-fr/
281. Diversity Institute. (2021). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Ecarts-en-matiere-d-emploi-chez-les-groupes-racialises-et-les-immigrants.pdf
282. Diversity Institute. (2021). Petits et moyens employeurs (PME) : Lacunes en matière de compétences et compétences futures. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/10/PetitsEtMoyensEmployeurs-FPP-Oct2020-FR.pdf

283. Diversity Institute. (2021). De la nécessité naît l'invention : Compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique. https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2021/06/De-la-n%C3%A9cessit%C3%A9-na%C3%AEt-l%E2%80%99invention-PPF-Juin2021-FR-1.pdf
284. Diversity Institute. (2021). WEH, NEH, Boss Women & WIIP Pilots Evaluation Data Summary [œuvre inédite]. Diversity Institute.
285. Diversity Institute. (2017). Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. Université Toronto Metropolitan. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf
286. Diversity Institute. (2020). *Diversity Leads*. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
287. Dobbs, R., Manyika, J., et Woetzel, J. (2016). No ordinary disruption: The four global forces breaking all the trends. Public Affairs.
288. Dong-Hoon, S., et Bills, D. (2021). Trends in Educational and Skill Mismatch in the United States. Social Sciences, 10(10), 395.
289. Dooley, M., Payne, A., Steffler, M., et Wagner, J. (2017). Comprendre le cheminement en STIM du secondaire aux programmes universitaires. Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 43(1), 1-16.
290. Dorrington, S., Roberts, E., Mykletun, A., Hatch, S., Madan, I., et Hotopf, M. (2018). Systematic review of fit note use for workers in the UK. Occupational and Environmental Medicine, 75(7), 530-539.
291. Downie, M. (2010). Immigrants as innovators boosting Canada's global competitiveness (1–60). Le Conference Board du Canada. https://peelnewcomer.org/wp-content/uploads/sites/52/2021/02/11-074-immigrantsasinnovators-web.pdf
292. Drahokoupil, J., et Piasna, A. (2017). Work in the platform economy: Beyond lower transaction costs. Intereconomics, 52(6), 335-340.
293. Drolet, J., Sampson, T., Burstein, M., Smith, B., Gredling, A., et Pasca, R. (2014). The role of employers in bridging newcomers' absorption and integration in the Canadian labour market: A knowledge synthesis project. Voies vers la prospérité. http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2014/03/The-Role-of-Employers-in-Bridging-Newcomers-Absorption-and-Integration-in-the-Canadian-Labour-Market-A-Knowledge-Synthesis-Project.pdf
294. Dubosson, M., Fragnière, E., Rochat, D. (2019). Risques perçus quant aux répercussions de la numérisation sur l'avenir du travail.
295. Dunlap, R., et Lacity, M. (2017). Resolving tussles in service automation deployments: service automation at Blue Cross Blue Shield North Carolina (BCBSNC). Journal of Information Technology Teaching Cases, 7(1), 29-34.
296. Duty, W. F. B. (2015). Control in Flexible Working Arrangements.
297. Dutz, M. A., Almeida, R. K., et Packard, T. G. (2018). The jobs of tomorrow: technology, productivity, and prosperity in Latin America and the Caribbean. World Bank Publications.
298. Dyer, J., Gregersen, H., et Christensen, C. M. (2011). The innovator's DNA. *Harvard Business Review Press*, 87.
299. Edge, J., Kachulis, E., et McKean, M. (2018). Gender Equity, Diversity, and Inclusion: Business and Higher Education Perspectives. Le Conference Board du Canada. https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9620
300. Edge, J., Kachulis, E., et McKean, M. (2018). Gender equity, diversity, and inclusion: Business and higher education perspectives. Le Conference Board du Canada.
301. Edge, J., Martin, E., et McKean, M. (2018). Getting to Work: Career Skills Development for Social Sciences and Humanities Graduates. https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9463

302. Edman, J. (2016). Reconciling the advantages and liabilities of foreignness: Towards an identity-based framework. Journal of International Business Studies, 47(6), 674-694.
303. Edmonds, C. N., Cunha, B., Kemp, W., et Lindström, E. (2019). The future of work in textiles,clothing, leather and footwear. Organisation internationale du Travail.
304. Edo, A., Jacquemet, N., et Yannelis, C. (2019). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. Review of Economics of the Household, 17(1), 349-376.
305. Edwards, C. W. (2020). Community versus commodity in Francophone Canada: A multilevel approach to the neoliberalization of immigration. Revue canadienne de science politique/Canadian Journal of Political Science, 53(1), 39-60.
306. Eells, T. D., et American Psychological Association. (2015). Psychotherapy case formulation: Vol. First edition. American Psychological Association.
307. Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U., et Tobsch, V. (2017). How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market. Management Revue, 298-318.
308. Eilam-Shamir, G., et Yaakobi, E. (2014). Effects of early employment experiences on anticipated psychological contracts. Personnel Review.
309. Ekanem, I. (2015), « Entrepreneurial learning: gender differences ». International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 21(4), 557-577.
310. El-Assal, K. (2021). Canada had more than 1 million job vacancies in September. CIC News. https://www.cicnews.com/2021/11/canada-had-more-than-one-million-job-vacancies-in-september-1119702.html#gs.i9ir60
311. Elatia, S., Carey, J. P., Jamieson, M., Alibrahim, B., et Ivey, M. (2021). Intersecting Roadmaps: Resolving Tension Between Profession-Specific and University-Wide Graduate Attributes. La Revue canadienne d'enseignement supérieur/Canadian Journal of Higher Education, 51(1), 71-98.
312. Elrick, J. (2016). Screening, skills and cultural fit: Theorizing immigrant skill utilization from an organizational perspective. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 17(3), 801-817.
313. Elrick, J. (2021). The middle-class character of Canadian multiculturalism and its consequences. Canadian Issues, 46-50.
314. Entschew, E. M., et Suchanek, A. (2017). Digital communication: A new challenge for moral discernment. Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik (zfwu), 18(3), 347-369.
315. Esmaeilzadeh, R., Ahmad, N., et Naveed, A. (2018). Do immigrants catch-up with the natives in terms of earnings? Evidence from individual level data of Canada. International Migration, 56(5), 204-242.
316. Euchner, J. (2015). Digitizing and informating. The Free Library (1er mars), https://www.thefreelibrary.com/Digitizing and informating.-a0406163098 (consulté le 23 novembre 2021)
317. Euker, Robyn Ricketts. (2019). Exploring district level curriculum and assessment constructs that support the development of 21st century skills in students: A multi-site case study of edleader network districts. Université Wilkes.
318. European Commission to set up ethics committee on artificial intelligence. (2018). MRS Bulletin, 43(5), 326-327.
319. Faist, T., et Ulbricht, C. (2016). Moving from Integration to Participation? Notes on the Interrelationship between Communal and Associative Relationships.
320. Fang, T., Samnani, A. K., Novicevic, M. M., et Bing, M. N. (2013). Liability-of-foreignness effects on job success of immigrant job seekers. Journal of World Business, 48(1), 98-109.

321. Farouk, B. K. U., et DanDago, K. I. (1970). Impact of investment in information technology on financial performance of Nigerian banks: is there a productivity paradox? The Journal of Internet Banking and Commerce, 20(1), 1-22.
322. Faught, B. E., Law, M., Zahradnik, M., et Université Brock. (2016). Que retiennent les étudiants au fil du temps? Maintien à long terme des connaissances : environnements d'apprentissage traditionnel et accéléré. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Que-retiennent-les-%C3%A9tudiants-au-fil-du-temps.pdf
323. Feenan, K., et Madhany, S. (2021). Immigration et succès de l'économie post-pandémique du Canada. Centre des Compétences futures et Diversity Institute. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/ImmigrationEtLeconomiePostpandemiqueDuCanada-PPF-Mai2021-FR-1.pdf
324. Feller, G. (2017). Connected Citizens Enable 21st Century Urban Systems: Cities Powered by Rich Data and Smarter People. The Counselors of Real Estate. https://www.cre.org/real-estate-issues/connected-citizens-enable-21st-century-urban-systems-cities-powered-rich-data-smarter-people/
325. Fernández-Borrero, M. A., Vázquez-Aguado, O., et Álvarez-Pérez, P. (2016). The Influence of Cultural Sensitivity in Social Work Practice with Immigrants. British Journal of Social Work, 46(2), 444-462.
326. Fernández-Macías, E., Gómez, E., Hernández-Orallo, J., Loe, B. S., Martens, B., Martínez-Plumed, F., et Tolan, S. (2018). A multidisciplinary task-based perspective for evaluating the impact of AI autonomy and generality on the future of work.
327. Fernandez, F., et Umbricht, M. R. (2016). Education and work in the 21st century: Credential inflation or transformation? Washington, D.C. : American Institutes for Research. https://piaacgateway.com/s/Fernandez_Umbricht_PIAAC.pdf
328. Ferreiro-Seoane, F. J., et Garcia-Arias, C. (2018). A question of degree? Why some of the best companies to work for in Spain are better than others. UCJC Business and Society Review, (58), 52-91.
329. Ferrer, A. (2020). The startling impact of COVID-19 on immigrant women in the workforce. Dans Options politiques/Policy Options. https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/october-2020/the-startling-impact-of-covid-19-on-immigrant-women-in-the-workforce/
330. Ferrer, A., et Riddell, W. C. (2008). Education, credentials, and immigrant earnings. Revue canadienne d'économique/Canadian Journal of Economics, 41(1), 186-216.
331. Ferrer, Ana, et coll. « The Effect of Literacy on Immigrant Earnings ». The Journal of Human Resources, vol. 41, n° 2, 2006, p. 380-410.
332. Fialho, P., Quintini, G., et Vandeweyer, M. (2019). Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations :231. Paris, France : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/returns-to-different-forms-of-job-related-training_b21807e9-en
333. Fields, A., Bourbeau, E., et Patterson, M. (2018, août). Tendances récentes dans le marché du travail au Canada : marée montante ou vague éphémère? Consulté à l'adresse : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018001-fra.htm
334. Filmer, D., Rogers, H., Angrist, N., et Sabarwal, S. (2018). Learning-adjusted years of schooling (LAYS): Defining a new macro measure of education (n° 8591). Washington, D.C. : Banque mondiale. http://documents.worldbank.org/curated/en/243261538075151093/pdf/WPS8591.pdf

335. Finnegan, F., et Grummell, B. (2019). Power and possibility: Adult education in a diverse and complex world (p. 214). Brill.
336. Finnie, R., et Pullman, A. (2021). Compétences non cognitives et résultats sur le marché du travail au Canada : nouvelles données probantes utilisant le modèle des cinq grands facteurs de la personnalité. SRSA. https://www.srdc.org/publications-fr/Comptences-non-cognitives-et-rsultats-sur-le-march-du-travail-au-Canada--nouvelles-donnes-probantes-utilisant-le-modle-des-cinq-grands-facteurs-de-la-personnalit-details.aspx
337. Finnie, R., et Mueller, R. (2017). Access to Post-Secondary Education: How does Québec Compare to the Rest of Canada? L'Actualité économique, 93(3), 441-474.
338. Finnie, R., Fricker, T., Bozkurt, E., Poirier, W., et Pavlic, D. (2017). Utilisation de la modélisation prédictive afin de guider le dépistage précoce et les interventions d'aide pédagogique perturbatrice et de rehausser le maintien aux études. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Final-Mohawk-Predictive-Modelling-f.pdf
339. Finnie, R., Fricker, T., Bozkurt, E., Poirier, W., Pavlic, D., et Pratt, M. (2017). L'aide pédagogique à l'école : mesurer les effets des interventions « proactives » sur les résultats des élèves. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Effects-of-Proactive-Interventions-f-FINAL.pdf
340. Finnie, R., Mueller, R. E., et Sweetman, A. (2018). Information and communication technology talent: The Skills we need—Framing the Issues. *Analyse de politiques/Canadian Public Policy*, 44(S1), Siii-Six. https://www.jstor.org/stable/90026540
341. Fiorelli, F. (2017). Technological unemployment as frictional unemployment: From Luddite to routine-biased technological change. Kybernetes.
342. Fischer, E. M., Reuber, A. R., et Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. Journal of Business Venturing, 8(2), 151-168.
343. FitzRoy, F., et Jin, J. (2018). Basic income and a public job offer: complementary policies to reduce poverty and unemployment. Journal of Poverty and Social Justice, 26(2), 191-206.
344. Fitzsimmons, S., Baggs, J., et Schuetze, H. (2019). *Fixing the migrant mismatch: What happens when firms value immigrants differently than governments?* Voies vers la prospérité. http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/04/Fixing-the-Migrant-Mismatch.pdf
345. Flatt, J. (2017). Our future: What story will we share? Australian Journal of Herbal Medicine, 29(2), 59-62. https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.917206453944830
346. Fleming, J., Ewing, R., Anderson, M., et Klieve, H. (2014). Reimagining the Wheel: The Implications of Cultural Diversity for Mainstream Theatre Programming in Australia. Theatre Research International, 39(2), 133-148.
347. Florida, R., et Spencer, G. (2015). Canada's urban competitiveness agenda: Completing the transition from a resource to a knowledge economy. Toronto : Martin Prosperity Institute.
348. Florida, R., Shutters, S. T., et Spencer, G. (2016). Pathways to Ontario's knowledge economy. Toronto : Martin Prosperity Institute.
349. Flynn, E., et Bauder, H. (2015). The private sector, institutions of higher education, and immigrant settlement in Canada. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 16(3), 539-556. https://doi.org/10.1007/s12134-014-0369-x
350. Ford, K. (2018). Persisting gaps: Labor market outcomes and numeracy skill levels of first-generation and multi-generation college graduates in the United States. Research in Social Stratification and Mobility, 56, 21-27.
351. Ford, R., Hui, T. S., et Kwakye, I. (2019). Un avenir à découvrir : Rapport des impacts du projet pilote sur les études postsecondaires – septième année. SRSA. https://www.srdc.org/media/552975/ftd-seventh-year-psi-report-fr.pdf

352. Forlano, L. (2017). Data rituals in intimate infrastructures: Crip time and the disabled cyborg body as an epistemic site of feminist science. Catalyst: Feminism, Theory, Technoscience, 3(2), 1-28.
353. Forman, C., King, J. L., et Lyytinen, K. (2014). Special section introduction—information, technology, and the changing nature of work. Information Systems Research, 25(4), 789-795.
354. Fortinberry, A., et Murray, B. (2016). Leading the organization of the future. Effective Executive, 19(2), 22.
355. Francis-Pettway, Julie S. (2019). An aging workforce and the technology gap: An exploratory multiple case study. Université Walden.
356. Francis, J., et Yan, M. (2016). Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 48(1), 77-100. http://dx.doi.org/10.1353/ces.2016.0010
357. Frank, K. (2013). Immigrant Employment Success in Canada: Examining the Rate of Obtaining a Job Match. International Migration Review, 47(1), 76-105. http://www.jstor.org/stable/41805683
358. Frank, K., et Frenette, M. (2018). Will automation worsen job prospects for vulnerable workers?
359. Freddi, D. (2018). Digitalisation and employment in manufacturing. AI & Society, 33(3), 393-403.
360. Freeman, R. B., et Salzman, H. (dir.). (2018). US engineering in a global economy. University of Chicago Press.
361. Frenette, M., et Frank, K. (2018). Les emplois canadiens sont-ils plus ou moins spécialisés que les emplois américains? Direction des études analytiques : documents de recherche, numéro de catalogue 11F0019M. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2018406-fra.pdf?st=ULZlf3ZA
362. Frey, C. B., et Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280.
363. Frieder, R. E. (2018). The rules of social exchange: Unchanged but more important than ever. Industrial and Organizational Psychology, 11(3), 535-541.
364. Friedrich, N., Teichert, L., et Devadas, Z. (2017). The techno-literacy practices of young children from diverse backgrounds. Language and Literacy, 19(3), 21-34.
365. Fügener, A., Grahl, J., Gupta, A., et Ketter, W. (2019). Collaboration and delegation between humans and AI: An experimental investigation of the future of work.
366. Fulford, S. L., Petkov, I., et Fabio, S. (2020). Does it matter where you came from? Ancestry composition and economic performance of US counties, 1850–2010. Journal of Economic Growth, 25(3), 341-380. http://dx.doi.org/10.1007/s10887-020-09180-9
367. Fuller, J., et Raman, M. (2017). Dismissed by degrees: How degree inflation is undermining U.S. competitiveness and hurting America's middle class. Publié par Accenture, Grads of Life, Harvard Business School. https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/Documents/dismissed-bydegrees.pdf
368. Fuller, S. (2015). Do Pathways Matter? Linking Early Immigrant Employment Sequences and Later Economic Outcomes: Evidence from Canada. International Migration Review, 49(2), 355-405. http://www.jstor.org/stable/24542936
369. Fumagalli, A., Lucarelli, S., Musolino, E., et Rocchi, G. (2018). Digital labour in the platform economy: The case of Facebook. Sustainability, 10(6), 1757.
370. Centre des Compétences futures et Le Conference Board du Canada. (2021). Une révolution est en marche dans les métiers spécialisés. https://www.conferenceboard.ca/research/une-r%C3%A9volution-est-en-marche-dans-les-m%C3%A9tiers-sp%C3%A9cialis%C3%A9s

371. Centre des Compétences futures. (2020). S'adapter au monde du travail en pleine évolution https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/sadapter-au-monde-du-travail-en-pleine-evolution-rapport-final-du-sondage-2020-sur-lemploi-et-les-competences/
372. Centre des Compétences futures. (2021). Les adultes utilisent-ils les services de développement de carrière au Canada? https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/les-adultes-utilisent-ils-les-services-de-developpement-de-carriere-au-canada/
373. Centre des Compétences futures. (2021). L'apprentissage des langues pour les jeunes nouveaux arrivants. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/langages-emploi/
374. Centre des Compétences futures. (2021). Que disent et font les établissements postsecondaires canadiens? Compétences sociales et émotionnelles. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/que-disent-et-font-les-etablissements-postsecondaires-canadiens/
375. Gabel, S. (2014). Future work: Denver metropolitan area jobs in a globalizing economy. Université de Denver.
376. Galabuzi, G.-E. (2006). Canada's economic apartheid: The social exclusion of racialized groups in the new century. Canadian Scholars' Press.
377. Galabuzzi, G. E. (2005). Factors affecting the social economic status of Canadian immigrants in the new millennium. *Canadian Issues*, printemps, 53-57.
378. Galetcaia, T. (2014) The Many Faces of the Language ego: Exploring Tensions of Linguistic and Cultural Adaptation in Immigrants and Adult Language Learners. Université du Manitoba. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.930
379. Galiev, A., et Masoodi, S. (2012). Language Barriers to Integration: A Canadian Perspective. FIAR: Forum for Inter-American Research, 5(2), 88-102.
380. Gallagher-Mackay, K. (2017). Une infrastructure de données servant à étudier l'accès équitable à l'enseignement postsecondaire en Ontario. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-Data-Infrastructure-f.pdf
381. Galley, A. (2015). Employment Skills Training. Toronto : Mowat Centre. https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/renewing-canadas-social-architecture-employment-skills-training/
382. Gallucci, A., et Kassan, A. (2019). « Et maintenant? » : exploration de la transition du secondaire au postsecondaire chez les jeunes étudiants nouveaux arrivants. Revue canadienne de counseling et de psychothérapie/Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy (en ligne), 53(1), 39-58.
383. Ganann, R., Sword, W., Newbold, K. B., Thabane, L., Armour, L., et Kint, B. (2020). Influences on mental health and health services accessibility in immigrant women with post-partum depression: An interpretive descriptive study. Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing (John Wiley & Sons, Inc.), 27(1), 87-96.
384. Gardner, A., Jackson, C., et Schaetti, M. (2013). Measurement and Assessment in Adult Literacy and Essential Skills: A Critical Literature Review. Calgary, Alberta : Adult Literacy and Essential Skills Research Institute, Bow Valley College. Consulté à l'adresse : https://centreforfoundationallearning.files.wordpress.com/2013/10/lpm-literature-review.pdf
385. Garner, Christopher J. (2019). Academic success advising: The impact on non-traditional undergraduate adult learners. Université Trevecca Nazarene.
386. Gaugler, J. E., et Kane, R. L. (dir.). (2015). Family caregiving in the new normal. Academic Press.

387. Gendered narratives of stress, work, and health: Juggling careers of immigrant women in science, engineering and technology careers. (2017). Conference Papers - International Communication Association, 1-34.
388. Geppert, C., Guillemette, Y., Morgavi, H., et Turner, D. (2019). Labour supply of older people in advance economies: The impact of changes to statutory retirement ages.
389. Gerolimos, M., Malliari, A., et Iakovidis, P. (2015). Skills in the market: an analysis of skills and qualifications for American librarians. Library Review.
390. Gerrard, H. (2017). Skills as trope, skills as target: Universities and the uncertain future. New Zealand Journal of Educational Studies, 52(2), 363-370.
391. Gerstein, M., et Friedman, H. H. (2016). Rethinking higher education: Focusing on skills and competencies. Gerstein, Miriam et Hershey H. Friedman (2016), « Rethinking Higher Education: Focusing on Skills and Competencies », Psychosociological Issues in Human Resource Management, 4(2), 104-121.
392. Ghahari, S., Burnett, S., et Libby, A. (2020). Development and pilot testing of a health education program to improve immigrants' access to Canadian health services. BMC Health Services Research, 20, 1-12. http://dx.doi.org/10.1186/s12913-020-05180-y
393. Ghajargar, M., Wiberg, M., et Stolterman, E. (2018). Designing IoT systems that support reflective thinking: A relational approach. International Journal of Design, 12(1), 21-35.
394. Gibson, S. G., Harris, M. L., Aaron, J. R., et McDowell, W. C. (2016). The halo of social entrepreneurship. Journal of Ethics & Entrepreneurship, 6(2), 85.
395. Gilley, A., Gilley, J. W., Ambort-Clark, K. A., et Marion, D. (2014). Evidence of managerial malpractice: An empirical study. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 19(4), 24.
396. Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., et Camussi, E. (2018). Breadth of vocational interests: The role of career adaptability and future orientation. The Career Development Quarterly, 66(3), 233-245.
397. Gisbert-Trejo, N., Landeta, J., Albizu, E., et Fernández-Ferrín, P. (2018). Alternative mentoring: an HRD key for a rapid changing work environment. Human Resource Management International Digest.
398. Gismondi, A. (2021) Raising awareness of 'invisible trades' in the Black community. Daily Commercial News. https://canada.constructconnect.com/dcn/news/labour/2021/08/raising-awareness-of-invisible-trades-in-the-black-community
399. Glastra, F. J., Hake, B. J., et Schedler, P. E. (2004). Lifelong learning as transitional learning. Adult Education Quarterly, 54(4), 291-307.
400. Globerman, S. (2019). Technology, automation and employment: Will this time be different? Institut Fraser. https://www.fraserinstitute.org/studies/technology-automation-and-employment-will-this-time-be-different
401. Globerman, Steven. (2019). Artificial intelligence and employment: Will history repeat? Institut Fraser.
402. Gobble, M. M. (2016). News and analysis of the global innovation scene. Research-Technology Management, 59(4), 2-9.
403. Gobble, M. M. (2017). The datification of human resources. Research-Technology Management, 60(5), 59-63.
404. Goddard, T., Bakhshi, M., et Frideres, J. (2018). The Long Journey for Afghan Teacher Training Colleges: Accreditation and Quality Assurance. Éducation comparée et internationale/Comparative and International Education, 47(1).
405. Godwin-Jones, R. (2019). In a World of SMART Technology, Why Learn Another Language? Journal of Educational Technology & Society, 22(2), 4-13.

406. Goldin, I. (2018). The limitations of Steven Pinker's optimism. Nature, 554(7690), 420-423.
407. Goldmann, G., Sweetman, A., et Warman, C. (2011). The Portability of New Immigrants' Human Capital: Language, Education, and Occupational Skills. Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 41. https://doi.org/10.3138/cpp.2013-055
408. Goldring, L., et Landolt,P. (2011). Caught in the work-citizenship matrix: The lasting effects of precarious legal status on work for Toronto immigrants. *Globalizations*, 8(3), 325-41.
409. Gombrich, C. (2018). Implementing Interdisciplinary Curricula: Some Philosophical and Practical Remarks. European Review, 26(S2), S41-S54.
410. González, J. D., et Campbell, D. G. (2018). Beyond the Enclave: Success Strategies of Immigrant Entrepreneurs. International Journal of Applied Management and Technology, 17(1), 46-57.
411. Gonzalez, S. M. (2018). What do consumers appreciate about on-demand economy workers? Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 29-43.
412. Goodkind, J. R., Bybee, D., Hess, J. M., Amer, S., Ndayisenga, M., Greene, R. N., Choe, R., Isakson, B., Baca, B., et Pannah, M. (2020). Randomized Controlled Trial of a Multilevel Intervention to Address Social Determinants of Refugee Mental Health. American Journal of Community Psychology, 65(3/4), 272-289.
413. Gordon, R. J. (2016). Perspectives on the rise and fall of American growth. American Economic Review, 106(5), 72-76.
414. Gouvernement du Canada, Statistique Canada. (2021, 28 mai). Portrait des personnes immigrantes qui exercent une profession infirmière ou d'aide aux soins de santé. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-fra.htm
415. Gouvernement du Canada. (2016). Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Forum des ministres du marché du travail. Consulté à l'adresse : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/financement-cadre.html
416. Gouvernement du Canada. (2018, octobre). Conférence d'Emploi et Développement social Canada : Éliminer les obstacles à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : conférence sur les pratiques émergentes et exemplaires. Consulté à l'adresse : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/rapport-congres-pratiques-emergentes-exemplaires.html#h2.4-3.3
417. Gouvernement du Canada. (2019, janvier). Pacific Immigrant Resources Society sélectionnée pour améliorer les services d'établissement aux nouveaux arrivants à Vancouver. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/01/pacific-immigrant-resources-society-selectionnee-pour-ameliorer-les-services-detablissement-aux-nouveaux-arrivants-a-vancouver.html
418. Gouvernement du Canada. (2021). Le Canada – Une nation axée sur l'apprentissage : Une main-d'œuvre qualifiée et souple, prête à définir l'avenir. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-futures/rapport-nation-apprentissage.html.
419. Gouvernement du Canada. (s.d.). *Admissibilité au Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (Entrée express)*. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/metiers-specialises.html
420. Gouvernement du Canada. (s.d.). *Taxonomie des compétences et des capacités*. https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomieCompetences/TaxonomieCompetencesBienvenue?GoCTemplateCulture=fr-CA

421. Gouvernement du Canada. (s.d.). *Compétences*. https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomieCompetences/Competences?GoCTemplateCulture=fr-CA
422. Gouvernement de l'Ontario. (2018). Examen portant sur l'évolution des milieux de travail. https://www.ontario.ca/fr/document/rapport-final-sur-lexamen-portant-sur-levolution-des-milieux-de-travail?_ga=2.105997056.266123859.1551813647-1966344540.1551813647
423. Green, A. (2019). What is happening to middle skill workers? Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations :230. Paris, France : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/what-is-happening-to-middle-skill-workers_a934f8fa-en
424. Green, A. R., Tulissi, A., Erais, S., Cairns, S. L., & Bruckner, D. (2018). Building an inclusive campus: Developing students' intercultural competencies through an interreligious and intercultural diversity program. Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur, 48(3), 43-64.
425. Green, C. A., Eady, M. J., McCarthy, M., Akenson, A. B., Supple, B., McKeon, J., & Cronin, J. G. R. (2020). Beyond the Conference: Singing Our SSONG. Teaching & Learning Inquiry, 8(1), 42-60.
426. Green, D. A., et Riddell, W. C. (2007). Littératie et marché du travail : formation de compétences et incidence sur les gains de la population de souche. Ottawa : Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-552-m/89-552-m2007018-fra.pdf?st=ERTFHaNu
427. Green, D., Liu, H., Ostrovsky, Y., et Picot, G. (2016). Immigration, propriété d'entreprises et emploi au Canada. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2016375-fra.pdf?st=FDZ0BzFo
428. Grönvall, E., Ciolfi, L., Avram, G., Rossitto, C., & Barkhuus, L. (2016). HCI at the boundary of work and life.
429. Groscurth, C. R. (2018). Future-ready leadership: strategies for the fourth industrial revolution. ABC-CLIO.
430. Gross, D. M. (2017). Conditions for an efficient Canadian temporary foreign worker program: The case of Quebec. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 49(2), 99-119.
431. Grossman, T. (2018). The Rise of an Automated Jobless Society: Do Cutting-Edge Technologies Expel Workers Swifter than the Economy Can Identify New Jobs for Them? Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 62-67.
432. Grundke, R., Marcolin, L., Nguyen, T., et Squicciarini, M. (2018). Which skills for the digital era?: Returns to skills analysis. Documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie : 2018/09 . Paris, France : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/which-skills-for-the-digital-era_9a9479b5-en
433. Gu, W., Hou, F., et Picot, G. (2020). Immigration and firm productivity: evidence from the Canadian Employer-Employee Dynamics Database. Journal of Productivity Analysis, 54(2/3), 121-137.
434. Guàrdia, L., Clougher, D., Anderson, T., et Maina, M. (2021). IDEAS for Transforming Higher Education: An Overview of Ongoing Trends and Challenges. The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 22(2), 166-184.
435. Guerrero, L., et Rothstein, M. G. (2012). Antecedents of Underemployment: Job Search of Skilled Immigrants in Canada. Applied Psychology, 61(2), 323-346. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00470.x
436. Guha, M. (2018). The changing nature of work, leisure and involvement in society: some possible ideas from an old philosopher.

437. Guo, S. (2015) The colour of skill: contesting a racialised regime of skill from the experience of recent immigrants in Canada. Studies in Continuing Education, 37(3), 236-250, DOI : 10.1080/0158037X.2015.1067766
438. Guo, S. (2019). Researching Education in the Age of Transnational Migration: Towards a New Research Agenda 1. Comparative and International Education, 48(1), 1-12.
439. Gurr, S., et Lockwood, G. (2018). Rapport final du projet pilote de travaux publics des communautés autochtones. SRSA. https://www.srdc.org/media/552959/indigenous-communities-public-works-report.pdf
440. Guzik, K. (2017). Seeing a bigger picture. Society, 54(4), 367-371.
441. Gyarmati, D., Leckie, N., Dowie, M., Palameta, B., Hui, T., Dunn, E., et Hébert, E. (2014). UPSKILL : Un test crédible de la formation en littératie et compétences essentielles en milieu de travail. https://www.srdc.org/media/199774/upskill-technical-report-en.pdf
442. Haavik, T. K. (2016). Keep your coats on: augmented reality and sensework in surgery and surgical telemedicine. Cognition, Technology & Work, 18(1), 175-191.
443. Habjan, A., Andriopoulos, C., & Gotsi, M. (2014). The role of GPS-enabled information in transforming operational decision making: an exploratory study. European Journal of Information Systems, 23(4), 481-502.
444. Hagerman, M., Beach, P., Cotnam-Kappel, M., & Hébert, C. (2020). Multiple Perspectives on Digital Literacies Research Methods in Canada.
445. Hall, M., Mori, B., Norman, K., Proctor, P., Murphy, S., et Bredy, H. (2021). How Do I Choose a Job? Factors Influencing the Career and Employment Decisions of Physiotherapy Graduates in Canada. Physiotherapy Canada, 73(2), 168-177.
446. Hall, P. V., et Sadouzai, T. (2010). The Value of “Experience” and the Labour Market Entry of New Immigrants to Canada. Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 36(2), 181-198. http://www.jstor.org/stable/25702419
447. Hande, M. J., Mian, A. A., et Shelley, C. (2020). “All of This Happens Here?”: Diminishing Perceptions of Canada through Immigrants’ Precarious Work in Ontario. Revue de l’Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 21(3), 711-729. http://dx.doi.org/10.1007/s12134-019-00683-y
448. Hang, M., et Van Weezel, A. (2007). Media and entrepreneurship: What do we know and where should we go? Journal of Media Business Studies Media and Entrepreneurship, 4(1), 51-70. https://doi.org/10.1080/16522354.2007.11073446
449. Hanley, J., Larios, L., et Koo, J. H. (2017). Does Canada” care” about migrant caregivers?: Implications under the reformed caregiver program. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 49(2), 121-139.
450. Hanson, G., Liu, C., et McIntosh, C. (2017). The rise and fall of U.S. low-skilled immigration.
451. Hansson, S. O. (2018). Scopes, Options, and Horizons–Key Issues in Decision Structuring. Ethical Theory and Moral Practice, 21(2), 259-273.
452. Hardie, J. H. (2015). Women’s work? Predictors of young men’s aspirations for entering traditionally female-dominated occupations. Sex Roles, 72(7), 349-362.
453. Hardy, V., Lovei, M., et Patterson, M. (2018, avril). Annual review of the labour market, 2017. Consulté à l’adresse : https://novascotia.ca/news/release/?id=20140606001
454. Harper, S. (2016). Making the UK more Resilient to Age-Structural Change and Longevity: translating academic evidence into policy. Journal of Population Ageing, 9(4), 285-287.
455. Harrington, S., Moir, J., et Allinson, S. J. (2017). La révolution de l’intelligence : L’avenir de la main-d’œuvre canadienne.

456. Harrison, A. (2017). Habiletés, compétences et titres d'études. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted_Skills-Competencies-and-Credentials-f.pdf
457. Hartley, J. (2006). Innovation and Its Contribution to Improvement. Department for Communities and Local Government.
458. Hayes, S., et Jandrić, P. (2021). Resisting the iron cage of 'the student experience'. Dans The Impacts of Neoliberal Discourse and Language in Education (p. 141-154). Routledge.
459. Hayter, S. (2015). Introduction: What future for industrial relations? International Labour Review, 154(1), 1-4.
460. Hébert, Y. (2001). Identity, diversity and education: A critical review of the literature. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies Journal, 33(3), 155-187.
461. Hellstrom, M. (2020). Refugee Settlement in New Brunswick. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 21(1), 21-39.
462. Helps, I. (2015). Learning innovation can outpace market change in the digital age. Strategic HR Review.
463. Henderson, Troy C. (2014). The four-day workweek as a policy option for Australia. Université de Sydney.
464. Hennekam, S., et Herrbach, O. (2015). The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers. Personnel Review.
465. Henry-Campbell, Suzette Amoy. (2019). The future of work: An investigation of the expatriate experiences of Jamaican c-suite female executives in the diaspora, on working in multi-national companies. Université Nova Southeastern.
466. Hepp, R. D. (2017). New conditions of work in society and the art of precarity. The International Journal of Social Quality, 7(1), 22-35.
467. Hernaus, T., et Vokic, N. P. (2014). Work design for different generational cohorts: Determining common and idiosyncratic job characteristics. Journal of Organizational Change Management.
468. Heron, R., et Cordell, R. (2015). Challenging times for occupational medicine. BMJ, 351.
469. Higa-McMillan, C. K., Nakamura, B. J., Becker, K. D., Chang, J. P., Chiu, A., Stanick, C. F., et Chorpita, B. F. (2017). Measuring practice element procedural knowledge: how do trainees perform? Training and Education in Professional Psychology, 11(4), 243.
470. Hilbrecht, M. (2016). Self-employment and experiences of support in a work–family context. Journal of Small Business and Entrepreneurship, 28(1), 75-96. https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1117878
471. Hilde, R. K., et Mills, A. (2015). Making critical sense of discriminatory practices in the Canadian workplace: a case study of Hong Kong Chinese professional immigrants' experiences, voice and reflection. Critical Perspectives on International Business.
472. Hinton, C., Towell, J., MacFarlane, A., Refling, E., et Amesbury, J. (2017). Portfolio électronique de la réussite scolaire : points de vue des élèves, des enseignants et des employeurs sur l'intérêt que présentent les portfolios électroniques pour évaluer l'acquisition des résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité (RARE). Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted_LOAC_Durham_REVISED_SEPT9-f.pdf
473. Hippel, E. V, et Krogh, G. N. (2003). Open-Source Software and the 'Private-Collective' Innovation Model: Issues for Organization Science. Organization Science, 14(2), 209-23. https://doi.org/10.1287/orsc.14.2.209.14992.

474. Hira-Friesen, P. (2017). The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work, 2006-2012. Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research, 26(1), 1-15.
475. Hire Immigrants, et coll. (2019). Investing in Refugee Talent: Lessons Learned in Labour Market Integration. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/2019/01/investing-in-refugee-talent_hire-immigrants.pdf
476. Hirsch, B. J. (2017). Wanted: Soft skills for today's jobs. Phi Delta Kappan, 98(5), 12-17.
477. Hirsch, P. B. (2017). The robot in the window seat. Journal of Business Strategy.
478. Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. The Career Development Quarterly, 66(3), 192-204.
479. Hogg, P. (2019). Artificial intelligence: HR friend or foe? Strategic HR Review.
480. Holder, M. (2018). Future working, future risks. Occupational Health & Wellbeing, 70(11), 9-9.
481. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.
482. Holzer, H. J. (2017). The role of skills and jobs in transforming communities. Cityscape, 19(1), 171-190.
483. Horowitz, M. C., Scharre, P., Allen, G. C., Saravalle, E., Cho, A., Frederick, K., et Scharre, P. (2018). Artificial Intelligence and International Security. Center for a New American Security.
484. Hossein, C. S. (2021) Racialized People, Women, and Social Enterprises: Politicized Economic Solidarity in Toronto. Feminist Economics, 27(3), 21-50, DOI : 10.1080/13545701.2020.1821078
485. Hou, F., et Wang, S. (2011). Les immigrants et le travail indépendant. Dans L'emploi et le revenu en perspective (vol. 23).
486. Hou, F., Frank. F., et Schimmele, C. (2020). *Répercussions économiques de la COVID-19 chez les groupes de minorité visible. STATCAN et la COVID-19 : Des données aux connaissances, Pour bâtir un canada meilleur*. Statistique Canada, n° au catalogue 45280001. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00042-fra.pdf?st=IUPEKN9m
487. Howalt, J., et Schwarz, M. (2010). Social innovation: concepts, research fields and international trends. Sozialforschungsstelle Dortmund.
488. Huang, Y. (2012). Transitioning challenges faced by Chinese graduate students. Adult Learning, 23(3), 138-147.
489. Hubbard, M. N., Eliisha, E., Gustafson, B., et Chambers-Richards, T. (2021). A mixed method mentorship audit: assessing the culture that impacts teaching and learning in a polytechnic. Empirical Research in Vocational Education and Training, 13(1). http://dx.doi.org/10.1186/s40461-021-00119-x
490. Huber, C., et Gärtner, C. (2018). Digital transformations in healthcare professionals' work: Dynamics of autonomy, control and accountability. Management Revue (MREV), 29(2), 139-161.
491. Hui, T. S. W., et Ford, R. (2018). Effets du projet Un avenir à découvrir sur l'éducation et le marché du travail : rapport technique. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_FTD_long-report_FINAL-f.pdf
492. Humpage, L. (2015). The 'grit' beneath neoliberalism's wheels: Harnessing ambivalence in public opinion to galvanise social citizenship. New Zealand Sociology, 30(2), 87-101.
493. Hunt, A., Samman, E., Mansour-Ille, D., et Max, H. (2018). The gig economy in complex refugee situations. Forced Migration Review, (58), 47-49.

494. Huot, S., Brower, J., Tham, A., et Yekta, A. R. (2021). Cultivating social occupations, spaces, and networks: service providers' perspectives on enabling immigrants' social participation. Cadernos De Terapia Ocupacional Da UFSCar, 29, 1-21. http://dx.doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2184
495. Husin, M. H., Evans, N., et Deegan, G. (2016). Achieving adoption and effective usage of Web 2.0 among employees within Australian government organizations. Journal of Systems and Information Technology.
496. Hutfilter, Andrés F., Lehmann, Stephanie, Kim, Eun J. (2018). Improving skills and their use in Germany.
497. Hyatt, E., et Coslor, E. (2018). Compressed lives: how "flexible" are employer-imposed compressed work schedules? Personnel Review.
498. Hynes, K., et Hirsch, B. J. (dir.). (2012). Career Programming: Linking Youth to the World of Work. New Directions for Youth Development, numéro 134 (vol. 119). John Wiley & Sons.
499. Hynie, M. (2018). Programme des réfugiés syriens du Canada, relations intergroupes et identités. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 50(2), 1-12.
500. Imai, S., Stacey, D., et Warman, C. (2019). D'ingénieur à chauffeur de taxi? Les aptitudes linguistiques et les compétences professionnelles des immigrants. Revue canadienne d'économique/Canadian Journal of Economics, 52(3), 914-953.
501. *Immigrants au Canada : situation sur le marché du travail et différences des compétences – Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur*. (2020). Consulté le 30 novembre 2021 à l'adresse : https://heqco.ca/fr/pub/immigrants-au-canada-situation-sur-le-marche-du-travail-et-differences-des-competences/
502. *Immigrants more likely to start a business and create jobs than those born in Canada. Canada Immigration News*. (2019, 8 novembre). https://www.cicnews.com/2019/11/immigrants-more-likely-to-start-a-business-and-create-jobs-than-those-born-in-canada-1113140.html
503. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2016). Pratiques exemplaires en matière de services d'établissement. Consulté à l'adresse : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/organismes-aide-immigrants/pratiques-exemplaires.html
504. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2018). Avis – Renseignements supplémentaires – Plan des niveaux d'immigration pour 2018-2020. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseigements-supplementaires-niveaux-immigration-2018.html
505. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2017). Évaluation du Programme d'établissement. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/rapports-statistiques/evaluations/programme-etablissement.html
506. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2017). Entrée express : Ce que les candidats potentiels devraient savoir. Consulté à l'adresse : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/entree-express-candidats-potentiels-devraient-savoir.html
507. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2017). Le gouvernement du Canada lance la Stratégie en matière de compétences mondiales. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2017/06/le_gouvernement_ducanadalancelastrategieenmatieredecompetencesmo.html
508. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2018, juin). Souligner la Journée mondiale des réfugiés en appuyant l'emploi des nouveaux arrivants.

https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2018/06/souligner-la-journee-mondiale-des-refugies-en-appuyant-lemploi-des-nouveaux-arrivants.html
509. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019, janvier). Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants : À propos du programme. Consulté à l'adresse : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/preparer-vie-canada/prepare-travailler/federal-stage.html
510. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019). Programme d'immigration au Canada atlantique. Consulté à l'adresse : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-immigration-atlantique.html
511. Improve your cultural fit, a.k.a. soft skills, for a competitive advantage. Canadian Immigrant. Consulté le 8 décembre 2021 à l'adresse : https://canadianimmigrant.ca/careers-and-education/improve-your-cultural-fit-a-k-a-soft-skills-for-a-competitive-advantage
512. Bureau international du Travail. (2016). World employment and social outlook: Trends 2016. Organisation internationale du Travail.
513. Organisation internationale du Travail et Gallup. (2017). Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes. Organisation internationale du Travail et Gallup.
514. Organisation internationale du Travail. (2011). Promoting decent work in a green economy. Organisation internationale du Travail.
515. Organisation internationale du Travail. (2019). Commission mondiale sur l'avenir du travail : Travailler pour bâtir un avenir meilleur. Organisation internationale du Travail.
516. Fonds monétaire international. (2018). Perspectives économiques régionales : Les flux de capitaux et l'avenir de l'emploi. Fonds monétaire international.
517. Iorgulescu, R. I., et Polimeni, J. M. (2016). A cautionary tale for digital age transitioning: The impeding polarization effects. Romanian Economic and Business Review, 11(2), 145.
518. IRCC. (2017). Le gouvernement du Canada lance la Stratégie en matière de compétences mondiales. Dans IRCC. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2017/06/le_gouvernement_ducanadalancelastrategieenmatieredecompetencesmo.html
519. James, C. E., et Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. Toronto, Ontario, Canada : Université York. https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf
520. Jack, D., et Lobovsky, R. (2016), « Mentoring aspiring racialized leaders: A review of a pilot program in the Peel District School Board », International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 5(3), 170-186. https://doi.org/10.1108/IJMCE-03-2016-0022
521. Jacobs, J. A., et Karen, R. (2019). Technology-driven task replacement and the future of employment. Dans Work and Labor in the Digital Age. Emerald Publishing Limited.
522. Jakab, N. (2018). Systematic thinking about employee status. LESIJ – Lex ET Scientia International Journal, 25(2), 56-68.
523. James, L. (2015). Women's work orientations: a study of young women without dependent children. Families, Relationships and Societies, 4(3), 401-416.
524. James, W. (2002). Explaining Afro-Caribbean social mobility in the United States: beyond the Sowell thesis. Comparative Studies in Society and History, 44(2), 218-262.
525. Jandrić, M., et Ranđelović, S. (2018). Adaptability of the workforce in Europe–changing skills in the digital era. Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci : časopis za ekonomsku teoriju i praksu, 36(2), 757-776.
526. Janice Loschiavo, M. R. N.-C. (2021). School Nursing: The Essential Reference. Springer Publishing Company.

527. Jeong, A., Lapenskie, J., Talarico, R., Hsu, A. T., et Tanuseputro, P. (2020). Health Outcomes of Immigrants in Nursing Homes: A Population-Based Retrospective Cohort Study in Ontario, Canada. Journal of the American Medical Directors Association, 21(6), 740.
528. Jia, F., Gottardo, A., Chen, X., Koh, P., et Pasquarella, A. (2016). English proficiency and acculturation among Chinese immigrant youth in Canada: a reciprocal relationship. Journal of Multilingual and Multicultural Development, 37(8), 774-782.
529. Jia, F., Gottardo, A., Koh, P. W., Chen, X., et Pasquarella, A. (2014). The Role of Acculturation in Reading a Second Language: Its Relation to English Literacy Skills in Immigrant Chinese Adolescents. Reading Research Quarterly, 49(2), 251-261. http://www.jstor.org/stable/43497632
530. Joensuu-Salo, S., Sorama, K., Viljamaa, A., et Varamäki, E. (2018). Firm performance among internationalized SMEs: The interplay of market orientation, marketing capability and digitalization. Administrative Sciences, 8(3), 31.
531. Johal, S. (2018). « Mowat Opinion: Countries must protect workers from technological disruptions. Here's how ». Mowat Centre. https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/countries-must-protect-workers-from-technological-disruptions-heres-how/
532. Johal, S., et Hartmann, E. (2019). Faciliter l'avenir du travail à l'aide d'un régime d'assurance-emploi modernisé. Forum des politiques publiques. https://ppforum.ca/fr/publications/faciliter-lavenir-du-travail-a-laide-dun-regime-dassurance-emploi-modernise/
533. Johnson Didier, J., Li, Li, et Magill, R. A. (2013). Environmental Context Affects Outcome and Kinematic Changes at Different Rates during Skill Learning. Perceptual and Motor Skills, 116(3), 953-968.
534. Johnson, G. F., et Howsam, R. (2020). Whiteness, Power and the Politics of Demographics in the Governance of the Canadian Academy. Revue canadienne de science politique/Canadian Journal of Political Science, 53(3), 676-694.
535. Johnson, Kimberly A. W. (2011). Examining noncredit workforce training programming at Kirkwood Community College: A new conceptual model for measuring student motivations and perceptions of high quality job attainment. Université d'État de l'Iowa.
536. Jones, H. M., et Warnock, L. J. (2015). When a PhD is not enough. Higher Education, Skills and Work-Based Learning.
537. Jones, J. N., Cope, J., et Kintz, A. (2016). Peering into the Future of Innovation Management: As the world changes, innovation professionals consider what the future holds for innovation and innovation management. Research-Technology Management, 59(4), 49-58.
538. Jonker, L. (2016). Analyse contextuelle des approches relatives aux droits de scolarité nets. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Analyse-contextuelle-des-approches-relatives-aux-droits-de-scolarit%C3%A9-nets.pdf
539. Jonsson, K., Mathiassen, L., et Holmström, J. (2018). Representation and mediation in digitalized work: Evidence from maintenance of mining machinery. Journal of Information Technology, 33(3), 216-232.
540. Jurik, N. C., et Cavender, G. (2016). Sustainable workplaces as innovation. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 21(1), 53.
541. Jussi, T. (2020). Different selection processes, different outcomes? Comparing labor market integration of asylum refugees, resettled refugees and their reunited family members in Finland. Comparative Migration Studies, 8(1). http://dx.doi.org/10.1186/s40878-020-00183-4

542. Kaarakainen, M. T. (2019). ICT intentions and digital abilities of future labor market entrants in Finland. Nordic Journal of Working Life Studies, 9(2).
543. Kaiser, Kathryn de Groof. (2019). Diversity in the digital age: Integrating pedagogy and technology for equity and inclusion. Université Columbia.
544. Kalleberg, A. L. (2018). Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies. John Wiley & Sons.
545. Kalu, K., et Okafor, O. N. (2021). Programming for Immigrant Women in Canada: Is Entrepreneurship Neglected? International Migration, 59(1), 105-125. https://doi.org/10.1111/imig.12724
546. Kanter, R. M. (2000). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organization. Dans R. Swedberg (dir.), Entrepreneurship: The Social Science View (p. 167-210). Oxford University Press.
547. Kapelus, G., Miyagi, N., et Scovill, V. (2017). Renforcer la capacité de mesurer les compétences essentielles à l'employabilité : cibler la pensée critique. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted-LOAC_George-Brown-FINAL-f.pdf
548. Kaushal, A. (2019). Do the Means Change the Ends: Express Entry and Economic Immigration in Canada. Dalhousie LJ, 42, 83.
549. Kaushal, N., et Lu, Y. (2015). Recent Immigration to Canada and the United States: A Mixed Tale of Relative Selection. International Migration Review, 49(2), 479-522.
550. Kaushik, V., et Drolet, J. (2018). Settlement and integration needs of skilled immigrants in Canada. Social Sciences, 7(5), 76. https://doi.org/10.3390/socsci7050076
551. Kaushik, V., et Walsh, C. A. (2018). A critical analysis of the use of intersectionality theory to understand the settlement and integration needs of skilled immigrants to Canada. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 50(3), 27-47.
552. Keating, B. W., McColl-Kennedy, J. R., et Solnet, D. (2018). Theorizing beyond the horizon: service research in 2050. Journal of Service Management.
553. Keister, L. A., Agius Vallejo, J., et Aronson, B. (2016). Chinese Immigrant Wealth: Heterogeneity in Adaptation. PLOS One, 11(12), e0168043.
554. Kelliher, C., et De Menezes, L. M. (2019). Flexible working in organisations: A research overview. Routledge.
555. Kelly, T., Liaplina, A., Tan, S. W., & Winkler, H. (2017). Reaping digital dividends: Leveraging the internet for development in Europe and Central Asia. World Bank Publications.
556. Kennedy, F., et Poland, M. A. (2018). Developing future talent: How we can prepare for the future of work and business. Jobs for the Future.
557. Kennepohl, D. K. (2016). Incorporating Learning Outcomes in Transfer Credit: The Way Forward for Campus Alberta? La Revue canadienne d'enseignement supérieur/Canadian Journal of Higher Education, 46(2), 148-164.
558. Kenny, C. (2019). Women and the future of work: Fix the present. Center for Global Development.
559. Kergroach, S. (2017). Industry 4.0: New challenges and opportunities for the labour market. Форсайт, 11(4 (anglais)).
560. Kettunen, P., et Laanti, M. (2017). Future software organizations–agile goals and roles. European Journal of Futures Research, 5(1), 1-15.
561. Keynote Address at the Immigrants Professional Conference Provides Emphasizes Importance of Soft Skills. (2014). MOSAIC. https://mosaicbc.org/news/keynote-address-at-the-immigrants-professional-conference-provides-emphasizes-importance-of-soft-skills/

562. Khan, F. A., Chikkatagaiah, S., Shafiullah, M., Nasiri, M., Saraf, A., Sehgal, T., et Kingston, P. (2015). International medical graduates (IMGs) in the UK—a systematic review of their acculturation and adaptation. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 16(3), 743-759.
563. Kikulwe, D. (2016). Racialization, silences and the negotiation of power within child welfare institutions in Ontario. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 48(3), 109-127.
564. Kirss, L., Säälik, Ü., Leijen, Ä., et Pedaste, M. (2021). School Effectiveness in Multilingual Education: A Review of Success Factors. Education Sciences, 11(5), 193. http://dx.doi.org/10.3390/educsci11050193
565. Kiss, G. (2018). Transition of a contract of employment: From the 'locatio conductio to the relational contract'. New Zealand Journal of Employment Relations, 43(3), 75-90.
566. Knauer, Stefanie R. (2008). Competition between blue collar Latinos and Blacks in growing and declining industries in North Carolina.
567. Kolawole, B. (2009). Ontario's internationally educated nurses and waste in human capital. *International Nursing Review*, 56(2), 184-190.
568. Komp-Leukkunen, K. (2019). Capturing the diversity of working age life-courses: A European perspective on cohorts born before 1945. PLOS One, 14(2), e0212400.
569. Korkmaz, O., et Çevik, N. K. (2014). Üniversite Son Sinif Ögrencilerinin Is Seçim Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Arastirma/A Research on the Determination of Job Selection Criteria of the Senior Undergraduate Students. Business And Economics Research Journal, 5(3), 167.
570. Korpi, T., et Tahlin, M. (2018). On-the-job training: A skill match approach to the determinants and outcomes of lifelong learning. Swedish Institute for Social Research (SOFI) - Document de travail de l'Université de Stockholm :7/2018. Stockholm, Suède. https://swopec.hhs.se/sofiwp/abs/sofiwp2018_007.htm
571. Kosny, A., Yanar, B., Begum, M., Al-Khooly, D., Premji, S., Lay, M. A., et Smith, P. M. (2020). Safe employment integration of recent immigrants and refugees. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 21(3), 807-827.
572. Koszalka, T. A., Russ-Eft, D. F., et Reiser, R. (2013). Instructional designer competencies: The standards. IAP.
573. Kretsos, L., et Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. International journal of Manpower.
574. Krupar, A., Horvatek, R., et Byun, S. (2017). Does nonformal education matter? Nonformal education, immigration, and skills in Canada. Adult Education Quarterly, 67(3), 186-208.
575. Kubátová, J. (2016). Work-related attitudes of Czech generation Z: International comparison. Central European Business Review, 5(4), 61-70.
576. Kukushkin, V., et Watt, D. (2009). Immigrant-Friendly Businesses Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces. Consulté à l'adresse : https://www.amssa.org/wp-content/uploads/2015/10/Immigrant-Friendly-Businesses-Effective-Practices-for-Attracting-Integrating-and-Retaining-Immigrants-in-Canadian-Workplaces.pdf
577. Kundu, S. C., Bansal, J., et Pruthi, M. (2019). Perceived workforce diversity and firm performance: a study of an Indian public sector organization. Journal of Strategic Human Resource Management, 8(1), 47.
578. Kundu, S. C., Bansal, J., Mor, A., et Pruthi, M. (2018). Workforce Diversity Status in Indian Public Sector: A Study of Employees Reactions. Journal of Organization and Human Behaviour, 7(2 et 3), 34.

579. Kunte, M., et Rungruang, P. (2018). Timeline of engagement research and future research directions. Management Research Review.
580. Kushnirovich, N. (2019). Labor Market Integration of Skilled Immigrants. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 20(4), 1055-1070. http://dx.doi.org/10.1007/s12134-018-00648-7
581. Kyriakides, C., Bajjali, L., McLuhan, A., et Anderson, K. (2018). Beyond refuge: Contested orientalism and persons of self-rescue. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 50(2), 59-78.
582. Labour market information: An essential part of Canada's skills agenda | VOCEDplus, the international tertiary education and research database. (s.d.). Consulté le 25 novembre 2021 à l'adresse : https://www.voced.edu.au/content/ngv:74484
583. Lagman, E. (2018). Literacy remains: Loss and affects in transnational literacies. College English, 81(1), 27-49.
584. Lai, D. W., Shankar, J., et Khalema, E. (2017). Unspoken skills and tactics: Essentials for immigrant professionals in integration to workplace culture. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 18(3), 937-959.
585. Lalloo, D., Demou, E., Smedley, J., Madan, I., Asanati, K., et Macdonald, E. B. (2018). Current research priorities for UK occupational physicians and occupational health researchers: a modified Delphi study. Occupational and Environmental Medicine, 75(11), 830-836.
586. Lamb, D., et Chatoor K. (2019). Rupture ou fissure? Mise en comparaison des qualifications, de la scolarisation et de la rémunération des travailleurs typiques et atypiques . COQES et Université de Toronto. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted-RIES_Standard-Work-f.pdf
587. Lan, Y. J., Gupta, K. C. L., Huang, T. Y., Chelliah, S., et Spector, J. M. (2021). Organizing and Hosting Virtual PPTELL 2020 During the COVID 19 Pandemic. Educational Technology & Society, 24(1), 64-74.
588. Lancee, B., et Bol, T. (2017). The Transferability of Skills and Degrees: Why the Place of Education Affects Immigrant Earnings. Social Forces, 96(2), 691-716.
589. Lane, A., et Lee, D. L. (2018). Career Transitions of Highly Skilled Immigrants: Two Case Studies. The Career Development Quarterly, 66(4), 315. http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12153
590. Lane, J., et Murray, T. S. (2019). What now? Opportunity lost. Canada West Foundation. https://cwf.ca/wp-content/uploads/2019/05/2019-05-08-HCC_WhatNowPolicyBrief_OpportunityLost_WEB.pdf
591. Lane, J., et Murray, T. S. (2018). Literacy Lost: Canada's Basic Skills Shortfall. Canada West Foundation. https://cwf.ca/wp-content/uploads/2018/12/2018-12-CWF_LiteracyLost_Report_WEB-1.pdf
592. Lane, J., et Murray, T. S. (2019). What Now? Ready or Not: The Need to Improve This Gen Literacy. https://cwf.ca/wp-content/uploads/2019/04/2019-04-09-HCC_WhatNowPolicyBrief_ReadyorNot_WEB.pdf
593. Lane, J., et Murray, T. S. (2018). Literacy Lost: Canada's basic skills shortfall.
594. Lansbury, R. D. (2018). The changing world of work and employment relations: a multi-level institutional perspective of the future. Labour and Industry: A journal of the social and economic relations of work, 28(1), 5-20.
595. Lapointe, S., et Turner, J. (2020). Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines. Forum des politiques publiques. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Tirer-parti-des-competences-des-diplomes-en-sciences-sociales-et-humaines.pdf

596. LaRochelle-Côté, S., et Uppal, S. (2020). *Les inquiétudes d'ordre social et économique des immigrants pendant la pandémie de COVID-19. STATCAN et la COVID-19 : Des données aux connaissances, Pour bâtir un canada meilleur*. Statistique Canada, n° au catalogue 45280001. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00012-fra.pdf?st=PCKo-rhJ.
597. Leclercq-Vandelannoitte, A., et Isaac, H. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. Journal of Business Strategy.
598. Lee, L., Whitworth, J., et Hermanson, S. (2015). The effects of information technology innovativeness on audit efficiencies. Review of Business Information Systems (RBIS), 19(1), 25-38.
599. Lee, N. E. (2018). Les compétences du 21e siècle : métasynthèse des connaissances non techniques et de leur rôle dans la réussite des étudiants. Revue canadienne de développement de carrière/Canadian Journal of Career Development, 17(2), 73-86. Consulté à l'adresse : https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/80
600. Lee, R., Beckford, D., Jakabne, L., Hirst, L., Cordon, C., Quan, S., Collins, J., Baumann, A., et Blythe, J. (2021). Multiorganizational Partnerships: A Mechanism for Increasing the Employment of Internationally Educated Nurses. Nursing Leadership (1910-622X), 34(3), 51-62.
601. Lee, Z. Y., Chu, M. T., Chen, S. S., et Tsai, C. H. (2018). Identifying comprehensive key criteria of sustainable development for traditional manufacturing in Taiwan. Sustainability, 10(9), 3275.
602. Leighton, P. (2016). Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber. Journal of Management & Organization, 22(6), 859-874.
603. Leiter, M. P., Jackson, L., Bourgeault, I., Price, S., Kruisselbrink, A., Barber, P. G., et Nourpanah, S. (2018). The relationship of safety with burnout for mobile health employees. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(7), 1461.
604. Lerman, R. I, Loprest, P. J., et Kuehn, D. (2020). Training for jobs of the future: Improving access, certifying skills, and expanding apprenticeship, IZA Policy Paper, no 166, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn
605. Lesmond, G., McCahan, S., et Beach, D. (2017). Élaboration de rubriques d'analyse pour mesurer les compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted-LOAC-UofT-f.pdf
606. Levels, M., Dronkers, J., et Jencks, C. (2017). Contextual explanations for numeracy and literacy skill disparities between native and foreign-born adults in western countries. PLOS One, 12(3), e0172087.
607. Levy, F. (2018). Computers and populism: artificial intelligence, jobs, and politics in the near term. Oxford Review of Economic Policy, 34(3), 393-417.
608. Lewis, Ethan G. (2005). How do local labor markets in the U.S. adjust to immigration? Banque fédérale de réserve de Philadelphie.
609. Ley, D. (2006). Explaining variations in business performance among immigrant entrepreneurs in Canada. Journal of Ethnic and Migration Studies, 32(5), 743-764. https://doi.org/10.1080/13691830600704123
610. Li, X. E., Li, P. S., et Zong, L. (2016). Profile of Small Businesses Among Chinese in Vancouver. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 48(2), 53-70.
611. Li, X., Que, H., et Power, K. (2017). Welcome to "the rock": Service providers' views on newcomer youth integration in Newfoundland and Labrador. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 18(4), 1105-1122.

612. Liikanen, E., Björn, M., et Nielsen, M. (2018). Use of information and communications technology by teachers and students in biomedical laboratory science educations in the Nordic countries. Education and Information Technologies, 23(6), 2867-2878.
613. Lillywhite, A. (2021). Equity/Equality, Diversity, and Inclusion (EDI) in Universities: The Case of Disabled People. Societies, 11(2), 49. http://dx.doi.org/10.3390/soc11020049
614. Lim, N., O'Reilly, M. F., Londono, F. V., et Russell-George, A. (2021). Overcoming Language Barriers between Interventionists and Immigrant Parents of Children with Autism Spectrum Disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders, 51(8), 2876-2890.
615. Linda, M. (2014). Gender, work, employment and society: Feminist reflections on continuity and change. Work, Employment and Society, 28(5), 825-37.
616. Liu, J. (2019). The precarious nature of work in the context of Canadian immigration: An intersectional analysis. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 51(2), 169-185.
617. Livanos, I., et Papadopoulos, O. (2019). The Rise of Precarious Employment in Europe: Theoretical perspectives, reforms and employment trends in the era of economic crisis. Emerald Group Publishing.
618. Ljungholm, D. P. (2019). Are the Workers in the On-Demand Economy Employees, Independent Contractors, or a Hybrid Category? Linguistic and Philosophical Investigations, (18), 119-125.
619. Lo, L., et Teixeira, C. (2015). Sustaining immigrant entrepreneurship in small- and medium-sized cities. Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 1(2), 146-162. https://doi.org/10.1177/2393957515594322
620. Lomas, E., et McLeod, J. (2017). Engaging with change: information and communication technology professionals' perspectives on change in the context of the 'Brexit' vote. PLOS One, 12(11), e0186452.
621. Lou, N. M., et Noels, K. A. (2020). Mindsets about language learning and support for immigrants' integration. *International Journal of Intercultural Relations*, 79, 46-57.
622. Lougheed, P., Drinkwater, A., et Jamieson, L. (2018). Possibilités et défis de la modélisation prédictive pour la persévérance scolaire. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_Plaid-Predictive-Modelling-FR2.pdf
623. Lu, Y., et Hou, F. (2020). Immigration System, Labor Market Structures, and Overeducation of High-Skilled Immigrants in the United States and Canada. International Migration Review, 54(4), 1072-1103. https://doi.org/10.1177/0197918319901263
624. Lum, L., Dowedoff, P., et Englander, K. (2016). Internationally educated nurses' reflections on nursing communication in Canada. *International Nursing Review*, 63(3), 344-351.
625. Lundy, C. (2011). Social Work, Social Justice, and Human Rights : A Structural Approach to Practice, Second Edition: Vol. 2nd ed. University of Toronto Press, Higher Education Division.
626. Lynnebakke, B., et Lutine de, W. P. (2020). "It's very hard, but I'll manage." Educational aspirations and educational resilience among recently resettled young refugees in Norwegian upper secondary schools. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 15. http://dx.doi.org/10.1080/17482631.2020.1785694
627. MacCrimmon, K. R., et Wehrung, D. A. (1990). Characteristics of Risk Taking Executives. Management Science, 36(4), 422-435. https://www.jstor.org/stable/2632007
628. MacFarlane, A., et Brumwell, S. (2016). Le paysage de l'évaluation des résultats d'apprentissage au Canada. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/fr/pub/le-paysage-de-levaluation-des-resultats-dapprentissage-au-canada/

629. Maden, C., Ozcelik, H., et Karacay, G. (2016). Exploring employees' responses to unmet job expectations: The moderating role of future job expectations and efficacy beliefs. Personnel Review.
630. Madhany, S. (2020). COVID-19 Impact on Migrants in Canada. World Education Services. https://acs-aec.ca/wp-content/uploads/2020/05/Shamira-Madhany-acs-2020-covid19-WES-vFINAL.pdf
631. Mady, C. (2014). Learning French as a second official language in Canada: comparing monolingual and bilingual students at Grade 6. International Journal of Bilingual Education and Bilingualism, 17(3), 330-344.
632. Mady, C. (2017). The bilingual advantage for immigrant students in French immersion in Canada: linking advantages to contextual variables. International Journal of Bilingual Education and Bilingualism, 20(3), 235-251.
633. Maganaka, A., et Plaizier, H. (2015). Language skills, profiles, and prospects among international newcomers to Edmonton, Alberta. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 47(1), 133-154.
634. Maitra, S. (2015). Between Conformity and Contestation: South Asian Immigrant Women Negotiating Soft Skill Training in Canada. Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes/Canadian Journal for the Study of Adult Education, 27(2 SE), 65-78. Consulté à l'adresse : https://cjsae.library.dal.ca/index.php/cjsae/article/view/3417
635. Majerski, M. M. (2019). The Earnings of Immigrant and Native-Born Men in Canada: The Role of Social Networks and Social Capital. Sociological Quarterly, 60(2), 314-336.
636. Maleško, J., et Tjurdju, O. (2016, September). Arts Based Initiatives As A Holistic Solution In Business Education. Dans CBU International Conference Proceedings (vol. 4, p. 346-359).
637. Man Chu Lau, S., Brosseau, M.-C., Maegerlein, E., LeRisbé, M., et Blandford, M. (2020). Supporting Immigrant Students' Academic and Social Integration: ESL and French College Teachers' Collaboration in Promoting Cross-Linguistic Teaching of Language and Strategies. Revue canadienne des langues vivantes/Canadian Modern Language Review, 76(4), 293-312.
638. Mana, A., Orr, E., et Mana, Y. (2009). An integrated acculturation model of immigrants' social identity. The Journal of Social Psychology, 149(4), 450-473.
639. Manchester, A. (2015). Reaffirming health as a human right. Kai Tiaki: Nursing New Zealand, 21(10), 35.
640. Manokha, I. (2018). Surveillance, panopticism, and self-discipline in the digital age. Surveillance and Society, 16(2), 219-237.
641. Manuel, N., et Plesca, M. (2020). Transférabilité des compétences et revenus des immigrants. Revue canadienne d'économique/Canadian Journal of Economics, 53(4), 1404-1428.
642. Manyika, J., Lund, S., Auguste, B., et Ramaswamy, S. (2012). Help wanted: The future of work in advanced economies.
643. Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Valentino, J., et Dobbs, R. (2015). A labor market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age.
644. Marginson, S. (2016). The worldwide trend to high participation higher education: Dynamics of social stratification in inclusive systems. Higher Education, 72(4), 413-34.
645. Joly, Marie-Pier. (2019). The Employment and Occupational Status of Migrants from Countries Experiencing Armed Conflict. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 20(4), 1071-1095.
646. Marine, M., Dubreuil, P., Paule, M., Bakker, A. B., et Martin-Krumm, C. (2020). Strength Use in the Workplace: A Literature Review. Journal of Happiness Studies, 21(2), 737-764. http://dx.doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w

647. Marius Vaag Iversen, J., et Strøm, B. (2020). Skills, Employment, and Labor Market Institutions: Evidence from PIAAC. LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations, 34(3), 277-304.
648. Markow, W., Hughes, D., et Bundy, A. (2018). *The new foundational skills of the digital economy: Developing the professionals of the future*. Washington, D.C. http://www.bhef.com/sites/default/files/BHEF_2018_New_Foundational_Skills.pdf
649. Marshall, S., et Moore, D. (2013). 2B or not 2B plurilingual? Navigating languages literacies, and plurilingual competence in postsecondary education in Canada. TESOL Quarterly, 47(3), 472-499.
650. Martin, B. C., et Benson, H. (2020). Inclusive Management Research: Persons with Disabilities and Self-Employment Activity as an Exemplar. Journal of Business Ethics (JBE), 166(3), 553-575.
651. Martin, J. (2018). Skills for the 21st century: Findings and policy lessons from the OECD Survey of Adult Skills. Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation :166. Paris, France : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-for-the-21st-century_96e69229-en
652. Martin, K., Shilton, K., et Smith, J. (2019). Business and the ethical implications of technology: Introduction to the symposium.
653. Martínez-Cerdá, J. F., et Torrent-Sellens, J. (2017). Formal lifelong E-learning for employability and job stability during turbulent times in Spain. International Review of Research in Open and Distributed Learning (IRRODL), 18(6), 261-287.
654. Martínez-Cerdá, J. F., Torrent-Sellens, J., González-González, I., et Ficapal-Cusí, P. (2018). Opening the black-box in lifelong E-learning for employability: A framework for a Socio-Technical E-learning Employability System of Measurement (STELEM). Sustainability, 10(4), 1014.
655. Matuzeviciute, K., Butkus, M., et Karaliute, A. (2017). Do technological innovations affect unemployment? Some empirical evidence from European countries. Economies, 5(4), 48.
656. Maybud, Susan. (2015). Women and the future of work - Taking care of the caregivers. Organisation internationale du Travail.
657. Fondation Maytree. (2011). Immigrant Self-Employment and Entrepreneurship in the GTA: Literature, Data, and Program Review. Consulté à l'adresse : https://maytree.com/wp-content/uploads/EntrepreneurReport_December7-final.pdf
658. Mazurkiewicz, A. (2017). Shaping the career of a talented employee in achieving competitive advantage by modern companies. Ekonomia i Prawo/Economics and Law, 16(2), 159-169.
659. McCausland, T. C., King, E. B., Bartholomew, L., Feyre, R., Ahmad, A., et Finkelstein, L. M. (2015). The technological age: the effects of perceived age in technology training. Journal of Business and Psychology, 30(4), 693-708.
660. McCollum, R. M., et Reed, E. T. (2020). Developing a Badge System for a Community ESL Class Based on the Canadian Language Benchmarks. Revue canadienne de linguistique appliquée/Canadian Journal of Applied Linguistics, 23(2), 228-236.
661. McCorkle, D., et Payan, J. (2017). Using Twitter in the marketing and advertising classroom to develop skills for social media marketing and personal branding. Journal of Advertising Education, 21(1), 33-43.
662. McDonald, R. E. (2007). An investigation of innovation in nonprofit organizations: The role of organizational mission. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 36(2), 256-281.
663. Mcdonnell, L., et Sikander, A. (2017). Skills and competencies for the contemporary human resource practitioner: a synthesis of the academic, industry and employers' perspectives. The Journal of Developing Areas, 51(1), 83-101.

664. McGann, M., Kimberley, H., Bowman, D., et Biggs, S. (2016). The netherworld between work and retirement. Social Policy and Society, 15(4), 625-636.
665. McGonagle, A. K., Fisher, G. G., Barnes-Farrell, J. L., et Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. Journal of Applied Psychology, 100(2), 376.
666. McGowan, C., Reid, K. L., et Styger, L. (2018). The knowledge enhancement process of knowledge workers.
667. McKay, C., Pollack, E., et Fitzpayne, A. (2018). Modernizing unemployment insurance for the changing nature of work. Institut Aspen.
668. McKay, C., Pollack, E., et Fitzpayne, A. (2019). Automation and a changing economy: Part 1: The case for action. The Aspen Institute Future of Work Initiative.
669. McKeown, M. (2008). The Truth about Innovation. Prentice Hall.
670. McKinsey & Company. (2015). Youth in transition: Bridging Canada's path from education to employment. McKinsey & Company.
671. McKinsey Global Institute. (2015).The four global forces breaking all the trends. https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-four-global-forces-breaking-all-the-trends
672. McLellan, G., Kartchava, E., et Rodgers, M. (2021). Technology-Mediated Language Training: Developing and Assessing a Module for a Blended Curriculum for Newcomers. Revue canadienne de linguistique appliquée/Canadian Journal of Applied Linguistics, 24, 177-202.
673. McQuay, L. (2018). Will robots duplicate or surpass us? The impact of job automation on tasks, productivity, and work. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 86-91.
674. Medforth, T. (2016). How to take advantage of technology to improve your company culture. Strategic HR Review.
675. Medow, J., et Sheldrick, S. (2020). Integrating newcomers into Ontario's economy: A strategy for professionally skilled immigrant success. Ontario 360. https://on360.ca/policy-papers/integrating-newcomers-into-ontarios-economy-a-strategy-for-professionally-skilled-immigrant-success/
676. Meissner, D., et Shmatko, N. (2019). Integrating professional and academic knowledge: the link between researchers skills and innovation culture. The Journal of Technology Transfer, 44(4), 1273-1289.
677. Mention, A. L., Ferreira, J. J. P., et Torkkeli, M. (2018). Whiskey Tango Foxtrot: Technological Convergence? Journal of Innovation Management, 6(3), 1-7.
678. Milanez, A., et Bratta, B. (2019). Taxation and the future of work: How tax systems influence choice of employment form. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
679. Millar. J. (2013). An interdiscursive analysis of language and immigrant integration policy discourse in Canada. Critical Discourse Studies, 10(1), 18-31.
680. Mills, A., Rochat, D., et High, S. (2020). Telling Stories from Montreal's Negro Community Centre Fonds: The Archives as Community-Engaged Classroom. Archivaria, 89(1), 34-68.
681. Mitchell, C., Maselli, I., Ray, R. L., et von Ark, B. (2019). C-suite challenge™ 2019: The future-ready organization. Dans The Conference Board Inc. https://www.conference-board.org/c-suite-challenge/
682. Mohan, B. (2018). The future of social work: Seven pillars of practice. SAGE Publishing India.
683. Mokyr, J., Vickers, C., et Ziebarth, N. L. (2015). The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different? Journal of Economic Perspectives, 29(3), 31-50.

684. Morissette, René. (2017). Planning for Canada's future labour market. Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Statistique Canada.
685. Morrell, D. L., Griffin, J. B., et Nelson, M. (2018). Crowdsourcing as a career trend: Are online workers the new contingent workforce. Journal of Strategic Human Resource Management, 7(3), 1.
686. Moskovskaya, A. (2016). Electronic 'Knowledge Factories' versus Microenvironment of Innovation: Who Will Win? Форсайт, 10(2 (anglais)).
687. Moss, L. (2017). A review of recognition of prior learning (RPL) literature in Quebec. Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes/Canadian Journal for the Study of Adult Education, 30(1), 47-63.
688. Mourelatos, E., et Tzagarakis, M. (2018). An investigation of factors affecting the visits of online crowdsourcing and labor platforms. NETNOMICS: Economic Research and Electronic Networking, 19(3), 95-130.
689. Mueller, R. E., et Truong, N. T. (2021). Wage and basic skills inequality between immigrants by immigration admission categories and Canadian non-immigrants. Empirical Economics, 1-52.
690. Mueller, R. E., Truong, N. T. K., et Smoke, W. (2018). Underrepresentation of Women in Canada's Information and Communication Technology Sector: What Can We Learn from a Canadian Survey of Adult Skills? Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 44(S1), S73-S90. https://www.jstor.org/stable/90026546
691. Mueller, R., et Truong, N. T. K. (2020). Wage, Literacy, and Numeracy Skills Inequality: Do Immigration Admission Categories Matter? (SSRN Scholarly Paper ID 3587756). Social Science Research Network.
692. Muenzen, Patricia M. (2019). Extent, correlates, and consequences of careless and inattentive responding in certification job analysis surveys. Université Walden.
693. Mujawamariya, D., et Hamdan, A. (2013). Appropriately diverse? The Ontario science and technology curriculum tested against the Banks model. Revue canadienne de l'éducation/Canadian Journal of Education, 36(4), 416-448.
694. Mukhtar, M., Dean, J., Wilson, K., Ghassemi, E., et Wilson, D. H. (2016b). "But Many of These Problems are About Funds…": The Challenges Immigrant Settlement Agencies (ISAs) Encounter in a Suburban Setting in Ontario, Canada. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 17(2), 389-408.
695. Mukhuty, S., et Johnson, S. (2021), "Entrepreneurship Skills Needs and Policies: Contribution to Decent Work", Christie, F., Antoniadou, M., Albertson, K., et Crowder, M. (dir.) Decent Work, Emerald Publishing Limited, Bingley, 83-96.
696. Mulgan, J. (2009). The Art of Public Strategy. Oxford University Press.
697. Müller, J. M., Kiel, D., et Voigt, K. I. (2018). What drives the implementation of Industry 4.0? The role of opportunities and challenges in the context of sustainability. Sustainability, 10(1), 247.
698. Munro, D., MacLaine, C., et Stuckey, J. (2014). Skills—Where are we today? The state of skills and PSE in Canada. Ottawa : Le Conference Board du Canada.
699. Muro, M., Maxim, R., et Whiton, J. (2019). Automation and artificial intelligence: How machines are affecting people and places. Metropolitan Policy Program à Brookings.
700. Myers, K., Conte, N., et Nichols, R. (2013). Can social finance improve the outcomes of employment and training programs? SRSA. https://www.srdc.org/publications/Can-social-finance-improve-the-outcomes-of-employment-and-training-programs-details.aspx
701. Nabergoj, A. S., et Pahor, M. (2016). Family-friendly workplace: An analysis of organizational effects in the transition economy. Journal of East European Management Studies, 352-373.

702. Naidoo, M., et Hoque, M. E. (2017). Reducing youth unemployment beyond the Youth Wage Subsidy: A study of Simtech apprentices. SA Journal of Human Resource Management, 15(1), 1-10.
703. Nakhaie, M. R. (2018). Service Needs of Immigrants and Refugees. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 19(1), 143-160.
704. Nakhaie, R. (2015). Economic benefits of self-employment for Canadian immigrant. Revue canadienne de sociologie/Canadian Review of Sociology, 52(4), 377-401.
705. Nakhaie, R. (2020). Language proficiency and sociocultural integration of Canadian newcomers. Applied Psycholinguistics, 41(6), 1437-1464.
706. Nardon, L., Hari, A., Zhang, H., Hoselton, L. P. S., et Kuzhabekova, A. (2021). Skilled immigrant women's career trajectories during the COVID-19 pandemic in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion*, à paraître.
707. Naseem, F. (2020). The role of Youth Leadership Development Program: The case of immigrant communities in Canada. Children and Youth Services Review, 116, 105168.
708. Nazli, N. N. N. N., et Khairudin, S. M. H. S. (2018). The factors that influence transfer of training and its effect on organizational citizenship behaviour: Evidence from Malaysia civil defence force. Journal of Workplace Learning.
709. Ndhlovu, F. (2019). Language and Citizenship Tests: Unsettling the habitus of trickster global coloniality. Social Alternatives, 38(4), 26-34.
710. Nelson, K. A., et Marston, C. (2020). Refugee Migration Histories in a Meatpacking Town: Blurring the Line Between Primary and Secondary Migration. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 21(1), 77-91.
711. Nelson, M., Patton, A., Robb, K., Weller, D., Sheikh, A., Ragupathy, K., Morrison, D., et Campbell, C. (2021). Experiences of cervical screening participation and non-participation in women from minority ethnic populations in Scotland. Health Expectations, 24(4), 1459-1472.
712. Nestorovic, M., et Radicevic, T. D. (2018). Machine Economy. Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA).
713. Netto, G., Hudson, M., Noon, M., Sosenko, F., De Lima, P., et Kamenou-Aigbekaen, N. (2015). Migration, ethnicity and progression from low-paid work: implications for skills policy. Social Policy and Society, 14(4), 509-522.
714. Nevanperä, N., Seitsamo, J., Ala-Mursula, L., Remes, J., Hopsu, L., Auvinen, J., et Laitinen, J. (2016). Perceived work ability in the light of long-term and stress-related unhealthy behaviors—A prospective cohort study. International Journal of Behavioral Medicine, 23(2), 179-189.
715. Newton, K. (1986). Workable futures: notes on emerging technologies. Conseil économique du Canada. c1986.
716. Ng, E. (2020). *More research needed to break down job barriers for racialized Canadians*. Options politiques/Policy Options. https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/january-2020/more-research-needed-to-break-down-job-barriers-for-racialized-canadians/
717. Ng, E., et Gagnon, S. 2020. Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute à l'Université Toronto Metropolitan et Centre des Compétences futures, [Ottawa], consulté le 19 novembre 2021 à l'adresse : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/>.
http://hdl.voced.edu.au/10707/532119 / https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/

718. Ng, E., et Omariba, D. W. R. (2014). Immigration, generational status and health literacy in Canada. Health Education Journal, 73(6), 668-682.
719. Ng, E., Gagnon, S. (2020, 24 janvier). *More research needed to break down job barriers for racialized Canadians*. Options politiques/Policy Options. Consulté le 1er décembre 2021 à l'adresse : https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/january-2020/more-research-needed-to-break-down-job-barriers-for-racialized-canadians/
720. Nguyen, C., Palameta, B., Lee, W., Howard, S., Shek-wai Hui, T., Lalonde, P., et Gyarmati, D. (2019). Examen exhaustif et élaboration d'options pour évaluer les initiatives touchant aux compétences essentielle : Phase 2 – Élaboration d'un cadre. SRSA. https://www.srdc.org/media/553013/oles-measurement-phase-2-report_fr.pdf
721. Nica, E. (2018). Gig-based working arrangements: Business patterns, labor-management practices, and regulations. Economics, Management, and Financial Markets, 13(1), 100-105.
722. Nica, E. (2018). Will robots take the jobs of human workers? Disruptive technologies that may bring about jobless growth and enduring mass unemployment. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 56-61.
723. Nica, E., Manole, C., et Stan, C. I. (2018). A laborless society? How highly automated environments and breakthroughs in artificial intelligence bring about innovative kinds of skills and employment disruptions, altering the nature of business process and affecting the path of economic growth. Journal Of Self-Governance and Management Economics, 6(4).
724. Nichols, Leslie, Ha, Belinda, et Tyyskä, Vappu. (2019). Canadian Immigrant Youth and the Education-Employment Nexus. Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse/Canadian Journal of Family and Youth, 12, 178-199. 10.29173/cjfy29497.
725. Nordås, Hildegunn K. (2019). Offshoring of services functions and labour market adjustments. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
726. Norton, M. (2010). Approaches to Benchmarks Frameworks for Adult Literacy Programming. Calgary, Alberta : Collège de Bow Valley. Consulté à l'adresse : http://www.arbforadults.ca/wp-content/uploads/2014/08/Approaches_to_Benchmarks_Frameworks_for_Adult_Literacy_Programming.pdf
727. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2014). New Immigration Pathway Created for International Students. Immigration. Consulté à l'adresse : https://novascotia.ca/news/release/?id=20140606001
728. Nugent, C. (2018). A Time-Series Analysis of Precarious Work in the Elementary Professions in the Republic of Ireland. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(1), 7-37.
729. Nunan, D., et Di Domenico, M. (2017). Big data: a normal accident waiting to happen? Journal of Business Ethics, 145(3), 481-491.
730. Nydegger, R., et Enides, C. (2017). The psychology of work: Changes in the 21st century. International Business & Economics Research Journal (IBER), 16(3), 197-208.
731. O'Connor, T. (2017). Ensuring workers' rights. Kai Tiaki: Nursing New Zealand, 23(10), 36-36.
732. O'Flaherty, B., et Heavin, C. (2015). Positioning predictive analytics for customer retention. Journal of Decision Systems, 24(1), 3-18.
733. Obschonka, M., et Audretsch, D. B. (2020). Artificial intelligence and big data in entrepreneurship: a new era has begun. Small Business Economics, 55(3), 529-539.
734. OCASI. (2010). Framework for Modernized Settlement in practice: the OCASI vision, p. 1-9. Consulté à l'adresse : http://ocasi.org/downloads/OCASI_ModernizedSettlement_September2010.pdf

735. OCASI. (2018). Foundations of Settlement Work in Ontario. https://settlementatwork.org/sites/settlementatwork.org/files/Foundations%20%20of%20Settlement%20Work%20in%20Ontario.pdf
736. OCDE. (2012). Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments: Framework for the OECD Survey of Adult Skills. Éditions OCDE. https://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC%20Framework%202012--%20Revised%2028oct2013_ebook.pdf
737. OCDE. (2013). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Evaluation des compétences des adultes. Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/perspectives-de-l-ocde-sur-les-competences-2013_5k4256m8hpjf.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789264204096-fr&mimeType=pdf
738. OCDE. (2015). Les adultes, l'informatique et la résolution de problèmes : Où est donc le problème? Études de l'OCDE sur les compétences. Éditions OCDE, Paris. https://www.oecd.org/fr/education/les-adultes-l-informatique-et-la-resolution-de-problemes-9789264251069-fr.htm
739. OCDE. (2016). L'importance des compétences : Nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes. Études de l'OCDE sur les compétences. Éditions OCDE, Paris. https://read.oecd.org/10.1787/9789264259492-fr?format=pdf
740. OCDE. (2017). Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators. Éditions OCDE, Paris.
741. OCDE. (2017). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2017 : Compétences et chaînes de valeur mondiales. Éditions OCDE, Paris.
742. OCDE. (2018). Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland. Éditions OCDE, Paris.
743. OCDE. (2019). « Faire face au monde du travail de demain : ce que peut faire la négociation collective », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Éditions OCDE, Paris.
744. OCDE. (2019). « Assurer à tous l'accès à des systèmes de formation des adultes parés pour l'avenir », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Éditions OCDE, Paris.
745. OCDE. (2019). « Synthèse : l'avenir du travail est entre nos mains », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Éditions OCDE, Paris.
746. OCDE, (2019), « L'avenir du travail : de nouvelles données sur la stabilité de l'emploi, le sous-emploi et l'accès à des emplois de qualité », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Éditions OCDE, Paris.
747. OCDE. (2019). Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Éditions OCDE, Paris.
748. OCDE. (2019). L'importance des compétences : Résultats supplémentaires de l'évaluation des compétences des adultes. Études de l'OCDE sur les compétences. Éditions OCDE, Paris. https://read.oecd.org/10.1787/176f15d3-fr?format=pdf
749. OCDE. (2019). The Survey of Adult Skills : Reader's Companion, Third Edition. Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris. https://www.oecd.org/skills/piaac/publications/Survey_of_Adult_Skills_Reader's_Companion_3rd_Edition_ENG.pdf
750. OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Comité de l'éducation, conseil d'administration du Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI). (2002). *Definition and selection of competencies (DeSeCo): Theoretical and conceptual*

foundations. Strategy paper. https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqw2orz553k1w0r45))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2635077
751. Observatoire sur l'innovation dans le secteur public de l'OCDE. (2014). Prototyping New Approaches to Improve Newcomer Settlement Experience. https://www.oecd.org/governance/observatory-public-sector-innovation/innovations/page/prototypingnewapproachestoimprovenewcomersettlementexperience.htm
752. OCDE. (2016). Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
753. OCDE. (2017). Computers and the future of skill demand. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
754. OCDE. (2019). L'avenir du travail : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019.
755. OCDE. (2021). The Assessment Frameworks for Cycle 2 of the Programme for the International Assessment of Adult Competencies. Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris. https://www.oecd.org/skills/piaac/publications/PIAAC-Frameworks-Cycle2-en.pdf
756. Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. (2017). Chapitre 3.1 : Services d'établissement et d'intégration pour les nouveaux arrivants. Consulté à l'adresse : https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr17/v1_313fr17.pdf
757. Bureau du vérificateur général du Canada. (2017). Rapport 3 — Les services d'établissement pour les réfugiés syriens — Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Consulté à l'adresse : https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201711_03_f_42668.html
758. Bureau du commissaire à l'équité. (2015). Évaluation des pratiques d'inscription : Progrès réalisés et problèmes rencontrés en 2013-2014. https://www.fairnesscommissioner.ca/fr/Research/Pages/Assessment-Report-(2013-14).aspx
759. Oliveira, L. B. D., et Honório, S. R. F. S. (2014). Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. Revista de Administração (São Paulo), 49, 714-730.
760. Omran, S. K. A. (2016). Work-family balance dilemma among employed parents (An empirical study). International Journal of Business and Economic Development (IJBED), 4(1).
761. Chambre de commerce de l'Ontario. (2016). Passport to prosperity: Ontario's priorities for immigration reform. http://occ.ca/wp-content/uploads/Passport-to-Prosperity.pdf
762. Oostrom, J., Melchers, K., Ingold, P., et Kleinmann, M. (2016). Why Do Situational Interviews Predict Performance? Is it Saying How You Would Behave or Knowing How You Should Behave? Journal of Business and Psychology, 31(2), 279-291.
763. Oppenheimer, A. (2019). The Robots are Coming: The Future of Jobs in the Age of Automation. Vintage.
764. Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. American Economic Journal: Economic Policy, 3(4), 148-71.
765. Oudshoorn, A., Benbow, S., et Meyer, M. (2020). Resettlement of Syrian Refugees in Canada. Int. Migration & Integration, 21, 893-908. https://doi-org.ezproxy.lib.torontomu.ca/10.1007/s12134-019-00695-8
766. Personnel de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 217 : Compétences et chaînes de valeur mondiales. Paris : OCDE.

767. Orser, B., Coleman, S., et Li, Y. (2020). Progress or pinkwashing: who benefits from digital women-focused capital funds? Small Business Economics, 55(2), 363-387.
768. Osborne, S., et Brown, K. (2005). Managing change and innovation in public service organizations. Routledge.
769. Osborne, S., et Brown, L. (2011). Innovation, public policy and public services delivery in the UK: the word that would be king. Public Administration, 89(4), 1335-1350.
770. Ozkan, U. R. (2018). Foreign qualification recognition regimes for internationally trained professionals: the case of pharmacists. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 19(2), 367-389.
771. Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). *Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations*. SRSA. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx
772. Panikkar, B., Brugge, D., Gute, D. M., et Hyatt, R. R. (2015). "They See Us As Machines:" The Experience of Recent Immigrant Women in the Low Wage Informal Labor Sector. PLOS One, 10(11), 1-18.
773. Parada, H., Olivo, V. E., et Bravo, F. L. (2021). Latinx Youth's Experiences in the Ontario Education System: Race, Invisibility, and Capital. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 53(1), 69-87.
774. Park, H., et Kyei, P. (2011). Literacy gaps by educational attainment: A cross-national analysis. Social Forces, 89(3), 879-904.
775. Park, S. M. (2011). The role of ethnic religious community institutions in the intergenerational transmission of Korean among immigrant students in Montreal. Language, Culture and Curriculum, 24(2), 195-206.
776. Parker, J., et Alakavuklar, O. (2018). Le syndicalisme et les alliances civiles-syndicales : une force de démocratisation? Le cas de la Nouvelle-Zélande. Relations industrielles/Industrial Relations, 73(4), 784-813.
777. Parkin, A. (2018). A Different Ontario: Education Gains and gaps in attainment and earnings. Mowat Centre. https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/a-different-ontario-education/
778. Parkin, A. (2018). Education: Gains and gaps in attainment and earnings. Mowat Centre for Policy Innovation. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/99426
779. Parkin, A. (2019). A Different Ontario: Immigration. Toronto : Mowat Centre. https://mowatcentre.munkschool.utoronto.ca/a-different-ontario-immigration/
780. Parkin, A. (2019). Official Bilingualism at 50: Are we taking full advantage of Canada's linguistic duality? Toronto : Mowat Centre. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/99442/1/Parkin_2019_Official_Bilingualism.pdf
781. Parkin, A. (2019). When is a Strategy not Strategic? The federal government's role in international education. Toronto : Mowat Centre. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/99435/1/Parkin_2019_When_is_a_Strategy.pdf
782. Parkin, A., et Urban, M. C. (2019). « The State of STEM: Educating Canadians for the Next 50 Years. » Mowat Centre. https://mowatcentre.munkschool.utoronto.ca/the-state-of-stem-educating-canadians-for-the-next-50-years/
783. Service d'information et de recherche parlementaires. (2020). Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger des immigrants.

https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2020-86-f.pdf
784. Pascadi, M. V., et Scarlat, C. (2016). Meta strategies for career-oriented collaboration. FAIMA Business & Management Journal, 4(4), 43.
785. Pascoe-Deslauriers, R. (2020). Putting employers to work in economic development in the Atlantic provinces of Canada. Local Economy, 35(2), 165-175.
786. Patel, R. (2021). Young adults hit hard by pandemic's economic impact, survey suggests. Toronto Star. https://www.thestar.com/politics/federal/2021/11/30/young-adults-hit-hard-by-pandemics-economic-impact-survey-suggests.html
787. Pater, R., Szkola, J., et Kozak, M. (2019). A method for measuring detailed demand for workers' competences. Economics, 13(1).
788. Patry, D., et Ford, R. (2016). La mesure de la résilience à titre de résultat de l'éducation. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/HEQCO-Formatted_Resilience-f.pdf
789. Lalonde, P., Gyarmati, D., Foltin, Z., et Howard, S. (2019). L'alphabétisation et le développement des compétences essentielles comme stratégies de lutte à la pauvreté – Rapport de recherche national. SRSA. https://www.srdc.org/media/553009/rapport-de-recherche-national-rapport-complet-fr.pdf
790. Paulin, A. (2016). Informating smart cities governance? Let us first understand the atoms! Journal of the Knowledge Economy, 7(2), 329-343.
791. Pavlou, P. A. (2018). Internet of Things–will humans be replaced or augmented? NIM Marketing Intelligence Review, 10(2), 42-47.
792. Pederson, K. (2016). e-Government in Local Government: Challenges and Capabilities. Electronic Journal of E-government, 14(1), 99-116.
793. Peel Halton Local Employment Planning Council. (2018). Workforce Characteristics Report 2018. https://peelhaltonworkforce.com/wp-content/uploads/2020/07/WorkforceCharacteristicsReport2018-min.pdf
794. Peel Halton Workforce Development Group. (2018). The Costs and Impacts of Unemployment and Underemployment in Peel and Halton. https://peelhaltonworkforce.com/wp-content/uploads/2020/07/TheCostsofUnemploymentandUnderemployment-LECPFINAL.pdf
795. Pennesi, K. (2016). « They can learn to say my name »: Redistributing Responsibility for Integrating Immigrants to Canada. Anthropologica, 46-59.
796. Perez-Alvarez, M. (2017). Returns to cognitive skills in 7 developing countries. http://conference.iza.org/conference_files/Statistic_2018/perez_m26248.pdf
797. Peri, G. (2016). Immigrants, productivity, and labor markets. Journal of Economic Perspectives, 30(4), 3-30.
798. Peters, M. (2017). Disciplinary technologies and the school in the Epoch of digital reason: Revisiting discipline and punish after 40 years. Contemporary Readings in Law and Social Justice, 9(1), 28-46.
799. Peters, M. A. (2017). Deep Learning, the Final Stage of Automation and the End of Work (Again)? Psychosociological Issues in Human Resource Management, 5(2), 154-168.
800. Peters, M. A. (2017). Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution.
801. Petrović, I. B., Čizmić, S., et Vukelić, M. (2018). It was great, they were all young! Is there ageism in students' reflections on professional internship? Slovak Ethnology/Slovensky Narodopis, 66(2).

802. Pettigrew, S., Fritschi, L., et Norman, R. (2018). The potential implications of autonomous vehicles in and around the workplace. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(9), 1876.
803. Pettinger, L. (2019). What's wrong with work? Policy Press.
804. Philip, J., Najmi, H., Orudzheva, L., et Struckell, E. (2017). Work life overlap in the millennial generation: The role of ubiquitous technology. Journal of Strategic Innovation and Sustainability, 12(1), 80-98.
805. PEICA. Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) est un programme d'évaluation et d'analyse des compétences des adultes. https://www.oecd.org/skills/piaac/
806. Pichette, J., et Watkins, E. K. (2018). L'éducation axée sur les compétences : Guider le programme de mesure des compétences. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_CBE-Paper_REVISED-f.pdf
807. Picot, G., et Hou, F. (2018). Immigrant STEM Workers in the Canadian Economy: Skill Utilization and Earnings. Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 44(S1), S113–S124. https://www.jstor.org/stable/90026548
808. Picot, G., et Lu, Y. (2017). Faible revenu chronique chez les immigrants au Canada et dans ses collectivités. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.htm
809. Piercy, G. (2018). Transforming workplace relations in New Zealand 1976-2016. New Zealand Sociology, 33(3), 141-147.
810. Pitt, R. S., Sherman, J., et Macdonald, M. E. (2015). Low-income working immigrant families in Quebec: Exploring their challenges to well-being. Revue canadienne de santé publique/Canadian Journal of Public Health, 106(8), e539-e545.
811. Pizarro Milian, R., Seward, B., Zarifa, D., et Scott, D. (2019). Compétences, signaux et résultats sur le marché du travail : Analyse de l'Étude longitudinale et internationale des adultes de 2012. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted-RIES_Skills-and-Labour-Market-Outcomes_FR.pdf
812. Plastino, E., et Purdy, M. (2018). Game changing value from Artificial Intelligence: Eight strategies. Strategy & Leadership.
813. Pol, E., et Reveley, J. (2017). Robot induced technological unemployment: Towards a youth-focused coping strategy. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 5(2), 169-186.
814. Polanco, G., et Zell, S. (2017). English as a border-drawing matter: Language and the regulation of migrant service worker mobility in international labor markets. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 18(1), 267-289.
815. Poletti, C., et Michieli, M. (2018). Smart cities, social media platforms and security: Online content regulation as a site of controversy and conflict. City, Territory and Architecture, 5(1), 1-14.
816. Pollitt, C., et Hupe, P. (2011). Talking about Government: The Role of Magic Concepts. Public Management Review, 13(5), 641-58.
817. Polyakov, M. (2017). Positive impact of international companies on development of knowledge economy. Problems and Perspectives in Management, 15(2), 81-89.
818. Pomeroy, S. J., Minaker, L. M., et Mah, C. L. (2017). An exploration of citizen science for population health research in retail food environments. Revue canadienne de santé publique/Canadian Journal of Public Health, 108(5), e636-e638.

819. Popovic, S., Matic, R. M., Bjelica, D., et Maksimovic, N. (2020). Estimation of Different Research Expectations of First-Year Students from the Sport Science Programmes and Their Teachers from Various Stages of Their Proficiency. Sport Mont, 18(2), 3-7.
820. Poschen, P. (2017). Decent work, green jobs and the sustainable economy: Solutions for climate change and sustainable development. Routledge.
821. PR Newswire. (2021, 30 août). Randstad US Joins OneTen to Advance Black Talent in the Workforce. PR Newswire US.
822. PR Newswire. (2021, 17 mars). Trial Virtual Internship program shows excellent outcomes for refugee participants. PR Newswire US.
823. Prates, M., Avelar, P., et Lamb, L. C. (2018). On quantifying and understanding the role of ethics in AI research: A historical account of flagship conferences and journals. Université fédérale de Rio Grande do Sul.
824. Premji, S., et Etowa, J. B. (2014). Workforce utilization of visible and linguistic minorities in Canadian nursing. Journal of Nursing Management (John Wiley & Sons, Inc.), 22(1), 80-88.
825. Premji, S., et Shakya, Y. (2017). Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto. Ethnicity & Health, 22(1), 17-35.
826. Deschamps, T. The Canadian Press. (2020, 6 août). Black and racialized Canadians underrepresented on corporate boards, study finds. *CBC News*. https://www.cbc.ca/news/business/diversity-boards-cp-1.5676779
827. Prisecaru, P. (2016). Challenges of the fourth industrial revolution. Knowledge Horizons – Economics, 8(1), 57.
828. Prus, I., Nacamulli, R. C., et Lazazzara, A. (2017). Disentangling workplace innovation: a systematic literature review. Personnel Review.
829. Pryce, J. M., Kelly, M. S., et Lawinger, M. (2019). Conversation Club: A Group Mentoring Model for Immigrant Youth. Youth & Society, 51(7), 879-899.
830. Psimmenos, I. (2017). The social setting of female migrant domestic workers. Journal of Modern Greek Studies, 35(1), 43-66.
831. Pullman, A., Sweetman, A., et Finnie, R. (2019). Rendement des compétences cognitives selon le sexe au Canada. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
832. PwC. (2018). Workforce of the future: The competing forces shaping 2030. PwC.
833. Quaosar, G. A. A., Hoque, M. R., et Bao, Y. (2018). Investigation on the precursors to and effects of human resource information system use: The case of a developing country. Cogent Business & Management, 5(1), 1485131.
834. R.A. Malatest & Associates Ltd. (2018). Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail . Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/Formatted_Barriers-to-WIL_FINAL-f.pdf
835. Rahman, K. S. (2016). The shape of things to come: The on-demand economy and the normative stakes of regulating 21st-century capitalism. European Journal of Risk Regulation, 7(4), 652-663.
836. Rajani, N., Ng, E. S., et Groutsis, D. (2018). From India to Canada: An Autoethnographic Account of an International Student's Decision to Settle as a Self-Initiated Expatriate. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 50(1), 129-148.
837. Ramos-González, N. N., Weiss, R. A., Schweizer, J., et Rosinski, A. (2016). Fitness to Stand Trial Evaluations in Immigration Proceedings. Psychologie canadienne/Canadian Psychology, 57(4), 284–290.

838. Randstad. (2021). *8 défis courants que les employés noirs doivent relever au travail*. https://www.randstad.ca/fr/chercheurs-demplois/ressources-carriere/culture-dentreprise/8-obstacles-courants-les-employes-noirs//
839. Ranjbari, M., Morales-Alonso, G., et Carrasco-Gallego, R. (2018). Conceptualizing the sharing economy through presenting a comprehensive framework. Sustainability, 10(7), 2336.
840. Ransbotham, S., Kiron, D., Gerbert, P., et Reeves, M. (2017). Reshaping business with artificial intelligence: Closing the gap between ambition and action. MIT Sloan Management Review, 59(1).
841. Rasmussen, E., Foster, B., et Farr, D. (2016). The battle over employers' demand for "more flexibility": Attitudes of New Zealand employers. Employee Relations.
842. Rattunde, E. S., Segura III, J., et Wallace, S. (2016). Technological Change and Job Polarization: The Wisconsin Experience. Journal of Economics and Economic Education Research, 17(2), 148.
843. Re-locating accountability through technology: From bureaucratic to electronic ways of governing public sector work
844. Reeves, R. B. (2017). Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 15(1), 186-207.
845. Reitz, J. (2012). The distinctiveness of Canadian immigration experience. Patterns of Prejudice, 46(5), 518-538.
846. Reitz, J. G., Curtis, J., et Elrick, J. (2013). Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 15(1), 1-26.
847. Ren, S., et Zhu, Y. (2017). Context, self-regulation and developmental foci: A mixed-method study analyzing self-development of leadership competencies in China. Personnel Review.
848. Reyes, F. L. (2018). Multicultural Music Education in North America: Achievements and Obstacles. Le musicien éducateur au Canada/The Canadian Music Educator, 59(2), 10-17.
849. Rheault, L. (2015). Low-technology industries and the skill composition of immigration. Journal of Public Policy, 35(3), 387-420. http://www.jstor.org/stable/43864150
850. Rifai, N., Rose, T., McMahon, G. T., Saxberg, B., et Christensen, U. J. (2018). Learning in the 21st century: concepts and tools. Clinical Chemistry, 64(10), 1423-1429.
851. Řihova, Hana. (2016). Using labour market information: Guide to anticipating and matching skills and jobs.
852. Ripamonti, S. C., et Galuppo, L. (2016). Work transformation following the implementation of an ERP system: An activity-theoretical perspective. Journal of Workplace Learning.
853. Risse, M. (2019). Human rights and artificial intelligence: An urgently needed agenda. Human Rights Quarterly, 41(1), 1-16.
854. Rivera, L. (2011). Ivies, extracurriculars, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials. Research in Social Stratification and Mobility, 29(1), 71-90.
855. Pessoa de Queiroz Falcão, R., Picanço Cruz, E., Dayane Andrade, C. P., et Rafael, C. M. (2020). Self-employment of Syrian refugees: Unveiling social networks and human capital of food stall owners in Rio de Janeiro. Revista Da Micro e Pequena Empresa, 14(2), 100-124.
856. Roberto, S., et Moleiro, C. (2016). Looking (also) at the other side of the story. Resilience processes in migrants. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 17(3), 929-946.
857. Robertson, C. (2017). Learning to file: Reconfiguring information and information work in the early twentieth century. Technology and Culture, 58(4), 955-981.

858. Robinson, A. (2019). Acculturation and millennial migration: A cultural congruence framework. Revue canadienne de counseling et de psychothérapie/Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 53(2).
859. Robson, K., Anisef, P., Brown, R. S., et George, R. (2018). Underrepresented students and the transition to postsecondary education: Comparing two toronto cohorts. La Revue canadienne d'enseignement supérieur/Canadian Journal of Higher Education, 48(1), 39-59.
860. Rodier, J., Hui, S., Gurr, S., Lehrer, K., et Appiah, A. (2020). Évaluation du projet pilote Expérience de travail au Canada — Rapport final. SRSA. https://www.srdc.org/media/553107/cwe-pilot-projects-final-report.pdf
861. Roelen, C. A., Heymans, M. W., Twisk, J. W., van der Klink, J. J., Groothoff, J. W., et van Rhenen, W. (2014). Work Ability Index as tool to identify workers at risk of premature work exit. Journal of Occupational Rehabilitation, 24(4), 747-754.
862. Rolle, J., et Kisato, J. (2019). The future of work and entrepreneurship for the underserved. The Business & Management Review, 10(2), 224-234.
863. Rosa, J. M., et Sylla, D. (2016). Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes. Statistique Canada. https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html#sect-2
864. Rose, J., et Preston, V. (2017). Canadian municipalities and services for immigrants: A Toronto case study. Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research, 26(1), 29-39.
865. Ross, P. K., Ressia, S., et Sander, E. J. (2017). Work in the 21st century: How do I log on? Emerald Group Publishing.
866. Roy Douglas, S., Doe, C., et Cheng, L. (2020). The Role of the Interlocutor: Factors Impeding Workplace Communication with Newcomers Speaking English as an Additional Language. Revue canadienne des langues vivantes/The Canadian Modern Language Review, 76(1), 31-49.
867. Rubenson, K. (dir.). (2011). Adult learning and education. Academic Press.
868. Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. Employee Relations.
869. Runde, D., et Milner, A. (2018). Defining the future of work, before it defines us: The evolving International Labour Organization. Centre for Strategic and International Studies (CSIS).
870. Ruotsalainen, J., Heinonen, S., Karjalainen, J., et Parkkinen, M. (2016). Peer-to-peer work in the digital meaning society 2050. European Journal of Futures Research, 4(1), 1-12.
871. Ryan, K. M., King, E. B., et Finkelstein, L. M. (2015). Younger workers' metastereotypes, workplace mood, attitudes, and behaviors. Journal of Managerial Psychology.
872. Rydstrom, H., et Hearn, J. (2017). Men, masculinities and the conundrum of 'gex': An interview with Jeff Hearn by Helle Rydstrom. NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 25(2), 141-159.
873. Sabat, M., Francis, J. A., Wright, E., et Ike, D. (inédit) Workforce Innovation and Inclusion Project Report. Diversity Institute.
874. Sainger, G. (2018). Leadership in digital age: A study on the role of leader in this era of digital transformation. International Journal on Leadership, 6(1), 1.
875. Salami, B., et Nelson, S. (2014). The downward occupational mobility of internationally educated nurses to domestic workers. *Nursing Inquiry*, 21(2), 153-161.
876. Sapeha, H. (2015). Explaining variations in immigrants' satisfaction with their settlement experience. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 16(4), 891-910.

877. Sarastuen, N. K. (2020). From Guiding Apprentices To Teaching Students: Fundamental Challenges in the Identity Transition from Occupational Practitioner to Vocational Educator. Vocations and Learning, 13(2), 245-261.
878. Sarwar, A., Ketavan, C., et Butt, N. S. (2016). Use of e-Learning for Stress management–Multi-group moderation analysis. Pakistan Journal of Statistics and Operation Research, 695-707.
879. Sastry, P. S., et Nagajyothi, P. (2017). Work Life Balance Factors of Women in Unorganised Sector and Its Impact on Performance Related Outcome Variables: A Cross Correlation Study. JOHAR, 12(1), 13.
880. Sattler, P., Peters, J., Bourgeault, I. L., Esses, V., Neiterman, E., Dever, E., Gropper, R., Nielsen, C., et Kelland, J. (2015). Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger (p. 1-34). Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/IEHPs_FR.pdf
881. Schieman, S., et Young, M. (2015). Who engages in work–family multitasking? A study of Canadian and American workers. Social Indicators Research, 120(3), 741-767.
882. Schlosser, F. (2012). Taking an Active Approach in Entrepreneurial Mentoring Programmes Geared towards Immigrants. Dans Journal of Entrepreneurship (vol. 21).
883. Schneider, P., Bakhshi, H., et Armstrong, H. (2017). The Future of Skills: Trends impacting on UK employment in 2030.
884. Schwartz, S., Unger, J., Zamboanga, B., et Szapocznik, J. Rethinking the Concept of Acculturation: Implications for Theory and Research. American Psychologist, 65(4), 237-251. Consulté à l'adresse : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3700543/
885. Schwarzmüller, T., Brosi, P., Duman, D., et Welpe, I. M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. Management Revue (MREV), 29(2), 114-138.
886. Schwerdt, G., Wiederhold, S., et Murray, T. S. (2020). Literacy and growth: New evidence from PIAAC. https://www.conferenceboard.ca/temp/ffc650cc-77af-4073-a904-322f325184e6/9620_Gender-Equality_RPT.pdf
887. Scott, K. (2013). Communication Strategies Across Cultural Borders: Dispelling Stereotypes, Performing Competence, and Redefining Black Womanhood. Women's Studies in Communication, 36(3), 312-329.
888. Seamer, P. (2019). Breaking point: The future of Australian cities. Black Inc.
889. Seetharaman, P., et Cranefield, J. (dir.). (2019). Information Systems: Debates, Applications and Impacts. Taylor & Francis.
890. Self-Categorising and Othering in Migrant Integration: The Case of Entrepreneurs in Berlin. (2021). Sustainability, 13(4), 2145.
891. Selimos, E. D., et Daniel, Y. (2017). The role of schools in shaping the settlement experiences of newcomer immigrant and refugee youth. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 8(2), 90-109.
892. Settlement.org. (2018, décembre). $5 Million to Support Newcomer Visible Minority Women. Communiqué de presse de Settlement.org. https://settlement.org/news/ontario/$5-million-to-support-newcomer-visible-minority-women/
893. Seward, B., Truong, K., et Kapadia, D. (2019). Untapped Pool or Leaky Pipeline? Female Involvement in the ICT Sector. Mowat Centre. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/99433
894. Shah, M. A., et Santandreu Calonge, D. (2019). Frugal MOOCs: an adaptable contextualized approach to MOOC designs for refugees. International Review of Research in Open and Distributed Learning, 20(5), 1-19.

895. Shah, M. K., Gibbs, A. C., Ali, M. K., Narayan, K. M. V., Islam, N., et Ali, M. K. (2021). Overcoming the Digital Divide in the Post-COVID-19 “Reset”: Enhancing Group Virtual Visits with Community Health Workers. Journal of Medical Internet Research, 23(7), s.p.
896. Shan, H. (2013). Skill as a relational construct: Hiring practices from the standpoint of Chinese immigrant engineers in Canada. Work, Employment and Society, 27(6), 915-931.
897. Shannon, P. (2017). The Cognitive Computing Revolution. https://www.cre.org/wp-content/uploads/2017/04/The-Cognitive-Computing-Revolution-Peter-Shannon.pdf
898. Sharma, A., et Nambudiri, R. (2015). Job-Leisure Conflict, Turnover Intention and the Role of Job Satisfaction as a Mediator: An Empirical Study of Indian IT Professionals. South Asian Journal of Management, 22(1).
899. Sharma, R., Mithas, S., et Kankanhalli, A. (2014). Transforming decision-making processes: a research agenda for understanding the impact of business analytics on organisations. European Journal of Information Systems, 23(4), 433-441.
900. Sheridan, P. K., Evans, G. J., et Reeve, D. (2015). L’enseignement de l’efficacité à travailler en équipe à des classes nombreuses. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l’enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Teaching-Team-Effectiveness-FR.pdf
901. Shields, J. M., Phan, M., Kelly, P., Tufts, S., Shields, J., Yang, F., Lemoine, M., Lo, L., et Preston, V. (2010). Do immigrant class and gender affect labour market outcomes for immigrants? https://www.researchgate.net/publication/237412747
902. Shields, J., et Alrob, Z. (2020). COVID-19, Migration and the Canadian Immigration System; Dimensions, Impact and Resilience. Immigration et résilience en milieu urbain/Building Migrant Resilience in Cities.
903. Shields, J., et Alrob, Z. (2020). COVID-19, Migration and the Canadian Immigration System; Dimensions, Impact and Resilience. Immigration et résilience en milieu urbain/Building Migrant Resilience in Cities.
904. Shields, J., Phan, M., Yang, F., Kelly, P., Lemoine, M., Lo, L., et Tufts, S. (2010). Does Returning to School after Immigration affect Labour Market Outcomes for Immigrants? *TIEDI Analytical Report*, 9.
905. Shizha, E., Abdi, A. A., Wilson-Forsberg, S., et Masakure, O. (2020). African immigrant students and postsecondary education in Canada: High school teachers and school career counsellors as gatekeepers. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 52(3), 67-86.
906. Shomos, A., et Forbes, M. (2014). Literacy and numeracy skills and labour market outcomes in Australia (Productivity Commission Staff Working Paper). Canberra.
907. Shury, J., Winterbotham, M., Davies, B., et Oldfield, K. (2010). National employer skills survey for England 2009: Key findings report. IFF Research.
908. Sidorcuka, I., et Chesnovicka, A. (2017, September). Methods of attraction and retention of generation Z staff. Dans CBU International Conference Proceedings (vol. 5, p. 807-814).
909. Siemiatycki, M., et Triadafilopoulos, T. (2010). International Perspectives on Immigrant Service Provision (p. 1-31). Mowat Centre for Policy Innovation. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/96199/1/Siemiatycki%20and%20Triadafilopoulos_2010_Immigrant%20Service%20Provision.pdf
910. Silvia, B., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Arif, J., et Martin Ginis Kathleen, A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. Journal of Business and Psychology, 35(2), 135-158.

911. Silvius, R. (2016). Neo-liberalization, devolution, and refugee well-being: A case study in Winnipeg, Manitoba. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 48(3), 27-44.
912. Sim, D. (2015). Immigrant Entrepreneurship in Canada: A scan of the experience of Canadian immigrant entrepreneurs, and policy and programs for encouraging immigrant business. Global Diversity Exchange. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant_Entrepreneurship_Canada.pdf
913. Sinacore, A. L., Khayutin, S., Nasrullah, S., et Titus, J. Négocier les identités minoritaires transversales : la transition culturelle d'immigrants juifs argentins. Negotiating Intersecting Minority Identities: The Cultural Transitioning of Jewish Argentinean Immigrants.
914. Školudová, J., et Čeřovská, J. (2018). The impact of the digital economy on the labor market in the Czech republic. Dans 28th International Scientific Conference on Economic and Social Development. Varazdin Development and Entrepreneurship Agency.
915. Skudra, M., Avgerinos, A., et McCallum, K. E. (2020). Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada. Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada/
916. Šlaus, I. (2017). Why International Institute for Sustainable Technology in South-East Europe is urgently needed. Media, Culture and Public Relations, 8(2), 126-141.
917. Sloman, P. (2018). Universal basic income in British politics, 1918–2018: from a 'Vagabond's Wage' to a global debate. Journal of Social Policy, 47(3), 625-642.
918. Smeaton, D., et White, M. (2016). The growing discontents of older British employees: extended working life at risk from quality of working life. Social Policy and Society, 15(3), 369-385.
919. Smid, M., et Navratilova, S. (2017). Alternative and Flexible Forms of Employment: Situation in Czech Republic. Economic and Social Development: Book of Proceedings, 760-767.
920. Smith, E. (2013). Are Adult Educators and Learners 'Digital Immigrants'? Examining the Evidence and Impacts for Continuing Education. Canadian Journal of University Continuing Education, 39(1), article 1.
921. Smith, J. W. (2016). The Uber-all economy of the future. The Independent Review, 20(3), 383-390.
922. Smith, L. C. (2010). The world in 2050: four forces shaping civilization's northern future. Penguin.
923. Smith, R., Decock, H., Lin, S., Sidhu, R., et McCloy, U. (2016). Les voies de réorientation dans la formation postsecondaire : Une étude de cas portant sur l'Université York et le Collège Seneca. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Transfer-Pathways-in-PSE-FR.pdf
924. Smith, W. C., et Fernandez, F. (2017). Education, skills, and wage gaps in Canada and the United States. International Migration, 55(3), 57-73.
925. Snower, D. J. (2018). The G20 at a crossroads: the future of global governance. Economics, 12(1).
926. Société de recherche sociale appliquée. (2021). Approches tenant compte des traumatismes et de la violence pour l'emploi et la formation professionnelle auprès des jeunes (sommaire). https://www.srdc.org/media/553182/tvi-summary.pdf
927. Soffel, J. (2016). *Ten 21st-century skills every student needs*. Forum économique mondial. https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/
928. *Assemblage requis : Compétences en STGM et productivité économique du Canada. Centre des Compétences futures/Future Skills Centre*. (2018). Consulté le 1er décembre 2021 à

l'adresse : https://www.rapports-cac.ca/wp-content/uploads/2018/10/stem_fullreport_fr_cip.pdf
929. Somerville, K., et Walsworth, S. (2010). Admission and Employment Criteria Discrepancies: Experiences of Skilled Immigrants in Toronto. Journal of International Migration and Integration, 11(3), 341-352.
930. Sonja, S., MacEachen, E., Stephanie, P., et Bigelow, P. (2020). "Can Someone Help Me?" Refugee Women's Experiences of Using Settlement Agencies to Find Work in Canada. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 21(1), 273-294.
931. Sorells, B. (2018). Will robotization really cause technological unemployment? The rate and extent of potential job displacement caused by workplace automation. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 68-73.
932. Sorensen, E., et Torfing, J. (2011). Enhancing Collaborative Innovation in the Public Sector. Administration & Society, 43(8), 842-868.
933. Sorgner, A. (2017). The automation of jobs: A threat for employment or a source of new entrepreneurial opportunities? Форсайт, 11(3 (anglais)).
934. Sorgner, A. (2019). Technological Development, Changes on Labor Markets, and Demand for Skills. Форсайт, 13(2 (anglais)).
935. Spangler, W., Sroufe, R., Madia, M., et Singadivakkam, J. (2014). Sustainability-focused knowledge management in a global enterprise. Journal of Computer Information Systems, 55(1), 70-82.
936. Sparber, C., et Zavodny, M. (2021). Immigration, Working Conditions, and Compensating Differentials. ILR Review, 1.
937. Sparkman, R. (2018). Strategic workforce planning: Developing optimized talent strategies for future growth. Kogan Page Publishers.
938. Sprūdža, D., Kozlova, L., Lakiša, S., Mārtiņsone, I., Vanadziņš, I., Baķe, M. Ā., et Erts, R. (2016, October). The impact of metal age® training programme on the well-being of latvian office workers. Dans Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B. Natural, Exact, and Applied Sciences. (vol. 70, n° 5, p. 315-324).
939. SRSA. (2012). Un avenir à découvrir (UAD) – Rapport des impacts du projet pilote sur les études postsecondaires. https://www.srdc.org/media/9231/FTD_PSI_Report_FR.pdf
940. SRSA. (2018). Examen exhaustif et élaboration d'options de mesure pour les initiatives portant sur les compétences essentielles : Phase 1 – Inventaire des mesures. https://www.srdc.org/media/553021/oles-measurement-phase-1-report_fr.pdf
941. SRSA. (2018). Examen exhaustif et élaboration d'options pour évaluer les initiatives touchant aux compétences essentielles : Phase 2 – Élaboration d'un cadre. https://www.srdc.org/media/553013/oles-measurement-phase-2-report_fr.pdf
942. SRSA. (2019). Examen exhaustif et élaboration d'options de mesure pour les initiatives portant sur les compétences essentielles : Identification des jalons qui sont des éléments déterminants. https://www.srdc.org/publications-fr/Examen-exhaustif-et-laboration-doptions-de-mesure-pour-les-initiatives-portant-sur-les-comptences-essentielles--Identification-des-jalons-qui-sont-des-lments-dterminants-details.aspx
943. SRSA. (2021). Les programmes spécialisés peuvent-ils aider les nouvelles arrivantes à composer avec la COVID-19? https://www.srdc.org/publications-fr/Les-programmes-spcialiss-peuvent-ils-aider-les-nouvelles-arrivantes--composer-avec-la-COVID-19-details.aspx
944. SRSA. (2021). Projet pilote Cheminements de carrière pour les nouvelles arrivantes appartenant à une minorité visible : Rapport de mise en œuvre.

https://www.srdc.org/publications-fr/Projet-pilote-Cheminements-de-carrire-pour-les-nouvelles-arrivantes-appartenant--une-minorit-visible--Rapport-de-mise-en-uvre-details.aspx
945. SRSA. (2021). Caractéristiques des adultes qui retournent aux études : comprendre les obstacles à l'apprentissage des adultes – Rapport final. https://www.srdc.org/publications-fr/Caractristiques-des-adultes-qui-retournent-aux-tudes--comprendre-les-obstacles--lapprentissage-des-adultes--Rapport-final-details.aspx
946. SRSA. (2021). Enquête auprès des nouveaux arrivants qualifiés ayant déjà eu recours aux services d'emploi : Rapport final. https://www.srdc.org/media/553163/survey-of-skilled-newcomers-final-report.pdf
947. Srivastava, S. K. (2018). Artificial Intelligence: way forward for India. Journal of Systems and Information Technology (JISTEM), 15.
948. Staley, B., Hickey, E., Rule, D., Barrett, H., Salter, C., Gibson, R., et Rochus, D. (2021). Speech-language pathology and ethical practice in global contexts. International Journal of Speech-Language Pathology, 23(1), 15-25.
949. Statistique Canada. (2012). Proportion d'immigrants diplômés d'un programme en STGM. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2013001/article/11874/immi-fra.htm
950. Statistique Canada. (2017, 8 février). *Profil du recensement, Recensement de 2016*. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F
951. Statistique Canada. (2017). *Recensement de la population de 2016*. Statistique Canada, nº au catalogue 98-400-X2016286.
952. Statistique Canada. (2018). Les immigrants économiques dans les villes servant de portes d'entrée : facteurs en jeu dans les décisions relatives à l'emplacement initial et à la migration subséquente. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2018411-fra.htm
953. Statistique Canada. (2020). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.pdf?st=ZeEaf2fL
954. Statistique Canada. (2021, 5 novembre). *Enquête sur la population active, octobre 2021*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211105/dq211105a-fra.htm
955. Statistique Canada. (2021). Enquête canadienne sur l'utilisation d'Internet, 2020. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210622/dq210622b-fra.htm
956. Statistique Canada. (2021). *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008201&request_locale=fr
957. Statistique Canada. (2021). *Enquête sur la population active, octobre 2021*. Odesi.
958. Statistique Canada. (2021). Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm
959. Statistique Canada. (s.d.). The Adult Literacy and Life Skills Survey, 2003 and 2008. Public Use Microdata File. User's Manual. http://odesi1.scholarsportal.info/documentation/ALL/2003-2006-2008/doc/all2003-2006-2008gid.pdf
960. Statistique Canada. 2013. Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). Nº 89-555-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-555-x/89-555-x2013001-fra.pdf?st=3n_kRs1U
961. Stefanovska-Petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M., Schaeffer, I., et Tomovska-Misoska, A. (2019). The Effects of Organizational Culture and Dimensions on Job Satisfaction and Work-Life Balance. Montenegrin Journal of Economics, 15(1), 99-112.
962. Steiner, A. (2018). The extraordinary opportunity of the 2030 Agenda for Sustainable Development. The European Journal of Development Research, 30(2), 163-165.

963. Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., et Heron, A. (2016). Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail : Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des expériences de travail structurées offertes par les collèges et universités. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/HEQCO_WIL_Guide_FRN_ACC.pdf
964. Stojanová, H., et Bittnerová, K. (2017, October). The Employment of Workforce Age 50 plus in the V4 Countries. Dans DIEM : Dubrovnik International Economic Meeting (vol. 3, n° 1, p. 318-331). Sveučilište u Dubrovniku.
965. Stoyanov, E. (2016). Opportunities of modern understandings on human capital. Journal of Economic Development, Environment and People, 5(4), 52-57.
966. Stuckey, J., et Munro, D. (2013). The need to make skills work: The cost of Ontario's skills gap. Ottawa : Le Conference Board du Canada. http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5563
967. Stumpf, S. A., Tymon Jr, W. G., Ehr, R. J., et van Dam, N. H. (2016). Leading to intrinsically reward professionals for sustained engagement. Leadership & Organization Development Journal.
968. Su, R., Tay, L., Liao, H. Y., Zhang, Q., et Rounds, J. (2019). Toward a dimensional model of vocational interests. Journal of Applied Psychology, 104(5), 690.
969. Sudakov, D., Luksha, P., Strietska-Ilina, O., Gregg, C., Hofmann, C., et Khachatryan, L. (2016). Skills technology foresight guide.
970. Suder, S., et Siibak, A. (2017). Employers as nightmare readers: an analysis of ethical and legal concerns regarding employer-employee practices on SNS. Baltic Journal of Law & Politics, 2017, vol. 10, n° 2, p. 76-106.
971. Sullivan, K. (2017). Talent in transition: Addressing the skills mismatch in Ontario. Toronto : Chambre de commerce de l'Ontario. https://occ.ca/wp-content/uploads/Talent-in-Transition.pdf
972. Sun, P., et Chen, J. Y. (2021). Platform Labour and Contingent Agency in China. China Perspectives, (1), 19-27.
973. Susskind, R. E., et Susskind, D. (2015). The future of the professions: How technology will transform the work of human experts. Oxford University Press, États-Unis.
974. Systemic Issues and Social Change Working Group, et The Toronto South Local Immigration Partnership. (2020). Access to technology for service providers and newcomers during COVID-19. Toronto Quadrant Local Immigration Partnerships. https://torontolip.com/wp-content/uploads/2021/03/Access-to-technology-report-TSLIP-Nov-2020final_.pdf
975. Szkudlarek, B., et Romani, L. (2016). Professionalization through dispersed institutional entrepreneurship: The case of the intercultural community. Journal of Organizational Change Management.
976. Tabi, E., et Rowsell, J. (2017). Towards sensorial approaches to visual research with racially diverse young men. Studies in Social Justice, 11(2), 275-297.
977. Taeihagh, A. (2017). Crowdsourcing: a new tool for policy-making? Policy Sciences, 50(4), 629-647.
978. Taggar, S., et Kuron, L. K. (2016). The toll of perceived injustice on job search self-efficacy and behavior. Career Development International.
979. Talamo, A. (2021). Defining Adjustment to Address the Missing Link between Refugees and Their Resettlement Communities. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(18), 9902.
980. Tang, F., et Burr, J. A. (2015). Revisiting the pathways to retirement: A latent structure model of the dynamics of transition from work to retirement. Ageing & Society, 35(8), 1739-1770.

981. Tansel, A., et Gazîoğlu, Ş. (2014). Management-employee relations, firm size and job satisfaction. International journal of Manpower.
982. Tastsoglou, E., et Miedema, B. (2003). Immigrant women and community development in the Canadian Maritimes: outsiders within? Cahiers canadiens de sociologie/Canadian Journal of Sociology, 203-234.
983. Taylor, A., et Bronstone, A. (2019). People, Place and Global Order: Foundations of Networked Political Economy (1re éd.). Routledge.
984. Taylor, M. C., Trumpower, D. L., et Purse, E. R. (2015). Rôle de l'apprentissage pour le travail dans l'évolution identitaire de travailleurs canadiens peu alphabétisés. Revue Internationale de l'Education/International Review of Education/Internationale Zeitschrift Für Erziehungswissenschaft, 61(6), 815-833.
985. Taylor, P., et Earl, C. (2016). Bridging the grey divide: an international perspective on the ageing workforce and longer working lives. The Australian Journal of Social Issues, 51(2), 119-125.
986. Teelucksingh, C., et Galabuzi, G. E. (2007). Working precariously: The impact of race and immigrant status on employment opportunities and outcomes in Canada. Dans Race and racialization – Essential readings (p. 202-206). Canadian Scholars' Press.
987. Teixeira, C., et Lo, L. (2012). Immigrant entrepreneurship in Kelowna, BC. Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity.
988. The Agenda with Steve Paikin. « A Focus on Skills. » 27 mars 2019. TVO. [vidéo] https://mowatcentre.munkschool.utoronto.ca/sunil-johal-discusses-skills-training-on-the-agenda-with-steve-paikin/
989. The Aspen Institute Future of Work Initiative. (2016). Toward a new capitalism: The promise of opportunity and the future of work. The Aspen Institute Future of Work Initiative.
990. The Aspen Institute Future of Work Initiative. (2019). State policy agenda. The Aspen Institute Future of Work Initiative.
991. Le Conference Board du Canada. (2021). La voie à suivre : Transitions professionnelles au Canada. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/03/Rapport-La-voie-a-suivre.pdf
992. Le Conference Board du Canada. (2019). Driving digital transformation: What does it take to lead? https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10149
993. The Globe and Mail. (2018, 27 novembre). Mowat Opinion: GM's closing is a warning shot: Canada's not ready for the age of disruption. [vidéo]. https://munkschool.utoronto.ca/mowatcentre/gms-closing-is-a-warning-shot-canadas-not-ready-for-the-age-of-disruption/
994. Thirgood, J., et Parkin, A. (2018). Portraits 2017: Economic Security and the Social Safety Net. Mowat Centre. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/99424
995. Tichnor-Wagner, A. (2019). Globally Minded Leadership: A New Approach for Leading Schools in Diverse Democracies. International Journal of Education Policy and Leadership, 15(2), n2.
996. Tight, M. (2013). Students: customers, clients or pawns? Higher Education Policy, 26(3), 291-307.
997. Till, C. (2014). Exercise as labour: Quantified self and the transformation of exercise into labour. Societies, 4(3), 446-462.
998. Tilly, C. (2014). Disintegrating democracy at work: Labor unions and the future of good jobs in the service economy.
999. Tisdale, R. (2018). The Olive Branch and the Maple Leaf: A Comparative Analysis of Refugee Policies in Canada and the United States and the Potential for Blended Reform. Homeland Security Affairs.

1000. Tolchinsky, P. D. (2015). Accelerating Change: New Ways of Thinking about Engaging the Whole System. Organization Development Journal, 33(4).
1001. Torfing, J. (2016). Collaborative Innovation in the Public Sector | Defining and Contextualizing Innovation in the Public Sector. Georgetown University Press.
1002. Toronto Region Immigrant Employment Council. (2018). State of immigrant inclusion in the Greater Toronto Area labour market. http://triec.ca/wp-content/uploads/2018/11/TRIEC-State-of-Immigrant-Inclusion-Report-final-181123.pdf
1003. Torp, S., Syse, J., Paraponaris, A., et Gudbergsson, S. (2017). Return to work among self-employed cancer survivors. Journal of Cancer Survivorship, 11(2), 189-200.
1004. Totterdill, P. (2017). Workplace Innovation as Regional Economic Development: Towards a Movement? International Journal of Action Research (IJAR), 13(2), 9-10.
1005. Trebilcock, M. (2019). The Puzzle of Canadian Exceptionalism in Contemporary Immigration Policy. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 20(3), 823-849.
1006. Tremblay, D.-G., et Dehesa, A. D. H. (2016). Being a Creative and an Immigrant in Montreal: What Support for the Development of a Creative Career? SAGE Open, 6(3), 2158244016664237.
1007. Trilokekar, R., et El Masri, A. (2020). Internationalizing Teachers' Preparedness: The Missing Link in Ontario's Strategy for K-12 International Education? Revue canadienne de l'éducation/Canadian Journal of Education, 43(1), 170-196.
1008. Truong, K. (2019). Essays on Skills and Labour Market Outcomes of Immigrants and the Canadian Born [Ph. D., Université McMaster].
1009. Truong, N. K., et Sweetman, A. (2018). Basic Information and Communication Technology Skills among Canadian Immigrants and Non-Immigrants. Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 44(S1), S91-S112.
1010. Tsang, W. Y. (2015). Integration of immigrants: The role of ethnic churches. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 16(4), 1177-1193.
1011. Tucci, I., Fröhlich, J. J., et Stock, I. (2021). Exploring the Nexus between Migration and Social Positions using a Mixed Methods Approach. Social Inclusion, 9(1), 114-129.
1012. Turcotte, J. F., Nichols, L., et Philipps, L. (2016). Maximiser les possibilités, atténuer les risques : harmoniser lois, politiques et pratiques afin de renforcer l'apprentissage intégré au travail en Ontario. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/fr/pub/maximiser-les-possibilites-attenuer-les-risques-harmoniser-lois-politiques-et-pratiques-afin-de-renforcer-lapprentissage-integre-au-travail-en-ontario/
1013. Turcotte, M. (2020). *Regards sur la société canadienne. Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm
1014. Türegün, A. (2017). Ideas and Interests Embedded in the Making of Ontario's Fair Access to Regulated Professions Act, 2006. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 18(2), 405-418.
1015. Türegün, A., Bhuyan, R., Mandell, N., et Shields, J. (2019). The Immigrant Settlement Ecosystem in Canada: An Ontario Case Study Primary Research Report (A Research and Knowledge Mobilization Project on the Settlement Outcomes–Services Nexus). Immigrant women, youth and seniors. CERIC. https://ocasi.org/sites/default/files/iwys-primary-research-composite-final-report.pdf

1016. Türegün, A., Bhuyan, R., Mandell, N., Shields, J., Borras, J., Lujan, O., et Schmidt, C. (2018). State of the Art in Research on, and Services for, Immigrant Women, Youth and Seniors Knowledge Synthesis Report A Research and Knowledge Mobilization Project on the Settlement Outcomes-Services Nexus. Toronto. Consulté à l'adresse : https://km4s.ca/wp-content/uploads/State-of-the-Art-in-Research-on-and-Services-for-Immigrant-Women-Youth-and-Seniors-Knowledge-Synthesis-Report-2018.pdf
1017. Turner, C. (2015). Work, pensions and poverty: a better deal under the next government. Quality in Ageing and Older Adults.
1018. Tussupova, S. A., et Kussainova, A. S. (2017). Efficiency of Adaptation of the National Economic Systems to Global Technological Transformations: The Role of the Education System. Scientific Bulletin of National Mining University, (6).
1019. Udmey. (2018). 2018 skills gap report. Udmey.
1020. Ugland, T. (2014). Canada as an inspirational model: Reforming Scandinavian immigration and integration policies. Nordic Journal of Migration Research, 4(3), 144-152.
1021. UK Commission for Employment and Skills. (2010). Skills for jobs: Today and tomorrow . UK Commission for Employment and Skills.
1022. Unangst, L., et de Wit, H. (2020). Non-profit Organizations, Collaborations, and Displaced Student Support in Canada and the USA: A Comparative Case Study. Higher Education Policy, 33(2), 223-242.
1023. Ungureanu, M., Wiskow, C., et Santini, D. (2019). The future of work in the health sector.
1024. Universities UK. (2018). The economic case for flexible learning: Main findings and policy recommendations. Universities UK.
1025. Upadhyay, A. K., et Khandelwal, K. (2019). Artificial intelligence-based training learning from application. Development and Learning in Organizations: An International Journal.
1026. Urtasun, A. (2020). Clusters of stem jobs across Europe. GeoJournal, 85(1), 285-301.
1027. Usher, A. (2018). The State of Post-Secondary Education in Canada, 2018. Toronto : Higher Education Strategy Associates. http://higheredstrategy.com/wpcontent/uploads/2018/08/HESA_SPEC_2018_final.pdf
1028. Vaclavik, M. C., et Pithan, L. H. (2018). The agency search: the meaning of work for app drivers. Revista de Administração Mackenzie (RAM), 19.
1029. Valentino, N. A., Soroka, S. N., Iyengar, S., Aalberg, T., Duch, R., Fraile, M., Hahn, K. S., Hansen, K. M., Harell, A., Helbling, M., Jackman, S. D., et Kobayashi, T. (2019). Economic and Cultural Drivers of Immigrant Support Worldwide. British Journal of Political Science, 49(4), 1201-1226. http://dx.doi.org/10.1017/S000712341700031X
1030. Vamini, S., et Reid, M. (2021). Improving inclusion and integration of immigrants through a voluntary workplace charter. Revue canadienne de santé publique/Canadian Journal of Public Health, 112(3), 473-481. http://dx.doi.org/10.17269/s41997-020-00454-8
1031. van de Werfhorst, H. G. (2011). Skill and education effects on earnings in 18 Countries: The role of national educational institutions. Social Science Research, 40(4), 1078-1090.
1032. Van der Aalst, W. M., Becker, J., Bichler, M., Buhl, H. U., Dibbern, J., Frank, U., et Zdravkovic, J. (2018). Views on the past, present, and future of business and information systems engineering. Business & Information Systems Engineering, 60(6), 443-477.
1033. van der Velden, R., et Bijlsma, I. (2019). Effective skill: A new theoretical perspective on the relation between skills, skill use, mismatches, and wages. Oxford Economic Papers, 71(1), 145-165.
1034. Van Fleet, D. D., et Hutt, R. W. (2017). Entrepreneurial Preferences Regarding Centralization. Journal of Behavioral and Applied Management, 17(3), 2629.

1035. van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., et Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(2), 153-167.
1036. Veen, A., Teicher, J., et Holland, P. (2017). Continuity or disruption? An assessment of changing work and employment in the Victorian construction industry. Labour and Industry: A journal of the social and economic relations of work, 27(3), 193-212.
1037. Venkitachalam, K., et Ambrosini, V. (2017). A triadic link between knowledge management, information technology and business strategies. Knowledge Management Research & Practice, 15(2), 192-200.
1038. Veronis, L., Hamilton, L. K., et Walton-Roberts, M. (2020). A National Project: Syrian Refugee Resettlement in Canada. Leah K. Hamilton et coll., éd. McGill-Queen's University Press.
1039. Veuger, J. (2018). Trust in a viable real estate economy with disruption and blockchain. Facilities.
1040. Vézina, S., et Bélanger, A. (2019). Impacts of education and immigration on the size and skills of the future workforce. Demographic Research, 41, 331-365, 331A-331B.
1041. Vézina, S., et Bélanger, A. (2020). Literacy Skills as an Explanation for Labor Market Imbalances by Occupational Type in Canada: Microsimulation Projections for 2014-2024. Population Research and Policy Review, 39(6), 1019-1049.
1042. Vézina, S., Bélanger, A., Sabourin, P., et Marois, G. (2019). Literacy skills of the future Canadian working-age population: Assessing the skill gap between the foreign- and Canadian-born. Canadian Studies in Population, 46, 5-25.
1043. Vineberg, R. (2019). Improving Canada's Selection of Economic Immigrants. The School of Public Policy Publications (SPPP), 12.
1044. Von Hippel, E. (1976). The Dominant Role of Users in the Scientific Instrument Innovation Process. Dans Research Policy, 5, 212-239.
1045. Von Hippel, E. (2007). Horizontal innovation networks – by and for users. Dans Industrial and Corporate Change, 16(2), 1-23.
1046. Voorberg, W. H., Bekkers, V. J. J. M., et Tummers, L. G. (2015). A Systematic Review of Co-Creation and Co-Production: Embarking on the social innovation journey. Public Management Review, 17(9), 1333-1357.
1047. Vora, D., Martin, L., Fitzsimmons, S. R., Pekerti, A. A., Lakshman, C., et Raheem, S. (2019). Multiculturalism within individuals: A review, critique, and agenda for future research. Journal of International Business Studies, 50(4), 499-524.
1048. Vosko, L. F., MacDonald, M., et Campbell, I. (dir.). (2009). Gender and the contours of precarious employment (vol. 8). Routledge.
1049. Walsh, T. (2018). 2062: The world that AI made. Black Inc.
1050. Walters, D., Phythian, K., et Anisef, P. (2007). The acculturation of Canadian immigrants: Determinants of ethnic identification with the host society. Revue canadienne de sociologie/Canadian Review of Sociology, 44 (1), 37-64.
1051. Walton-Roberts, M. W. (2011). Immigration, the University and the Welcoming Second Tier City. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration.
1052. Warman, C., et Worswick, C. (2015). Changement technique, tâches occupationnelles, et résultats déclinants pour les immigrants : Implications pour l'inégalité des gains et des revenus au Canada. Revue canadienne d'économique/The Canadian Journal of Economics, 48(2), 736-772.

1053. Warman, C., Sweetman, A., et Goldmann, G. (2015). The Portability of New Immigrants' Human Capital: Language, Education, and Occupational Skills. Analyse de politiques/Canadian Public Policy, 41, S65-79.
1054. Warmerdam, A., Lewis, I., et Banks, T. (2015). Gen Y recruitment: Understanding graduate intentions to join an organisation using the Theory of Planned Behaviour. Education+Training.
1055. Wayland, S. V., et Hamilton, L. (2012). Winning strategies for immigrant entrepreneurship in five communities (mars, p. 80). Planification de main-d'œuvre de Hamilton. http://www2.hamilton.ca/NR/rdonlyres/98D76227-C319-4C2C-9021-4847FEADCFC8/0/Jun20EDRMS_n324659_v1_6_1__Workforce_Planning_Hamilton__Final_Project_Report.pdf
1056. Węglińska, A. (2018). Effective teaching in the area of creative professions, on the example of "big data, digital marketing, trend-watching" specialty at the University of Lower Silesia. Horyzonty Polityki, 9(29), 131-142.
1057. Wegman, L. A., Hoffman, B. J., Carter, N. T., Twenge, J. M., et Guenole, N. (2018). Placing job characteristics in context: Cross-temporal meta-analysis of changes in job characteristics since 1975. Journal of Management, 44(1), 352-386.
1058. Weingarten, H. P., et Hicks, M. (2018). Pleins feux sur le test : résumé des résultats des études pilotes sur l'évaluation des compétences du COQES. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/02/FIXED_EASI_PAWS-Summary-f.pdf
1059. Weingarten, H. P., et Hicks, M. (2018). Pleins feux sur le test : résumé des résultats des études pilotes sur l'évaluation des compétences du COQES. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/fr/pub/pleins-feux-sur-le-test-resume-des-resultats-des-etudes-pilotes-sur-levaluation-des-competences-de-du-coqes/
1060. Weingarten, H. P., Hicks, M., Kaufman, A., Chatoor, K., MacKay, E., et Pichette, J. (2019). Des paramètres pour l'enseignement postsecondaire au 21e siècle. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/Formatted-Metrics-for-the-21st-Century_FINAL-f.pdf
1061. Weingarten, H. P., Hicks, M., Kaufman, A., Chatoor, K., MacKay, E., et Pichette, J. (2019). Des paramètres pour l'enseignement postsecondaire au 21e siècle. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES).
1062. West, Darrell M. (2018). Will robots and AI take your job? The economic and political consequences of automation. Center for Technology Innovation.
1063. White, H. (2017). Opinion piece: Creating an elegant solution. New Zealand Journal of Employment Relations, 41(3), 3-12.
1064. Wijeratne, D. T., Okrainec, K., Gomes, T., Martins, D., Mamdani, M. M., Rochon, P. A., Evans, G. A., et Gill, S. S. (2021). Language proficiency and warfarin-related adverse events in older immigrants and Canadian residents: a population-based cohort study. Drugs & Therapy Perspectives, 37(12), 590-598.
1065. Willcocks, L., Lacity, M., et Craig, A. (2017). Robotic process automation: strategic transformation lever for global business services? Journal of Information Technology Teaching Cases, 7(1), 17-28.
1066. Williams, C. C. (2014). Explaining cross-national variations in the commonality of informal sector entrepreneurship: an exploratory analysis of 38 emerging economies. Journal of Small Business and Entrepreneurship, 27(2), 191-212.
1067. Williams, C. C. (2015). Out of the shadows: Classifying economies by the extent and nature of employment in the informal economy. International Labour Review, 154(3), 331-351.

1068. Williams, C. C., Horodnic, I. A., et Burkinshaw, L. (2016). Evaluating competing public policy approaches towards the informal economy: some lessons from the United Kingdom. International Journal of Public Sector Management.
1069. Willis, E., Xiao, L. D., Morey, W., Jeffers, L., Harrington, A., Gillham, D., et De Bellis, A. (2018). New migrants in residential aged care: Managing diversity in not-for-profit organisations. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 19(3), 683-700.
1070. Wilson-Forsberg, S., et Sethi, B. (2015). The Volunteering Dogma and Canadian Work Experience: Do Recent Immigrants Volunteer Voluntarily? Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 47(3), 91-110.
1071. Wilson-Forsberg, S., et Sethi, B. (2015). The Volunteering Dogma and Canadian Work Experience: Do Recent Immigrants Volunteer Voluntarily? Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 47(3), 91-110.
1072. Wilson-Forsberg, S., Power, P., Kilgour, V., et Darling, S. (2018). From class assignment to friendship: Enhancing the intercultural competence of domestic and international students through experiential learning. Éducation comparée et internationale/Comparative and International Education, 47(1).
1073. Wilson, B., Harwood, L., et Oudshoorn, A. (2015). Understanding skill acquisition among registered nurses: the "perpetual novice" phenomenon. Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.), 24(23-24), 3564-3575.
1074. Wong, L. L., et Ng, M. (2002). The emergence of small transnational enterprise in Vancouver: The case of Chinese entrepreneur immigrants. International Journal of Urban and Regional Research, 26(3), 508-530.
1075. Wong, S., Laidlaw, L., et Liu, Y. (2021). Reimagining Professional Development for Digital Literacies: Old, New and Pandemic. Language and Literacy, 23(2), 49-60.
1076. Woolnough, R. (2017). Less work, more play. Occupational Health & Wellbeing, 69(8), 22-23.
1077. Forum économique mondial. (2016). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Forum économique mondial.
1078. Forum économique mondial. (2018). Towards a reskilling revolution: A future of jobs for all. Forum économique mondial.
1079. Wright, M. J.(2018). The Changing Nature of Work. American Journal of Public Health, C108, 315-31.
1080. Xiangyan Liu. (2021). The Transnational Experiences of Chinese Immigrant Youth in the US: Education and Identity in Globalized Contexts. Routledge.
1081. Xiu, L., et Gunderson, M. (2013). Credential effects and the returns to education in China. LABOUR, 27(2), 225-248.
1082. Yahoo Finance. (2016). Canadian Board Diversity Council's Made-in-Canada Approach to Increasing Diversity at the Board Level Is Working, but the Pace of Change Remains Slow. https://finance.yahoo.com/news/canadian-board-diversity-councils-made-120000829.html
1083. Yamazaki, Y., Toyama, M., et Putranto, A. J. (2018). Comparing managers' and non-managers' learning and competencies. Journal of Workplace Learning.
1084. Yan, M. C., Lauer, S., et Jhangiani, S. (2008). Riding the boom: Labour market experiences of new generation youth from visible minority immigrant families. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 40(2), 129-148.
1085. Yashiro, N., et Lehmann, S. (2018). Boosting productivity and preparing for the future of work in Germany. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

1086. Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., et Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. British Journal of Guidance & Counselling, 47(1), 6-19.
1087. Young, M. B., et Nair, S. (2019). Driving digital transformation: What does it take to lead? Le Conference Board du Canada.
1088. Young, S. D. (2018). A work of art in the age of technological disruption: The future of work in the music industry. MEIEA Journal, 18(1), 73-104.
1089. Young, Y. (2020). "Making Do" in the Land of Opportunity—a Quantitative Exploration of the Economic Integration of Refugees in Utah. Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration, 21(2), 611-631.
1090. Yssaad, L., et Fields, A. (2018). *Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm
1091. Zaami, M. (2020). Strategizing to Strengthen Social Inclusion: The Agency of Black African Immigrant Youth in Alberta, Canada. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies, 52(3), 87-106.
1092. Zagami, J., Bocconi, S., Starkey, L., Wilson, J. D., Gibson, D., Downie, J., et Elliott, S. (2018). Creating future ready information technology policy for national education systems. Technology, Knowledge and Learning, 23(3), 495-506.
1093. Zarifa, D., et Greenberg, S. (2011). La littératie, un atout pour la vie : Nouveaux résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (p. 77-103). Ottawa : Statistique Canada et OCDE. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-604-x/89-604-x2011001-fra.pdf?st=yrxwnLud
1094. Zghal, A., El-Masri, M., McMurphy, S., et Pfaff, K. (2021). Exploring the Impact of Health Care Provider Cultural Competence on New Immigrant Health-Related Quality of Life: A Cross-Sectional Study of Canadian Newcomers. Journal of Transcultural Nursing, 32(5), 508-517.
1095. Zhang, C. A., Dai, J., et Vasarhelyi, M. A. (2018). The Impact of DisruptiveTechnologies on Accounting and Auditing Education: How Should the Profession Adapt? The CPA Journal, 88(9), 20-26.
1096. Zheng, W., et Muir, D. (2015). Embracing leadership: A multi-faceted model of leader identity development. Leadership & Organization Development Journal.
1097. Zhou, W., et Rosini, E. (2015). Entrepreneurial team diversity and performance: Toward an integrated model. Entrepreneurship Research Journal, 5(1), 31-60.
1098. Ziersch, A., Miller, E., Baak, M., et Mwanri, L. (2020). Integration and social determinants of health and wellbeing for people from refugee backgrounds resettled in a rural town in South Australia: a qualitative study. BMC Public Health, 20, 1-16.
1099. Zuckerman, S., et Campana, M. (2020). COVID & Canada's Settlement Sector: Survey Results.
1100. Zuzanek, J. (2017). What happened to the society of leisure? Of the gap between the "haves" and "have nots" (Canadian time use and well-being trends). Social Indicators Research, 130(1), 27-38.
1101. Zyskowski, K., et Milland, K. (2018). A crowded future: Working against abstraction on Turker Nation. Catalyst: Feminism, Theory, Technoscience, 4(2), 1-30.

[11] Statistique Canada. (2021). Enquête sur la population active, octobre 2021. *Odesi*.

[2] Statistique Canada. (2021). Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées.
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008201&request_locale=fr

[3] Statistique Canada. (2017, 8 février). *Profil du recensement, Recensement de 2016*. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F

[4] Medow, J., et Sheldrick, S. (2020). Integrating newcomers into Ontario's economy: A strategy for professionally skilled immigrant success. *Ontario 360*. https://on360.ca/policy-papers/integrating-newcomers-into-ontarios-economy-a-strategy-for-professionally-skilled-immigrant-success/

[5] Türegün, A., Bhuyan, R., Mandell, N., et Shields, J. (2019). The immigrant settlement ecosystem in Canada: An Ontario case study primary research report. *CERIS*. https://ocasi.org/sites/default/files/iwys-primary-research-composite-final-report.pdf

[6] Ng, E. S., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. *Compétences de l'avenir*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf

[7] Vézina, S., et Bélanger, A. (2019). Impacts of education and immigration on the size and skills of the future workforce. *Demographic Research*, 41, 331-365, 331A-331B. http://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2019.41.12

[8] Ng, E. S., et Gagnon, S. (2021). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. *Diversity Institute*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf

[9] Statistique Canada. (2021). Enquête sur la population active, octobre 2021. *Odesi*.

[10] Truong, K. (2019). Essays on Skills and Labour Market Outcomes of Immigrants and the Canadian Born [Ph. D., Université McMaster].

[11] OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Comité de l'éducation, conseil d'administration du Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI). (2002). *Definition and selection of competencies (DeSeCo): Theoretical and conceptual foundations*. Strategy paper. http:www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/deseco/deseco_strategy_paper_final

[12] Gouvernement du Canada. (s.d.). Compétences. https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomieCompetences/Competences?GoCTemplateCulture=fr-CA

[13] OCDE. (2020). Preparing for the future of work in Canada, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, *Éditions OCDE*, Paris. https://doi.org/10.1787/05c1b185-en

[14] de Anca, C. (2016). Why hiring for cultural fit can thwart your diversity efforts. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2016/04/why-hiring-for-cultural-fit-can-thwart-your-diversity-efforts

[15] Markow, W., Hughes, D., et Bundy, A. (2018). The new foundational skills of the digital economy: Developing the professionals of the future. Washington, D.C. : *BEHF*. http://www.bhef.com/sites/default/files/BHEF_2018_New_Foundational_Skills.pdf

[16] Soffel, J. (2016). Ten 21st-century skills every student needs. *Forum économique mondial*. https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/

[17] Gouvernement du Canada. (s.d.). Admissibilité au Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (Entrée express). https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/metiers-specialises.html

[18] Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71.

[19] Diversity Institute. (2015). The 360 Project: Addressing Racism in Toronto. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/UARR_2015.pdf

[20] Diversity Institute. (2014). The Black Experience Project: A Greater Toronto Area Study Capturing the Lived Experiences of a Diverse Community. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/BEP_Phase1Report_WEB_2014.pdf

[21] Diversity Institute. (2020). Diversity Leads: Diverse Representation in Leadership. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf

[22] Hira-Friesen, P. (2017). The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work, 2006-2012. *Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1-15.

[23] Shields, J., Phan, M., Yang, F., Kelly, P., Lemoine, M., Lo, L., et Tufts, S. (2010). Does Returning to School after Immigration affect Labour Market Outcomes for Immigrants? *TIEDI Analytical Report*, 9.

[24] Shields, J., Phan, M., Yang, F., Kelly, P., Lemoine, M., Lo, L., et Tufts, S. (2010). Does Returning to School after Immigration affect Labour Market Outcomes for Immigrants? *TIEDI Analytical Report*, 9.
[25] Hira-Friesen, P. (2017). The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work, 2006-2012. *Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1-15.
[26] Hira-Friesen, P. (2017). The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work, 2006-2012. *Revue canadienne de recherche urbaine/Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1-15.
[27] Alexander, C., Burleton, D., et Fong, F. (2012). Knocking down barriers faced by new immigrants to Canada: Fitting the pieces together. *Services économiques TD/TD Economics*, février, 4-17.
[28] Alexander, C., Burleton, D., et Fong, F. (2012). Knocking down barriers faced by new immigrants to Canada: Fitting the pieces together. *Services économiques TD/TD Economics*, février, 4-17.
[29] Statistique Canada. (2021). Enquête sur la population active, octobre 2021. *Odesi*.
[30] Statistique Canada. (2021). Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées.
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008201&request_locale=fr
[31] Statistique Canada. (2021). *Enquête sur la population active, octobre 2021*. *Odesi*.
[32] Yssaad, L., et Fields, A. (2018). Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm
[33] Yssaad, L. et Fields, A. (2018). Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm
[34] Yssaad, L. et Fields, A. (2018). Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm
[35] Ng, E. S., et Gagnon, S. (2021). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. *Diversity Institute*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf
[36] Statistique Canada. (2017). Profil du recensement, Recensement de 2016. *Statistique Canada*.
https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F
[37] Statistique Canada. (2017). Recensement de la population de 2016. *Statistique Canada*, n^{o} au catalogue 98-400-X2016286.
[38] Statistique Canada. (2017). Recensement de la population de 2016. *Statistique Canada*, n^{o} au catalogue 98-400-X2016286.
[39] Ng, E. S., et Gagnon, S. (2021). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. *Diversity Institute*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf
[40] Statistique Canada. (2017). Recensement de la population de 2016. *Statistique Canada*, n^{o} au catalogue 98-400-X2016286.
[41] Ng, E. S., et Gagnon, S. (2021). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. *Diversity Institute*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf
[42] Statistique Canada. (2021, 5 novembre). *Enquête sur la population active, octobre 2021*.
https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211105/dq211105a-fra.htm
[43] Statistique Canada. (2021, 5 novembre). *Enquête sur la population active, octobre 2021*.
https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211105/dq211105a-fra.htm
[44] Gouvernement du Canada. (2021). Enquête sur la population active, octobre 2021.
https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211105/dq211105a-fra.htm
[45] Statistique Canada. (2012). Proportion d'immigrants diplômés d'un programme en STGM.
https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2013001/article/11874/immi-fra.htm
[46] Picot, G., et Hou, F. (2020). Comparaison Canada-États-Unis des résultats économiques des immigrants diplômés en STGM. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-fra.htm
[47] Picot, G., et Hou, F. (2020). Comparaison Canada-États-Unis des résultats économiques des immigrants diplômés en STGM. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-fra.htm

[48] Frank, K. (2019). Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019017-fra.htm
[49] Turcotte, M. (2020). Regards sur la société canadienne. Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm
[50] Turcotte, M. (2020). Regards sur la société canadienne. Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm
[51] Turcotte, M. (2020). Regards sur la société canadienne. Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm
[52] Statistique Canada. (2016). Situation d'activité (8), minorités visibles (15), statut d'immigrant et période d'immigration (11), plus haut certificat, diplôme ou grade (7), âge (13A) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110692&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0
[53] Statistique Canada. (2020). La population noire au Canada : éducation, travail et résilience. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm
[54] Gouvernement du Canada. (2021). Enquête sur la population active, octobre 2021. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211105/dq211105a-fra.htm
[55] James, C. E., et Turner, T. (2017). Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area. Toronto, Ontario, Canada : *Université York*. https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf
[56] Turcotte, M. (2020). Regards sur la société canadienne. Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm
[57] Weingarten, H. P., et Hicks, M. (2018). Pleins feux sur le test : résumé des résultats des études pilotes sur l'évaluation des compétences du COQES. *Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.* https://heqco.ca/fr/pub/pleins-feux-sur-le-test-resume-des-resultats-des-etudes-pilotes-sur-levaluation-des-competences-de-du-coqes/
[58] Vézina, S., Bélanger, A., Sabourin, P., et Marois, G. (2019). Literacy skills of the future Canadian working-age population: Assessing the skill gap between the foreign- and Canadian-born. *Canadian Studies in Population*, 46(1), 5-25. https://doi.org/10.1007/s42650-019-00002-x
[59] Maganaka, A., et Plaizier, H. (2015). Language Skills, Profiles, and Prospects among International Newcomers to Edmonton, Alberta. *Études ethniques au Canada*, 47(1), 133-154. https://doi.org/10.1353/ces.2015.0010
[60] Vérificatrice générale de l'Ontario. (2017). Chapitre 3 : Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr17/v1_313fr17.pdf
[61] Centre des Compétences futures. (2021). L'apprentissage des langues pour les jeunes nouveaux arrivants. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/langages-emploi/
[62] Emploi et Développement social Canada. (2021). En apprendre davantage sur les Compétences. *Gouvernement du Canada*. https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/comprendre-individus.html
[63] Lane, J., et Murray T. S. (2018). Literacy Lost: Canada's basic skills shortfall. *Canada West Foundation*. https://cwf.ca/research/publications/report-literacy-lost-canadas-basic-skills-shortfall/
[64] Bélanger, A., et Vézina, S. (2017). Niveau de littératie et intégration économique des immigrants Canadiens. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 53-74.
[65] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx

[66] Bonikowska, A., Green, D. A., Riddell, W. C. (2008). Littératie et marché du travail : Les capacités cognitives et les gains des immigrants. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-552-m/89-552-m2008020-fra.pdf?st=JwSapHwm
[67] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx
[68] Centre des Compétences futures. (2018). Assemblage requis : Compétences en STGM et productivité économique du Canada. Centre des Compétences futures/Future Skills Centre. https://www.rapports-cac.ca/wp-content/uploads/2018/10/stem_fullreport_fr_cip.pdf
[69] Cukier, W., Stolarick, K., Université Toronto Metropolitan, et Université de l'ÉADO. (2020). Immigrants au Canada : situation sur le marché du travail et différences des compétences. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. *COQES*. https://heqco.ca/fr/pub/immigrants-au-canada-situation-sur-le-marche-du-travail-et-differences-des-competences/
[70] Truong, N. T. K., et Sweetman, A. (2018). Basic Information and Communication Technology Skills among Canadian Immigrants and Non-Immigrants. *Analyse de politiques/Canadian Public Policy*, 44(S1), S91-S112. https://doi.org/10.3138/cpp.2017-032
[71] Cotsman, S., et Hall, C. (2015). Learning and Development Outlook 2015. *Le Conference Board du Canada*.
[72] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx
[73] Le Conference Board du Canada. (2014). Adultes ayant de hautes compétences en résolution de problèmes – Classements provinciaux et éducation —Les performances du Canada. https://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/education-fr/adlt-highprobsolv-fr.aspx
[74] Le Conference Board du Canada. (2014). Adultes ayant de hautes compétences en résolution de problèmes – Classements provinciaux et éducation —Les performances du Canada. https://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/education-fr/adlt-highprobsolv-fr.aspx
[75] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx
[76] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx
[77] Cheng, L., Im, G.-H., Doe, C., et Douglas, S. (2021). Identifying English Language Use and Communication Challenges Facing "Entry-Level" Workplace Immigrants in Canada. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 22, 865-886. https://doi.org/10.1007/s12134-020-00779-w
[78] Ng, E. (2020). More research needed to break down job barriers for racialized Canadians. *Options politiques/Policy Options*. https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/january-2020/more-research-needed-to-break-down-job-barriers-for-racialized-canadians/
[79] Valdez, N. (2015). Avoir une expérience canadienne, c'est avoir des compétences non techniques. *CERIC*. https://ceric.ca/fr/2015/10/canadian-experience-means-soft-skills/
[80] Allan, K. (2019). Volunteering as hope labour: The potential value of unpaid work experience for the un- and under-employed. Culture, Theory and Critique, 60(1), 66–83. https://doi.org/10.1080/14735784.2018.1548300
[81] Wilson-Forsberg, S., & Sethi, B. (2015). The volunteering dogma and Canadian work experience: Do recent immigrants volunteer voluntarily? Canadian Ethnic Studies, 47(3), 91-110. https://doi.org/10.1353/ces.2015.0034
[82] George, U., Chaze, F., Brennenstuhl, S., & Fuller-Thomson, E. (2012). "Looking for work but nothing seems to work": The job search strategies of internationally trained engineers in Canada. International Migration & Integration, 13, 303–323. https://doi.org/10.1007/s12134-011-0197-1

[83] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx

[84] Gouvernement du Canada. (2012). Adaptabilité [description de poste]. https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/carrieres-a-arc/renseignements-ont-deplaces/competences-arc-outils-evaluation-standardisee/competences-agence-revenu-canada-avril-2016/adaptabilite.html

[85] Gouvernement du Canada. (2014). Critères de sélection des travailleurs qualifiés (fédéral) : Adaptabilité [descriptions de programme]. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/resdience-permanente/categories-immigration-economique/travailleurs-qualifies-federal/criteres-selection-adaptabilite.html

[86] Gouvernement du Canada. (2015). *De la survie à la prospérité : transformer la situation des immigrants* [politiques]. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres/consultations.html

[87] Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H., et Gyarmati, D. (2021). Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations. *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Rapport-de-recherche-en-appui-au-lancement-de--Comptences-pour-russir---Structure-donnes-probantes-et-recommandations-details.aspx

[88] Thevenot, S. (2019). Immigrants more likely to start a business and create jobs than those born in Canada. *Canada Immigration News*. https://www.cicnews.com/2019/11/immigrants-more-likely-to-start-a-business-and-create-jobs-than-those-born-in-canada-1113140.html

[89] BDC. (s.d.). *Le nouveau visage de l'entrepreneuriat au Canada.* https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/nouveau-visage-entrepreneuriat-au-canada

[90] Dyer, J., Gregersen, H., et Christensen, C. M. (2011). The innovator's DNA. *Harvard Business Review Press*, 87.

[91] Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada. (2020). Forum des politiques publiques. https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/

[92] Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada. (2020). Forum des politiques publiques. https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/

[93] Gouvernement du Canada. (2021, 28 mai). Portrait des personnes immigrantes qui exercent une profession infirmière ou d'aide aux soins de santé. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00004-fra.htm

[94] Jung, C. (2021). Immigrant nurses in B.C. say language proficiency tests a barrier to practice, *CBC News*. CBC. https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/ien-english-exam-petition-1.6182882

[95] Kaushik, V., & Drolet, J. (2018). Settlement and Integration Needs of Skilled Immigrants in Canada. *Social Sciences*, 7(5), 76. https://doi.org/10.3390/socsci7050076

[96] Keynote Address at the Immigrants Professional Conference Provides Emphasizes Importance of Soft Skills. (2014). *MOSAIC*. https://mosaicbc.org/news/keynote-address-at-the-immigrants-professional-conference-provides-emphasizes-importance-of-soft-skills/

[97] Conte, N. (2013). *Building new skills: Immigration and workforce development in Canada*. Migrationpolicy. https://www.migrationpolicy.org/research/building-new-skills-immigration-and-workforce-development-canada

[98] Ng, E., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada. (s.d.). *Forum des politiques publiques*. https://ppforum.ca/fr/publications/ecarts-demploi-touchant-les-groupes-racialises/

[99] Gismondi, A. (2021) Raising awareness of 'invisible trades' in the Black community. *Daily Commercial News*. https://canada.constructconnect.com/dcn/news/labour/2021/08/raising-awareness-of-invisible-trades-in-the-black-community

[100] Alegria, S. N. (2020). What do we mean by broadening participation? Race, inequality, and diversity in tech work. *Sociology Compass*, 14(6), e12793.

[101] Diversity Institute. (2021). Industrie 4.0, l'avenir du travail et des compétences : Renforcer les ressources collectives de l'industrie aérospatiale canadienne. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/Industrie_4-0_l-avenir_du_travail_et_des_competences-1.pdf

[102] Jetelina, M. (2012). Improve your cultural fit, a.k.a. soft skills, for a competitive advantage. *Canadian Immigrant*. https://canadianimmigrant.ca/careers-and-education/improve-your-cultural-fit-a-k-a-soft-skills-for-a-competitive-advantage

[103] Diversity Institute. (2020). Diversity leads. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf

[104] Gouvernement du Canada. (2021). *Le Quotidien* – Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm

[105] Randstad. (2021). 8 défis courants que les employés noirs doivent relever au travail. https://www.randstad.ca/fr/chercheurs-demplois/ressources-carriere/culture-dentreprise/8-obstacles-courants-les-employes-noirs//

[106] Deschamps, T. (2020,). Black and racialized Canadians underrepresented on corporate boards, study finds, *CBC News*. https://www.cbc.ca/news/business/diversity-boards-cp-1.5676779

[107] Banerjee, R., Verma, A., et Zhang, T. (2018). Brain gain or brain waste? Horizontal, vertical, and full job-education mismatch and wage progression among skilled immigrant men in Canada. *International Migration Review*, 53(3), 646-670. https://doi.org/10.1177/0197918318774501

[108] Chuong, K., et Rashid, F. (2015). *A review of reports from local immigration partnerships on immigrant settlement and integration*. https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/handle/10214/8902

[109] Lo, L., et Teixeira, C. (2015). Sustaining immigrant entrepreneurship in small- and medium-sized cities. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 1(2), 146-162. https://doi.org/10.1177/2393957515594322

[110] Nakhaie, R. (2015). Economic benefits of self-employment for Canadian immigrant. *Revue canadienne de sociologie/Canadian Review of Sociology*, 52(4), 377-401.

[111] Picot, G., et Lu, Y. (2017). Faible revenu chronique chez les immigrants au Canada et dans ses collectivités. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.htm

[112] Commission du droit de l'Ontario. (2012). Les travailleurs vulnérables et le travail précaire : rapport préliminaire. *Commission du droit de l'Ontario*.

[113] Statistique Canada. (2014). Enquête sur la population active, novembre 2014. *Le Quotidien*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/141205/dq141205a-fra.htm

[114] Premji, S., et Shakya, Y. (2017). Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto. *Ethnicity & Health*, 22(1), 17-35.

[115] Creese, G., et Wiebe, B. (2012). 'Survival employment': Gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration*, 50(5), 56-76.

[116] Blit, J., Skuterud, M., et Zhang, J. (2017). Immigration and innovation: Evidence from Canadian cities (No. 12). https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2017/04/CLEF-012-2017-Winter-Blit-Skuterud-Zhang.pdf

[117] Cukier, W., Jeffrey, K., Yap, M., McDonald, L., Lejasisaks, L., et Diversity Institute. (2010). Are current employment services meeting the needs of immigrants? *Travail social canadien/Canadian Social Work*, 161-169.

[118] Reitz, J. G., Curtis, J., et Elrick, J. (2014). Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26.

[119] Ng, R. (2002). Training for whom? For what? Reflection on the lack of training opportunities for immigrant garment workers. NALL Working Paper n^{o} 66

[120] Teelucksingh, C., et Galabuzi, G. E. (2007). Working precariously: The impact of race and immigrant status on employment opportunities and outcomes in Canada. *Race and racialization: Essential readings*, 202-206.

[121] Fang, T., Samnani, A. K., Novicevic, M. M., et Bing, M. N. (2013). Liability-of-foreignness effects on job success of immigrant job seekers. *Journal of World Business*, 48(1), 98-109.

[122] Premji, S., et Shakya, Y. (2017). Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto. *Ethnicity & Health*, 22(1), 17-35.

[123] Ng, E. S., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf

[124] Banerjee, R., Reitz, J., et Oreopoulos, P. (2017). Do large employers treat racialized minorities more fairly? A new analysis of Canadian field experimental data. https://oreopoulos.faculty.economics.utoronto.ca/wp-content/uploads/2020/05/banerjee-et-al-do-large-employers-treat-racial-minorities-more-fairly-cpp-2018.pdf

[125] Lauer, S., Wilkinson, L., Yan, M. C., Sin, R., et Tsang, A. K. T. (2012). Immigrant youth and employment: Lessons learned from the analysis of lsic and 82 lived stories. *Journal of International Migration and Integration*, 13(1), 1-19.
[126] Statistique Canada. (2019). Diversité de la population noire au Canada : un aperçu. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm
[127] Statistique Canada. (2016). Situation d'activité (8), minorités visibles (15), statut d'immigrant et période d'immigration (11), plus haut certificat, diplôme ou grade (7), âge (13A) et sexe (3) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110692&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0
[128] Ligaya, A. (2019, 6 novembre). Thirty per cent of minority Canadians experience discrimination at work. *HRReporter*. https://www.hrreporter.com/employment-law/news/thirty-per-cent-of-minority-canadians-experience-discrimination-at-work/322297
[129] Agocs, C. et Jain, H. (2001). Systemic racism in employment in Canada: Diagnosing systemic racism in organizational culture. *Fondation canadienne des relations raciales*. https://www.crrf-fcrr.ca/images/stories/pdf/critical_readings/ePubRepSysRacEmpl.pdf
[130] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2017). Entrée express : Ce que les candidats potentiels devraient savoir. *IRCC*. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/entree-express-candidats-potentiels-devraient-savoir.html
[131] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2017). Entrée express : Ce que les candidats potentiels devraient savoir. *IRCC*. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/entree-express-candidats-potentiels-devraient-savoir.html
[132] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019). Programme d'immigration au Canada atlantique. *IRCC*. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-immigration-atlantique.html
[133] Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019). Programme d'établissement. *IRCC*. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/modalites-programmes/etablissement.html
[134] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. *Maytree*. https://hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Malatest_report_with_appendices.pdf
[135] Fitzsimmons, S., Baggs, J., et Schuetze, H. (2019). Fixing the migrant mismatch: What happens when firms value immigrants differently than governments? *Pathways to Prosperity*, 1-27. http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/04/Fixing-the-Migrant-Mismatch.pdf
[136] Ng, P. M. L., Chan, J. K. Y., Wut, T. M., Lo, M. F., et Szeto, I. (2021). What makes better career opportunities for young graduates? Examining acquired employability skills in higher education institutions. *Education & Training* (London), 63(6), 852-871. https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0231
[137] Damoah, O. B. O., Peprah, A. A., et Brefo, K. O. (2021). Does higher education equip graduate students with the employability skills employers require? the perceptions of employers in Ghana. *Journal of further and Higher Education*, 45(10), 1311-1324. https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1860204
[138] Collet, C., Hine, D., et Du Plessis, K. 2015. « Employability Skills: Perspectives from a Knowledge-intensive Industry ». *Education+ Training*, 57(5), 532-559.
[139] Drolet, J., Sampson, T., Burstein, M., Smith, B., Gredling, A., et Pasca, R. (2014). The role of employers in bridging newcomers' absorption and integration in the Canadian labour market: A knowledge synthesis project. *Voies vers la prospérité*. http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2014/03/The-Role-of-Employers-in-Bridging-Newcomers-Absorption-and-Integration-in-the-Canadian-Labour-Market-A-Knowledge-Synthesis-Project.pdf
[140] Shizha, E., Abdi, A. A., Wilson-Forsberg, S., et Masakure, O. (2020). African immigrant students and postsecondary education in Canada: High school teachers and school career counsellors as gatekeepers. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 52(3), 67-86.
[141] Cukier, W. et coll. (2021). Labour market implications for different populations of racialized youth: Challenges and opportunities. *Diversity Institute*. *Document interne.*

[142] Dam, H., Chan, J., et Wayland, S. (2018). Missed opportunity: International students in Canada face barriers to permanent residence. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 19(4), 891-903.
[143] Feenan, K., et Madhany, S. (2021). Immigration et succès de l'économie post-pandémique du Canada. *Centre des Compétences futures et Diversity Institute*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/ImmigrationEtLeconomiePostpandemiqueDuCanada-PPF-Mai2021-FR-1.pdf
[144] Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M., & Higazy, A. (2021). Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Racialized-Youth-Report-FR-.pdf
[145] Kaushik, V., et Drolet, J. (2018). Settlement and integration needs of skilled immigrants in Canada. *Social Sciences*, 7(5), 76. https://doi.org/10.3390/socsci7050076
[146] Browning, K. (2020). Étude de cas sur les perceptions des universitaires relatives à la reconnaissance des acquis (RDA) : Perception of University Faculty. *Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes/Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 32(1).
[147] Environics Institute, Centre des Compétences futures, et Diversity Institute. (2021). Leçons apprises : La pandémie et l'apprentissage à domicile au Canada. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Lessons-Learned_FR.pdf
[148] Fitzsimmons, S., Baggs, J., et Schuetze, H. (2019). Fixing the migrant mismatch: What happens when firms value immigrants differently than governments? *Pathways to Prosperity*. http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/04/Fixing-the-Migrant-Mismatch.pdf
[149] Reitz, J. G., Curtis, J., et Elrick, J. (2013). Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26.
[150] Kolawole, B. (2009). Ontario's internationally educated nurses and waste in human capital. *International Nursing Review*, 56(2), 184-190.
[151] Salami, B., et Nelson, S. (2014). The downward occupational mobility of internationally educated nurses to domestic workers. *Nursing Inquiry*, 21(2), 153-161.
[152] Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. (2016). Rapport sur les pratiques d'inscription équitables de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. http://www.cno.org/globalassets/1-whatiscno/newsreleasesandnotices/notices/nursingfairregpracticesreport2016.pdf
[153] Bureau du commissaire à l'équité. (2015). Évaluation des pratiques d'inscription : Progrès réalisés et problèmes rencontrés en 2013-2014. https://www.fairnesscommissioner.ca/fr/Research/Pages/Assessment-Report-(2013-14).aspx
[154] Harap, B., Hawthorne, L., Holland, M., McDonald, J.T., & Scott. A. (2021). Australia's superior skilled migration outcomes compared with Canada's. International Migration, 60, 91–107
[155] Harap, B., Hawthorne, L., Holland, M., McDonald, J.T., & Scott. A. (2021). Australia's superior skilled migration outcomes compared with Canada's. International Migration, 60, 91–107
[156] Sattler, P., Peters, J., Bourgeault, I. L., Esses, V., Neiterman, E., Dever, E., Gropper, R., Nielsen, C., et Kelland, J. (2015). Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger. *COQES*. https://heqco.ca/fr/pub/etude-de-cas-multiples-de-programmes-de-transition-postsecondaires-pour-les-professionnels-de-la-sante-formes-a-letranger/
[157] Sattler, P., Peters, J., Bourgeault, I. L., Esses, V., Neiterman, E., Dever, E., Gropper, R., Nielsen, C., et Kelland, J. (2015). Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger. *COQES*. https://heqco.ca/fr/pub/etude-de-cas-multiples-de-programmes-de-transition-postsecondaires-pour-les-professionnels-de-la-sante-formes-a-letranger/
[158] Shields, J. M., Phan, M., Kelly, P., Tufts, S., Shields, J., Yang, F., Lemoine, M., Lo, L., et Preston, V. (2010). Do immigrant class and gender affect labour market outcomes for immigrants? *Toronto Immigrant Employment Data Initiative*. https://www.researchgate.net/publication/237412747
[159] Reitz, J. G., Curtis, J., et Elrick, J. (2013). Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26.
[160] Chaze, F., et George, U. (2013). The interlocking oppressions of employment-related discrimination for internationally trained engineers in Canada. *Revue canadienne de service social/Canadian Social Work Review*, 30(2), 119-137.

[161] Adler, L. (2016). New Survey Reveals 85% of All Jobs are Filled Via Networking. *LinkedIn*. https://www.linkedin.com/pulse/new-survey-reveals-85-all-jobs-filled-via-networking-lou-adler
[162] Chaze, F., et George, U. (2013). The interlocking oppressions of employment-related discrimination for internationally trained engineers in Canada. *Revue canadienne de service social/Canadian Social Work Review*, 30(2), 119-137.
[163] SRSA. (2021). Les programmes spécialisés peuvent-ils aider les nouvelles arrivantes à composer avec la COVID-19? *SRSA*. https://www.srdc.org/publications-fr/Les-programmes-spcialiss-peuvent-ils-aider-les-nouvelles-arrivantes--composer-avec-la-COVID-19-details.aspx
[164] Kalu, K., et Okafor, O. N. (2021). Programming for Immigrant Women in Canada: Is Entrepreneurship Neglected? *International Migration*, 59(1), 105-125.
[165] Sabat, M., Francis, J. A., Wright, E., et Ike, D. (inédit) Workforce Innovation and Inclusion Project Report. *Diversity Institute*.
[166] Aldrich, H. E., et Waldinger, R. (1990). Ethnicity and Entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*, 16(1), 111-135.
[167] MacCrimmon, K. R., et Wehrung, D. A. (1990). Characteristics of Risk Taking Executives. *Management Science*, 36(4), 422-435. https://www.jstor.org/stable/2632007
[168] Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614
[169] Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614
[170] Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614
[171] Davis, C. H., Valliere, D., Lin, H., et Wolff, N. (2013). Driving wealth creation & social development in Ontario. *Global Entrepreneurship Monitor*. http://www.gemconsortium.
org/report/49060
[172] Bauder, H. (2003). "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699-717
[173] Toronto Region Immigrant Employment Council. (2018). State of immigrant inclusion in the Greater Toronto Area labour market. *TRIEC*. http://triec.ca/wp-content/uploads/2018/11/TRIEC-State-of-Immigrant-Inclusion-Report-final-181123.pdf
[174] Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614
[175] Hou, F., et Wang, S. (2011). Les immigrants et le travail indépendant. *L'emploi et le revenu en perspective*, 12(6). https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fra.pdf?st=Tpd9PiiJ
[176] Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614
[177] Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614
[178] Hou, F., et Wang, S. (2011). Les immigrants et le travail indépendant. *L'emploi et le revenu en perspective*, 12(6). https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fra.pdf?st=Tpd9PiiJ
[179] Wayland, S. V., et Hamilton, L. (2012). Winning strategies for immigrant entrepreneurship in five communities. *Planification de main-d'œuvre de Hamilton*, 80. http://www2.hamilton.ca/NR/rdonlyres/98D76227-C319-4C2C-9021-
4847FEADCFC8/0/Jun20EDRMS_n324659_v1_6_1__Workforce_Planning_Hamilton__Final_Project_Report.pdf
[180] Teixeira, C., et Lo, L. (2012). Immigrant entrepreneurship in Kelowna, BC. *Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity*.
[181] Diversity Institute. (2017). Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth. *Université Toronto Metropolitan*. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf
[182] Statistique Canada. (2021). Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm
[183] Francis, J., et Yan, M. (2016). Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 48(1), 77-100.

[184] Yan, M. C., Lauer, S., et Jhangiani, S. (2008). Riding the boom: Labour market experiences of new generation youth from visible minority immigrant families. *Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies*, 40(2), 129-148.
[185] Cukier, W., Gagnon, S., et Saba, T. (2020). Créer un écosystème d'innovation et d'entrepreneuriat inclusif. *Diversité canadienne*, 17(4), 5-12.
[186] Richard, A., et Morton, S. (2020). L'entrepreneuriat des femmes autochtones au Canada. *Diversité canadienne*, 17(4), 54-62. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Les_femmes_entrepreneures_du_Canada.pdf
[187] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
[188] Chen, C. P., et Hong, J. W. L. (2016). Career Development of Chinese Canadian Professional Immigrants. *Career Development Quarterly*, 64(3), 272-286.
[189] Banerjee, R., Reitz, J. G., et Oreopoulos, P. (2018). Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data. *Analyse de politiques/Canadian Public Policy*, 44(1), 1-12.
[190] Edo, A., Jacquemet, N., et Yannelis, C. (2019). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*, 17(1), 349-376. http://dx.doi.org/10.1007/s11150-017-9391-z
[191] Cui, D. (2019). Model minority stereotype and racialized habitus: Chinese Canadian youth struggling with racial discrimination at school. *Journal of Childhood Studies*, 44(3), 70-84. http://dx.doi.org/10.18357/jcs00019175
[192] Ng, E., et Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures. *Forum des politiques publiques, Centre des Compétences futures et Diversity Institute*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR.pdf
[193] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
[194] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
[195] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
[196] Drolet, J., Sampson, T., Burstein, M., Smith, B., Gredling, A., et Pasca, R. (2014). The role of employers in bridging newcomers' absorption and integration in the Canadian labour market: A knowledge synthesis project. *Voies vers la prospérité*. http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2014/03/The-Role-of-Employers-in-Bridging-Newcomers-Absorption-and-Integration-in-the-Canadian-Labour-Market-A-Knowledge-Synthesis-Project.pdf
[197] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
[198] Chaze, F., et George, U. (2013). The interlocking oppressions of employment-related discrimination for internationally trained engineers in Canada. *Revue canadienne de service social/Canadian Social Work Review*, 30(2), 119-137.
[199] ALLIES. (2015). Perceptions of employment barriers and solutions. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/ALLIES_2015_Malatest_summary.pdf
[200] BHER (2016). Taking the pulse of work-integrated learning in Canada. London, Canada. Consulté le 24 octobre 2019 à l'adresse : http://bher.ca/wp-content/uploads/2016/10/BHER-Academica-reportfull.pdf
[201] Cukier, W., Campbell, M, et McNamara, L. (2018). Ensuring Equitable Access to Work-Integrated Learning in Ontario. *Diversity Institute*. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/ensuring_equitable_access_to_work-integrated_learning_in_ontario/
[202] Palmer, R. (2017). What is skills mismatch and why should we care?: A key question to ensure a decent future of work. *Organisation internationale du Travail*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_629018.pdf
[203] Statistique Canada. (2020). Étude : L'apprentissage intégré au travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19. *Le Quotidien*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/200525/dq200525a-fra.pdf?st=xAIeX9Bf
[204] Galarneau, D., Kinack, M., et Marshal, G. (2020). L'apprentissage intégré au travail pendant les études postsecondaires, diplômés de 2015. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2020001/article/00003-fra.pdf?st=S3lsVvei

[205] Peters, J., Sattler, P., et Kelland, J. (2014). L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le cheminement de récents diplômés des collèges et universités. Toronto : *Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur*.
[206] Martin, S. et Rouleau, B. (2020). Exploration du travail, de l'apprentissage et de l'apprentissage intégré au travail au Canada à partir de l'Étude longitudinale et internationale des adultes. *Série de documents de recherche de l'Étude longitudinale et internationale sur les adultes, Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-648-x/89-648-x2020001-fra.pdf
[207] Rodriguez, C., Zhao, J., et Ferguson, S. J. (2016). La participation des diplômés du collégial et du baccalauréat aux programmes coopératifs. *Regards sur la société canadienne, Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2016001/article/14692-fra.pdf?st=T6JMMCA-
[208] ECAIT. (2020). CEWIL Canada showcases universities and colleges commitment to create innovative student work experiences in response to COVID-19. https://www.cewilcanada.ca/cgi/page.cgi/_article.html/News/CEWIL_Canada_showcases_universities_and_colleges_commitment_to_create_innovative_student_work_experiences_in_response_to_COVID-19
[209] Wyonch, R. (2020). Work-ready graduates: The role of co-op programs in labour market success. *CD Howe Institute Commentary*, 562.
[210] Newhook, R. (2016). Are university co-operative education students safe? Perceptions of risk to students on work terms. *La Revue canadienne d'enseignement supérieur/Canadian Journal of Higher Education*, 46(1), 121-137
[211] Felton, K., et Harrison, G. (2017). Supporting inclusive practicum experiences for international students across the social sciences: Building industry capacity. *Higher Education Research & Development*, 36(1), 88-101.
[212] Harrison, G., et Felton, K. (2013). *Fair go in the field: Inclusive field education for international students in the social sciences*. Gouvernement australien. https://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:318842
[213] Wyonch, R. (2020). Work-ready graduates: The role of co-op programs in labour market success. *CD Howe Institute Commentary*, 562.
[214] Cafley, J., Davey, K., Saba, T., Blanchette, S., Latif, R., et Sitnik, V. (2020). L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes. *Forum des politiques publiques*. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/RemovingBarriersToEmploymentForWomen_FR.pdf
[215] Lapointe, S., et Turner, J. (2020). Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines. *Forum des politiques publiques*. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Tirer-parti-des-competences-des-diplomes-en-sciences-sociales-et-humaines.pdf
[216] Sukhai, M. A., et Mohler, C. E. (2016). *Creating a culture of accessibility in the sciences*. Academic Press.
[217] Hou, F., Frank. F., et Schimmele, C. (2020). Répercussions économiques de la COVID-19 chez les groupes de minorité visible. STATCAN et la COVID-19 : Des données aux connaissances, Pour bâtir un canada meilleur. *Statistique Canada, n^{o} au catalogue 45280001.* https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00042-fra.pdf?st=IUPEKN9m
[218] Statistique Canada. (2020). La population noire au Canada : éducation, travail et résilience. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.pdf?st=ZeEaf2fL
[219] Robson, K., Anisef, P., Brown, R. S., et George, R. (2018). Underrepresented students and the transition to postsecondary education: Comparing two toronto cohorts. *La Revue canadienne d'enseignement supérieur/Canadian Journal of Higher Education*, 48(1), 39-59. https://doi.org/10.7202/1050841ar
[220] Statistique Canada. (2021). Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm
[221] Environics Institute, Centre des Compétences futures, et Diversity Institute. (2021). Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/04/Work-at-home-or-live-at-work-Report-April2021-FR.pdf
[222] Statistique Canada. (2021). Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm
[223] Diversity Institute. (2020). Diversity leads. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
[224] Beland, L., Brodeur, A., Mikola, D., et Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: occupation tasks and mental health in Canada. IZA Discussion Paper. Bonn, Allemagne : *Institute of Labor Economics*. https://theconversation.com/heres-how-the-coronavirus-is-affecting-canadas-labour-market-137749

[225] Goldring, L., et Landolt,P. (2011). Caught in the work-citizenship matrix: The lasting effects of precarious legal status on work for Toronto immigrants. *Globalizations*, 8(3), 325-41.
[226] LaRochelle-Côté, S., et Uppal, S. (2020). Les inquiétudes d'ordre social et économique des immigrants pendant la pandémie de COVID-19. STATCAN et la COVID-19 : Des données aux connaissances, Pour bâtir un canada meilleur. *Statistique Canada, nº au catalogue 45280001*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00012-fra.pdf?st=PCKo-rhJ.
[227] Ferrer, A. (2020). The startling impact of COVID-19 on immigrant women in the workforce. Dans *Options politiques/Policy Options*. https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/october-2020/the-startling-impact-of-covid-19-on-immigrant-women-in-the-workforce/
[228] Nardon, L., Hari, A., Zhang, H., Hoselton, L. P. S., et Kuzhabekova, A. (2021). Skilled immigrant women's career trajectories during the COVID-19 pandemic in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion*, à paraître. https://doi.org/10.1108/EDI-09-2020-0255
[229] Mo, G. Y., Cukier, W., Atputharajah, A., Itano Boase, M., et Hon, H. (2021). Differential impacts on diverse groups during COVID-19 in Canada. Dans *Academy of Management Proceedings* (vol. 2021, nº 1, p. 13936). Briarcliff Manor, N.Y. 10510 : Academy of Management.
[230] Statistique Canada. (2021). Enquête canadienne sur l'utilisation d'Internet, 2020. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210622/dq210622b-fra.htm
[231] Shah, M. K., Gibbs, A. C., Ali, M. K., Narayan, K. M. V., Islam, N., et Ali, M. K. (2021). Overcoming the Digital Divide in the Post-COVID-19 "Reset": Enhancing Group Virtual Visits with Community Health Workers. *Journal of Medical Internet Research*, 23(7), s.p.
[232] Environics Institute, Centre des Compétences futures, et Diversity Institute. (2021). Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/04/Work-at-home-or-live-at-work-Report-April2021-FR.pdf
[233] Andrey, S., Dorkenoo, S., Malli, N., et Masoodi, M. (2021). Mapping Toronto's digital divide. *Brookfield Institute*. https://brookfieldinstitute.ca/mapping-torontos-digital-divide/
[234] Fitzsimmons, S., Baggs, J., et Schuetze, H. (2019). Fixing the migrant mismatch: What happens when firms value immigrants differently than governments? *Pathways to Prosperity*. http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/04/Fixing-the-Migrant-Mismatch.pdf
[235] Shields, J., & Alrob, Z. (2020). COVID-19, Migration and the Canadian Immigration System; Dimensions, Impact and Resilience. Building Migrant Resilience in Cities. *IRMU-BMRC.* https://km4s.ca/wp-content/uploads/COVID-19-Migration-and-the-Canadian-Immigration-System-Dimensions-Impact-and-Resilience-2020.pdf
[236] Shah, M. K., Gibbs, A. C., Ali, M. K., Narayan, K. M. V., Islam, N., et Ali, M. K. (2021). Overcoming the Digital Divide in the Post-COVID-19 "Reset": Enhancing Group Virtual Visits with Community Health Workers. *Journal of Medical Internet Research*, 23(7), s.p.
[237] *Ibid.*
[238] Cukier, W. (À paraître). Career Counselling: What do we know and not know? Toronto : Université Toronto Metropolitan.
[239] Veronis, L., Hamilton, L. K., et Walton-Roberts, M. (2020). A National Project: Syrian Refugee Resettlement in Canada. Leah K. Hamilton et coll., éd. McGill-Queen's University Press. ProQuest Ebook Central, http://ebookcentral.proquest.com/lib/ryerson/detail.action?docID=626545
[240]Oudshoorn, A., Benbow, S., et Meyer, M. (2020). Resettlement of Syrian Refugees in Canada. *Int. Migration & Integration*, 21, 893-908. https://doi-org.ezproxy.lib.ryerson.ca/10.1007/s12134-019-00695-8
[241] Amery, E. (2021). Challenges in Fostering Intercultural Competencies from the Perspectives of Stakeholders in a Language Instruction for Newcomers to Canada Program. *Interchange*, 52, 57-78. https://doi-org.ezproxy.lib.ryerson.ca/10.1007/s10780-020-09409-x
[242] Statistique Canada. (2016). Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.htm?indid=14428-4&indgeo=0
[243] McMullin, C. (2021). Migrant integration services and coping with the digital divide: challenges and opportunities of the COVID-19 pandemic. *Voluntary Sector Review*, 12(1), 129-136.
[244] Alam, K. et Imran, S. (2015) The digital divide and social inclusion among refugee migrants: a case in regional Australia. *Information Technology & People*, 28(2), 344-65, https://doi.org/10.1108/ITP-04-2014-0083

[245] Cray, E., & Currie, P. (2004). Conceptions of literacy in Canadian immigrant language training. Current Issues in Language Planning, 5(1), 51-63. https://doi.org/10.1080/14664200408669079
[246] Guo, Y .(2011). Language policies and programs for adult immigrants in Canada: A critical analysis. Canadian Ethnic Studies,45,23–41.
[247] Lou, N. M., et Noels, K. A. (2020). Mindsets about language learning and support for immigrants' integration. *International Journal of Intercultural Relations*, 79, 46-57. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2020.08.003
[248] Giles, H., et Billings, A. (2004). Language attitudes. Dans A. Davies, et E. Elder (dir.), The handbook of applied linguistics (p. 187-209). Oxford, Royaume-Uni : Blackwell. https://doi. org/10.1002/9780470757000
[249] Lippi-Green, R. (2012). English with an accent: Language, ideology and discrimination in the United States. Routledge.
[250] Hansen, K., et Dovidio, J. F. (2016). Social dominance orientation, non-native accents, and hiring recommendations. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 22(4), 544-551. https://doi.org/10.1037/cdp0000101
[251] Elliott, E., et Leach, A. M. (2016). You must be lying because I don't understand you: Language proficiency and lie detection. *Journal of Experimental Psychology Applied*, 22(4), 488-499. https://doi.org/10.1037/xap0000102
[252] Cummins, J. (2014). To what extent are Canadian second language policies evidence-based? Reflections on the intersections of research and policy. Frontiers in Psychology, 5, 358.
[253] Gouvernement du Canada. (2011). Évaluation du programme « Language Instruction for Newcomers to Canada » (LINC). *Gouvernement du Canada.* https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/rapports-statistiques/evaluations/programme-cours-langue-immigrants-canada-2010/pertinence.html
[254] Kaushik, V., et Drolet, J. (2018). Settlement and integration needs of skilled immigrants in Canada. *Social Sciences (Bâle)*, 7(5), 76. https://doi.org/10.3390/socsci7050076
[255] Reitz, J. G., Curtis, J., et Elrick, J. (2013; 2014). Immigrant skill utilization: Trends and policy issues. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26. https://doi.org/10.1007/s12134-012-0265-1
[256] Newton, S., Pillay, J., et Higginbottom, G. (2012). The migration and transitioning experiences of internationally educated nurses: A global perspective. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 534-550. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01222.x
[257] Reitz, J. G., Curtis, J., et Elrick, J. (2013; 2014). Immigrant skill utilization: Trends and policy issues. *Revue de l'Intégration et de La Migration Internationale/Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26. https://doi.org/10.1007/s12134-012-0265-1
[258]Chhinzer, N. & Oh, J. (2022). Employer perspectives on workforce integration of self-initiated expatriates in Canada. Education + Training, 64(2), 214-229. https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0154
Wilson, J. (2021). Are employers shirking responsibility in integrating foreign professionals? Canadian HR Reporter. https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/are-employers-shirking-responsibility-in-integrating-foreign-professionals/360916
[259]Chhinzer, N. & Oh, J. (2022). Employer perspectives on workforce integration of self-initiated expatriates in Canada. Education + Training, 64(2), 214-229. https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0154
Wilson, J. (2021). Are employers shirking responsibility in integrating foreign professionals? Canadian HR Reporter. https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/are-employers-shirking-responsibility-in-integrating-foreign-professionals/360916
[260] Wilson, J. (2021). Are employers shirking responsibility in integrating foreign professionals? *Canadian HR Reporter*. https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/are-employers-shirking-responsibility-in-integrating-foreign-professionals/360916
[261] Barker, M. (2021). Social integration in social isolation: Newcomers' integration during the COVID-19 pandemic. New Horizons in Adult Education & Human Resource Development, 33(2), 34-45. https://doi.org/10.1002/nha3.20313
[262] Accessible sur le site Web de la Black Business and Professional Association. https://bbpa.org/boss-women/
[263] Diversity Institute. (2021). WEH, NEH, Boss Women & WIIP Pilots Evaluation Data Summary [œuvre inédite]. *Diversity Institute*.
[264] NPower Canada. (2022). Résultats des diplômé·e·s en matière d'emploi et d'éducation (2021). *NPower Canada*. https://parcourstech.ca/

[265] Centre des Compétences futures. (2021). FAST : Facilitating Access to Skilled Talent. *Centre des Compétences futures*. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/facilitating-access-to-skilled-talent-fast/
[266] Applied Skills Curriculum to Employer Newcomer Development (ASCEND). (2020). The Launch of ASCEND. *Immigrant Employment Council of British Columbia*. https://ascendemployment.com/news/news-post-example/
[267] Pond, A., et Bachand, B. G. (2021). ACCES Employment 2020-2021 Annual Report. *ACCES Employment*. https://accesemployment.ca/acces2021/
[268] Diversity Institute. (2021). WEH, NEH, Boss Women & WIIP Pilots Evaluation Data Summary [œuvre inédite]. *Diversity Institute*.
[269] Saskatchewan Intercultural Association. (2021). Annual Report 2020-2021. *Saskatchewan Intercultural Association*. https://saskintercultural.org/wp-content/uploads/2021/06/SIAAnnualReport2020-21.pdf
[270] Diversity Institute. (2021). WEH, NEH, Boss Women & WIIP Pilots Evaluation Data Summary [œuvre inédite]. *Diversity Institute*.