

Embaucher des immigrants : UNE DÉCISION D'AFFAIRES \$ RENTABLE



Conseil de planification
de la main d'oeuvre du Niagara
Notre vision fonctionne



REMERCIEMENTS

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara... une division du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara tient à remercier les organismes et personnes qui ont prêté main forte à la recherche et à l'élaboration de cette publication. Votre contribution, vos connaissances et votre temps ont été précieux et grandement appréciés.

Conception : The Designs! Company

Édition/rédaction : Dre Heather Lee Kilty, Université Brock et
The Leadership Institute

Comité :

Université Brock
Folk Arts Council of St. Catharines Multicultural Centre
Fort Erie Multicultural Centre
Collège Niagara
Niagara Immigrant Employment Council
Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara
Welland Heritage Council and Multicultural Centre



Conseil de planification
de la main d'œuvre du Niagara
Notre vision fonctionne



NIEC
Niagara Immigrant
Employment Council

Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara
1, rue St. Paul, bureau 605, St. Catharines ON L2R 7L2
Téléphone : 905 641-0801 Télécopieur : 905 641-0803
Courriel : info@niagaraworkforceboard.ca
Site Web : www.niagaraworkforceboard.ca

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara reconnaît les limitations du rapport et s'engage à continuer ses recherches afin d'améliorer les résultats.



**EMPLOI
ONTARIO**

Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

Le CPMON reconnaît que le Conseil de perfectionnement de la main-d'œuvre est l'éditeur original de certaines parties de ce rapport. Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement de l'Ontario.

TABLE DES MATIÈRES

Notre main-d'œuvre connaît une transformation radicale.....	pg. 1
Connaissez-vous les faits.....	pg. 2
Soutenir les employeurs dans l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée.....	pg. 3
Recruter les talents les plus divers.....	pg. 4
Promouvoir la compréhension interculturelle.....	pg. 4
Tableau des programmes et services à Niagara	pg. 5
Conseils pour faire passer des entrevues à des candidats internationaux	pg. 7
Bases de données en ligne Skills International.....	pg. 7
Le mentorat et les immigrants.....	pg. 8
Stages pour les immigrants	pg. 9
White Oaks « sait comment s'y prendre »	pg. 10
L'autre côté...Ressources à l'intention des personnes formées à l'étranger	pg. 11

NOTRE MAIN-D'ŒUVRE CONNAÎT UNE TRANSFORMATION RADICALE

Le saviez-vous?

La population du Canada et sa main-d'œuvre vivent de grands changements qui auront des répercussions sur tous les employeurs :

- Les membres vieillissants de la génération du baby-boom arrivent à la retraite.
- Les taux de naissance faibles contribuent à moins de jeunes pour la main-d'œuvre.
- La demande pour des travailleurs qualifiés et très instruits augmente.
- Le nombre d'immigrants au Canada qui apportent compétences et expérience est en hausse.
- Les immigrants qualifiés et expérimentés apportent des niveaux d'éducation élevés, l'innovation et une expertise internationale.

La diversité de la société canadienne est composée de ceux qui ont immigré au Canada il y a de nombreuses années et de ceux qui sont arrivés plus récemment. Les diverses langues, coutumes, ethnicités, patrimoines, religions, professions et communications qui forment nos collectivités, quartiers et milieux de travail font de nous une nation riche. Nous devons de plus en plus puiser dans les talents de toutes nos populations et les préparer pour l'économie de l'avenir axée sur le savoir.

Une population vieillissante

Le gouvernement canadien estime que d'ici 2015, environ 48 % de la population active aura de 45 à 64 ans, par rapport en 35 % en 2004. Quarante-six pour cent des baby-boomers, c'est-à-dire ceux qui sont nés entre 1946 et 1966, sont près de la retraite ou sont dans leurs années de préretraite. De 2001 à 2006, Niagara a connu une augmentation de 11,8 % du nombre de résidents âgés de 55 ans et plus (Marché du travail de Niagara en transition, pg. 19)

À mesure qu'un nombre croissant d'entreprises canadiennes se rendent compte des nombreux avantages que représente une main-d'œuvre diversifiée, elles réalisent par là-même que les pratiques d'embauche doivent refléter cette diversité requise. Pour la plupart des organisations, cela signifie qu'en plus d'avoir recours à leurs créneaux habituels pour le recrutement et l'affichage des postes, il leur serait avantageux :

- de diversifier leurs réseaux afin d'y inclure les nouveaux Canadiens
- de former des réseaux avec d'autres employeurs qui possèdent une main-d'œuvre diversifiée
- d'annoncer les stages à pourvoir dans des organismes qui s'adressent aux immigrants
- d'accéder aux programmes et aux services offerts par les organismes qui s'adressent aux immigrants
- de forger des relations avec les chefs des communautés ethniques
- d'annoncer les stages à pourvoir dans des médias ethniques
- de recruter par l'intermédiaire de programmes d'enseignement bien établis
- d'avoir une présence d'entreprise à des événements culturels et communautaires
- de mettre en place un comité sur la diversité pour aider au recrutement et aux liaisons dans la collectivité
- de créer une politique qui accueille et encourage clairement tous les candidats



Posez-vous ces questions importantes. Voulez-vous...

- ✓ être capable de faire face à la compétition dans une économie mondiale?
- ✓ posséder une main-d'œuvre diversifiée, flexible et dynamique?
- ✓ les meilleurs candidats disponibles pour vos besoins actuels en main-d'œuvre?
- ✓ pouvoir planifier vos besoins en main-d'œuvre pour l'avenir?
- ✓ un taux de roulement faible et des employés loyaux?
- ✓ des approches, idées et expériences toutes nouvelles qu'apporte une main-d'œuvre diversifiée?
- ✓ des employés éduqués et munis de compétences et d'expérience?
- ✓ pouvoir puiser dans un bassin de main-d'œuvre talentueuse ?
- ✓ être à l'écoute de vos clients et faire appel à une clientèle de base plus vaste?

Si vous avez répondu « oui » à l'une quelconque des questions ci-dessus :

**CETTE PUBLICATION S'ADRESSE À VOUS car
EMBAUCHER DES IMMIGRANTS
EST UNE DÉCISION D'AFFAIRES RENTABLE
pour votre entreprise, pour notre économie
et pour l'avantage concurrentiel de Niagara.**

CONNAISSEZ-VOUS LES FAITS

Les organisations qui maximisent les compétences d'une main-d'œuvre diversifiée comprennent l'impact positif qu'elles peuvent avoir sur leurs résultats y compris :¹

- Accroître les occasions d'affaires à l'échelle mondiale
- Renforcer les relations avec les clients, les fournisseurs et le public
- Améliorer la créativité et la prise de décision
- Rehausser leur réputation avec les investisseurs et les consommateurs
- Attirer et retenir les plus talentueux

Les immigrants sont plus susceptibles de posséder une éducation universitaire :

- En 2007, 37 % des immigrants âgés de 25 à 54 ans possédaient un diplôme universitaire, par rapport à seulement 22 % de la population du même âge née au Canada. La différence était même plus marquée parmi ceux qui ont immigré entre 2002 et 2007, avec plus de la moitié de ces immigrants, soit 320 000, qui possédaient un diplôme universitaire.
- En 2006, 58 % des hommes immigrants récents et 49 % des femmes immigrantes récentes possédaient au moins un baccalauréat.²
- Les immigrants récents sont plus susceptibles d'entrer au Canada sous la catégorie économique/affaires du volet immigration plutôt que sous toute autre catégorie.³

Avant qu'un travailleur qualifié puisse venir au Canada, il doit passer un test de compétence :

Les travailleurs qualifiés reçoivent des points pour leur scolarité, leurs aptitudes en français ou en anglais, leur expérience professionnelle, leur âge, s'ils ont pris des dispositions pour avoir un emploi au Canada et leur adaptabilité. Faites le test de compétence en ligne à : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/evaluer/index.asp>

L'intégration économique des immigrants est plus rapide dans les petites régions :⁴

L'intégration des immigrants dans de petites régions, moins urbanisées est plus rapide et cet avantage s'accroît au fil du temps. Les immigrants de la catégorie économique (professionnels qualifiés) ont des difficultés à s'intégrer dans les principaux centres urbains, quels que soient leur éducation, leur aptitude à parler une langue officielle ou leur pays d'origine.

Selon le Rapport sur les plans et les priorités de 2006-2007 de Citoyenneté et Immigration Canada, « L'immigration, qui est actuellement à l'origine de plus de 70 % de l'accroissement net de la main-d'œuvre, en sera, selon les projections, entièrement responsable entre 2011 et 2016; le nombre des Canadiens qui quitteront les études pour entrer sur le marché du travail ne suffira alors qu'à compenser le nombre des travailleurs qui prendront leur retraite. »

Les immigrants et les résidents non permanents représentaient ensemble une part de 60 % de l'ensemble des titulaires d'un doctorat en sciences et en génie occupés au Canada⁵ en 2001 :

Cette proportion représente une part beaucoup plus importante que celle de 20 % pour la population occupée en général. Les titulaires d'un doctorat nés au Canada étaient plus concentrés dans les domaines autres que les sciences et le génie, tandis que les immigrants titulaires d'un doctorat étaient nettement plus concentrés dans ces domaines, particulièrement en génie et en sciences appliquées, de même qu'en mathématiques, en sciences informatiques et physiques.

1 Business Critical : Maximizing the Talents of Visible Minorities : Conference Board of Canada

2 Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises : Diane Galarneau et René Morissette : Perspectives Décembre 2008

3 How Can Canada Prosper in Tomorrow's World: The Conference Board of Canada

4 Les immigrants dans les régions : André Bernard

5 Où sont les scientifiques et les ingénieurs : Michael McKenzie, Statistique Canada, 2007

Les membres des minorités visibles sont en croissance au Canada :

- La population de Niagara s'est de plus en plus diversifiée et a augmenté son pourcentage de membres des minorités visibles à un taux plus rapide que celui de l'Ontario. (Statistique Canada, recensement 2006 ; recensement 2001).
- Selon le Conference Board of Canada (2004), 13,4 % de la population du Canada est composée des minorités visibles et d'ici 2016, les minorités visibles représenteront plus de 19 % de la population ou 6,6 millions de personnes.
- Les minorités visibles bénéficient ensemble d'un pouvoir d'achat d'une valeur de 76 milliards de dollars au Canada. Les minorités visibles représentent (environ) 48 % du marché des consommateurs à Toronto, 20 % à Montréal et 39 % à Vancouver selon le Dr Jeffrey Gandz de la faculté de commerce de l'University of Western Ontario, la diversité : facteur d'avantage concurrentiel. www.lookingahead.bc.ca/employer/index.cfm?chpo=2

« Nous vivons dans une collectivité dans laquelle nous avons besoin d'être un représentant de l'ensemble de la collectivité. »

Yolande Paine, Directrice des ressources humaines, Services bancaires commerciaux
TD www.lookingahead.bc.ca/employer/index.cfm?chpo=2



SOUTENIR LES EMPLOYEURS DANS L'EMBAUCHE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

Services multiculturels et d'établissement

Niagara est dotée d'organismes locaux qui prêtent main forte aux employeurs qui ont embauché une main-d'œuvre culturelle diverse, ou qui songent à le faire, à l'aide :

- d'une formation sur la diversité
- d'un accès à des professionnels formés à l'étranger
- d'un mentorat
- d'un enseignement multiculturel en milieu de travail
- de questions relatives au travail
- de création d'emplois
- de permis de travail valides obligatoires

Emploi Ontario

Le gouvernement offre des mesures incitatives pour aider les entreprises à embaucher de nouveaux travailleurs (par exemple, pour compenser les coûts de formation). Si vous êtes intéressé à embaucher un nouveau Canadien, et aimeriez savoir à quelles mesures incitatives vous êtes admissible, visitez le site d'Emploi Ontario à www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/employers

Primes à la signature à l'intention des employeurs

Le Budget de l'Ontario de 2004 proposait un nouveau programme de primes à la signature de 2 000 \$ pour les employeurs œuvrant dans les métiers afin de les encourager à inscrire de nouvelles apprenties et de nouveaux apprentis dans les secteurs à forte demande en travailleurs qualifiés. Cela aidera les employeurs à embaucher des jeunes de moins de 25 ans qui ont quitté l'école avant de satisfaire aux exigences minimales de scolarité pour suivre des programmes d'apprentissage, et à les inscrire à de tels programmes.

www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/employers/emp_bonus.html

Subvention salariale ciblée de l'Ontario

Ce service vise à fournir une expérience en milieu de travail aux personnes en chômage qui sont admissibles à l'assurance-emploi ou qui l'ont été récemment et qui éprouvent des difficultés à trouver du travail. Il permet également aux employeurs d'engager des personnes qui sont confrontées à des obstacles à l'emploi, en leur offrant une subvention salariale temporaire.

www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/employers/wageSubsidy.html

Programme Connexion Emploi

Les employeurs qui cherchent à embaucher du personnel peuvent afficher leurs offres d'emploi au moyen de ce service d'information et de ressources. Le personnel de Connexion Emploi peut fournir aux employeurs des services de sélection et de recrutement pour répondre à leurs besoins d'entreprise. Grâce à du soutien au placement et à la prospection du travail, les employeurs peuvent être admissibles à des incitatifs à la formation pour compenser certains des coûts associés aux activités visant à permettre à un participant de Connexion Emploi de recevoir une formation en milieu de travail ou d'acquérir une expérience de travail.

www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/jobconnect.html

Programme de désignation des candidats de la province (PDCP)

Ce programme pilote dirigé par les employeurs a été lancé le 24 mai 2007 et 500 personnes ont été désignées au cours de sa première année d'existence. Le PDCP est conçu pour contribuer à la création d'emploi, au maintien en poste et au développement économique en attirant de nouveaux investissements et en aidant les employeurs dans certains secteurs à attirer et à retenir des employés qualifiés pour des emplois qui sont actuellement en demande sur le marché du travail. Pour de plus amples renseignements sur la demande de

présélection par les employeurs, les professions admissibles, le recrutement de travailleurs étrangers par les investisseurs et les occasions pour les étudiants, consultez :

www.ontarioimmigration.ca/french/pnp.asp

Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) (Prov.)

Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) est un crédit d'impôt remboursable à l'intention des sociétés et des entreprises non constituées en personne morale qui embauchent des apprentis dans certains métiers spécialisés pendant les 36 premiers mois d'un programme de formation en apprentissage.

www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/employers/taxcredit.html

Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA) (Féd.)

Le CICEA est un crédit d'impôt non remboursable équivalent à 10 % du salaire et du traitement admissibles payables aux apprentis admissibles pour un emploi occupé après le 1er mai 2006. Le crédit maximal est de 2 000 \$ par année pour chaque apprenti admissible.

www.cra-arc.gc.ca/whtsnw/pprntcshp-fra.html

Apprenticesearch.com

Apprenticesearch.com est un service gratuit en ligne qui permet de relier les employeurs aux chercheurs d'emploi. Apprenticesearch.com permet de consulter gratuitement de l'information sur les apprentis et les candidats à des programmes d'apprentissage à Niagara. www.apprenticesearch.com

World Education Services - Destiné aux employeurs :

World Education Services (WES) aide les employeurs à déceler les meilleurs candidats à un emploi grâce à un outil de sélection lié aux diplômes internationaux. Au moyen d'une évaluation des diplômes par WES, les employeurs peuvent vérifier l'authenticité des documents et connaître les équivalences au Canada des diplômes étrangers. www.wes.org/ca

Permis de travail valide obligatoire

Dans presque tous les cas, les travailleurs étrangers doivent posséder un permis de travail valide pour travailler au Canada. Pour de plus amples renseignements, visitez le site de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). www.hrsdc.gc.ca

Services de soutien pour l'embauche d'un travailleur étranger

Chaque année, les employeurs canadiens embauchent des travailleurs étrangers pour aider à faire face aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Vous pouvez embaucher temporairement un travailleur étranger ou vous pouvez offrir un emploi à temps plein à un ouvrier qualifié tout en appuyant son immigration au Canada. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) s'emploient à ce que l'emploi des travailleurs étrangers soutienne la croissance économique et aide à créer davantage d'occasions pour tous les Canadiens.

www.hrsdc.gc.ca et www.cic.gc.ca

embaucheimmigrants.ca

Ce site Web est un programme du TRIEC (Toronto Region Immigrant Employment Council) qui offre aux employeurs, au personnel des RH et aux chefs d'entreprise les outils et ressources nécessaires pour mieux recruter, retenir, promouvoir et créer avec succès une main-d'œuvre diversifiée de professionnels qualifiés.

www.embaucheimmigrants.ca

RECRUTER LES TALENTS LES PLUS DIVERS

L'entrevue est la première réelle occasion pour les employeurs et les candidats à un emploi de se rencontrer face à face. Un bon interviewer offre à tous les candidats à un emploi l'occasion de se présenter pour un poste. La présélection, la sélection et le recrutement de professionnels immigrants qualifiés peuvent permettre à votre entreprise :

- de résoudre le problème de la pénurie des compétences
- de vous fournir des travailleurs qualifiés et hautement motivés
- d'attirer des travailleurs d'expérience internationale en milieu de travail, dotés de nouvelles idées innovatrices
- de vous aider à faire face à la concurrence dans un marché de plus en plus mondialisé

Suggestions et conseils sur le recrutement des talents les plus divers

1. Mettez l'accent sur les compétences plutôt que sur l'expérience passée.
2. Encouragez le placement de stagiaires et d'étudiants inscrits au programme travail-études qui sont membres de divers groupes.
3. Établissez une relation formelle avec les écoles ayant une forte diversité dans sa population étudiante. Grâce à cette mesure, vous cultiverez toujours les talents pour votre réserve de futurs talents.
4. Assurez-vous que les gestionnaires de tous les niveaux ont reçu une formation sur la diversité, car ils pourraient ne pas être en mesure d'assurer une évaluation juste pendant le processus d'embauche.
5. Lorsque vous utilisez un jury de sélection, assurez-vous qu'il est composé de représentants de différentes cultures pour éviter des préjugés possibles.
6. Assurez-vous que les compétences requises pour un poste donné soient bien celles nécessaires pour l'emploi, et qu'elles ne soient pas fonction simplement d'hypothèses historiques.
7. Incorporez des moyens de réseautage non traditionnels pour produire un bassin de candidats diversifiés.
8. Un solide réseau informel et diversifié est un élément indispensable à tout effort de recrutement réussi.
9. Encouragez les gens de votre entreprise à vous fournir des noms de recrues possibles.
10. Offrez des occasions de bénévolat aux personnes dans votre collectivité - cela permet aux gens d'obtenir une expérience professionnelle pertinente et donne aux employeurs l'occasion de déceler les futurs talents.
11. Participez à un programme de mentorat dans la collectivité qui vous permettra, à vous et à vos employés, d'encadrer de nouveaux immigrants; ceci peut se révéler un outil efficace pour le recrutement.

Extrait de Multicultural Advantage www.diversityresources.com

Le saviez-vous?

Les C.V. et lettres de présentation sont bien différents d'un pays à l'autre.

- En Colombie, un C.V. doit inclure une photographie, la date de naissance, la situation de famille et d'autres renseignements personnels.
- En Allemagne, une lettre de présentation se doit être un relevé chronologique long et détaillé de tous les emplois passés du candidat.
- En Angleterre, les C.V. comprennent souvent des images et doivent inclure les notes d'école secondaire du candidat.

Que pouvons-nous apprendre de ce qui précède? Jetez un deuxième coup d'oeil au C.V. et ne pensez pas qu'un C.V. dont le format est différent n'est pas professionnel – regardez les compétences de la personne, et non pas le style dans lequel elles sont formulées.

Ne pas oublier : Vous embauchez la personne - et non pas le C.V.

NOUVELLE RESSOURCE POUR LES EMPLOYEURS

Bases de données en ligne Skills International

La base de données Skill International fournit aux entreprises ontariennes l'accès à une réserve de professionnels « prêts à l'emploi », formés et instruits à l'étranger et ayant fait l'objet d'une présélection. Cette information comprend un profil complet sur le candidat, y compris des copies numérisées d'importants documents qui renforcent sa scolarité, ses compétences et son expérience professionnelle. Tous les candidats ont suivi un programme spécialisé de préparation à l'emploi dans l'un des organismes partenaires de la collectivité de partout en Ontario. La base de données est économique, efficace et facile à utiliser.

Qui utilise SkillsInternational.ca?

Les employeurs qui recrutent actuellement pour des emplois et qui sont toujours intéressés par un ensemble de compétences particulières peuvent utiliser SkillsInternational.ca pour les aider à combler leurs besoins sur le marché du travail. SkillsInternational.ca relie les employeurs directement aux immigrants à la recherche d'un emploi en Ontario qui sont compétents et considérés comme prêts à travailler par des professionnels dans la préparation à l'emploi. Cet outil est particulièrement utile pour les employeurs qui cherchent plus particulièrement à embrasser la diversité culturelle en milieu de travail.

Comment les employeurs accèdent-ils à SkillsInternational.ca?

Ceux qui souhaitent rechercher des profils de candidats sur SkillsInternational.ca peuvent le faire en remplissant la formule d'inscription des employeurs qui se trouve sur le site. Quelqu'un communiquera alors avec eux pour passer en revue et signer l'entente de participation de l'employeur qui expose sommairement leur obligation d'utiliser les profils des candidats uniquement à des fins d'emploi.

Les employeurs doivent-ils payer pour utiliser SkillsInternational.ca?

Non, il n'y a aucun coût associé à l'utilisation de la base de données. Les employeurs peuvent accéder aux compétences qu'apportent avec eux les immigrants en Ontario en remplissant gratuitement la zone Recherches de base et avancées et en signant l'entente de participation de l'employeur. Certaines options à valeur ajoutée sont offertes moyennant une somme annuelle symbolique et comprennent la possibilité de créer constamment des postes qui sont appariés avec tous les profils actuels et futurs, et la faculté de créer un comité d'embauche électronique capable de se pencher et de faire des commentaires, dans un format collaboratif, sur les profils jumelés.

Visitez le site Web www.skillsinternational.ca

PROGRAMMES ET SERVICES À NIAGARA

PRESTATAIRE DE SERVICES	Téléphone	Site Web
Université Brock	905 688-5550	www.brocku.ca/international/index.brock.php
CAIPS Canadian Access for International Professions and Skilled Trades Welland	905 788-3751	www.caipsniagara.org
CAIPS Canadian Access for International Professions and Skilled Trades St. Catharines	905 988-1353	
Casa El Norte Fort Erie	905 871-4483	No website or contact email
Care Centre for Internationally Trained Nurses Hamilton	905 521-1777	www.care4nurses.org
Centre Communautaire Le Griffon	905 714-0088	No website or contact email
Centre de santé communautaire Hamilton/Niagara Welland	905 734-1141	www.centredesantecommunautaire.com
Chez Marie Refugee Assistance Centre St. Catharines	905 682-5795	No website or contact email
Club 2000 Niagara Inc. Connexion Emploi Welland	905 714-1480	www.centre-emploi2000.com
Collège Boréal	905 688-9998	www.borealc.on.ca
District School Board of Niagara		www.dsbni.edu.on.ca/International
Employment Help Centre, Grimsby	905 309-5627	www.employmenthelp.org
Employment Help Centre, Smithville	905 957-2063	
Employment Help Centre, St. Catharines	905 685-1353	
Employment Help Centre, Welland	905 732-1605	
Folk Arts Council of St. Catharines- Niagara Falls	905 358-3452	www.folk-arts.ca
Folk Arts Council of St. Catharines- St. Catharines	905 685-6589 poste 231	
Fort Erie Multicultural Centre Fort Erie	905 871-3641	www.firststepsincanada.com
Multicultural Network of Niagara Falls Niagara Falls	905 356-2249	www.mnrf.ca
Niagara Catholic District School Board Fort Erie	905 991-8951	www.niagarac.com
Niagara Catholic District School Board Niagara Falls	905 354-3531	
Niagara Catholic District School Board St. Catharines	905 682-3360	
Niagara Catholic District School Board Welland	905 734-8166	
Collège Niagara, Niagara Falls	905 374-7454 poste 3670	www.niagaracollege.ca
Collège Niagara, St. Catharines	905 684-4881 poste 442	
Collège Niagara, Welland	905 735-2211	
Centre d'aide à l'emploi de Niagara Falls	905 358-0021	www.ehc.on.ca
Niagara Somali Canadian Community Centre St. Catharines	905 938-1641	No website or contact email
Port Cares, Port Colborne	905 834-3629	www.portcares.on.ca
St. Clare Refugee Assistance Centre Welland	905 735-0832	No website or contact email
Centre d'emploi de Service Canada Dunnville	905 774-7501	www.hrsdc-rhdcc.gc.ca
Centre d'emploi de Service Canada St. Catharines	905 988-4154	
Centre d'emploi de Service Canada Fort Erie	905 871-3932	
Centre d'emploi de Service Canada Niagara Falls	905 354-2534	
Centre d'emploi de Service Canada Port Colborne	905 834-3629	
Centre d'emploi aux jeunes de Service Canada Welland	905 732-5025	
Welland Heritage Council and Multicultural Centre	905 732-5337	www.wellandheritagecouncil.com
YMCA de Niagara, Programme d'aide à l'emploi du YMCA Niagara Falls	905 371-2513	www.ymcaofniagara.org
YMCA de Niagara, Programme d'aide à l'emploi du YMCA St. Catharines	905 684-3500	
YMCA de Niagara, Programme d'aide à l'emploi du YMCA Welland	905 734-8562	

**Les organismes énoncés ci-dessus ont reçu des fonds particuliers pour la prestation des services aux immigrants et aux nouveaux arrivants.

	Liaison	Services d'emploi	Services francophones	Soutien relatif aux titres de compétences étrangers	Observation au poste de travail	Évaluation linguistique	Cours de langue	Mentorat	Renseignements sur les subventions salariales	Services d'établissement
		✓				✓	✓	✓		
		✓		✓	✓	✓		✓		
		✓		✓	✓	✓		✓		
										✓
	✓	✓			✓		✓			
			✓				✓			
			✓				✓			✓
										✓
		✓	✓		✓			✓	✓	
			✓				✓			
							✓	✓		
	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
		✓				✓	✓			✓
		✓				✓	✓	✓		✓
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
						✓	✓	✓		✓
						✓	✓	✓		✓
						✓	✓	✓		✓
						✓	✓	✓		✓
	✓	✓		✓	✓		✓		✓	
	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓
	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓
		✓			✓			✓		
										✓
		✓			✓					
		✓		✓						
		✓		✓						
		✓		✓						
		✓		✓						
		✓		✓			✓	✓		✓
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓

PROMOUVOIR LA COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE

Lorsque nous interagissons avec les autres, nous devons être conscients de nos préjugés à leur égard. En tant qu'individu, nous mettons beaucoup trop l'accent sur la perception du « comme moi » ou de « l'image miroir ». Les cultures différentes partagent des points de vue différents considérés comme étant une conduite acceptable du public. Une acceptation véritable des différences peut renforcer votre entreprise qui vise l'égalité et le respect, sur le plan local et mondial. Chaque culture possède sa propre histoire riche en croyances, normes, coutumes, patrimoine, célébrations et rituels, et chaque personne de chaque culture souhaite être comprise, acceptée, incluse et respectée.

« Toute conception du monde qui s'éteint, toute culture qui disparaît diminue une possibilité de vie. »

Octavio Paz, Prix Nobel de littérature, 1990

Visitez le site Web de Citoyenneté et Immigration.

Pour de plus amples renseignements sur les profils culturels

<http://www.cp-pc.ca/french>

Conseils pour faire passer des entretiens à des candidats internationaux

Pendant l'entrevue, vous pouvez déterminer si le candidat possède les compétences et l'expérience requises pour un poste particulier. Pour vous assurer d'embaucher le meilleur candidat qui soit pour le poste et de dissiper tout malentendu pendant le processus, tenez compte de ce qui suit :

- Prenez le temps de faire connaissance de la personne interviewée avant de commencer l'entrevue officielle. Cela lui permettra de se familiariser avec le rythme du dialogue. Offrez un environnement confortable loin des distractions.
- Posez des questions qui permettent au candidat de parler de ses réalisations au sein d'un groupe. Dans certaines cultures, il n'est pas toujours acceptable de s'attribuer le mérite d'une initiative prise.
- Soyez conscient que le maintien d'un contact visuel n'est pas une norme universelle. Si l'interviewé évite le contact visuel, essayez d'en comprendre la raison. Cela peut être perçu comme un signe de manque de respect dans certaines cultures.
- Posez des questions précises, dépourvues de jargon ou d'expression imagée, tout en employant des termes culturels neutres et non discriminatoires. Faites attention de ne pas utiliser d'acronymes ou d'abréviations tout en parlant clairement. Servez-vous d'un modèle d'entrevue.
- Clarifiez ce que vous comprenez en reformulant les propos de l'interviewé et en posant d'autres questions.
- Donnez au candidat le temps de réfléchir. Encouragez le raisonnement individuel et la pensée critique.
- Soyez patient lorsque vous interviewez un candidat dont l'anglais n'est pas sa langue maternelle. N'imposez pas vos attentes quant à la façon dont quelqu'un devrait agir – dans des cultures différentes, la communication peut ne pas être aussi directe - réservez votre jugement et cherchez à obtenir toute l'information.
- Montrez-vous ouvert. Ne vous attendez pas à voir votre « image dans un miroir ». Évitez l'approche du « comme moi ». La diversité apporte une nouvelle vision de possibilités. Demandez-vous « Comment puis-je voir cela d'un autre angle? » Le candidat potentiel n'est pas le seul qui peut repartir en ayant appris quelque chose de nouveau.
- Offrez de la rétroaction aux candidats malheureux. Ils apprécieront cette information et l'utiliseront pour s'améliorer pour une prochaine entrevue.
- Veillez à ce que la question soit comprise par le candidat. Vous devriez pouvoir le savoir d'après sa réponse. Répétez votre question, au besoin.

Conseils :

Une autre solution à une évaluation officielle des titres de compétences consiste à poser des questions détaillées et techniques au cours de l'entrevue afin d'évaluer les connaissances du candidat; il s'agit d'une façon rapide et simple pour vous permettre de déterminer si le candidat possède les connaissances particulières qui sont requises pour le poste. Passez en revue les portefeuilles, dossiers, documents pertinents, échantillons de travail à propos et autres sources de vérification. Effectuez un examen et des évaluations des compétences techniques lorsque c'est justifié. Ne ratez pas un excellent candidat qui peut contribuer positivement à votre entreprise.



MENTORAT ET IMMIGRANTS

Le mentorat est une réalité dans bien des endroits pour accueillir et intégrer des individus dans une profession, un métier, un lieu de travail ou un nouvel environnement. Il peut aider les immigrants à se familiariser avec le milieu de travail canadien, ainsi qu'avec le nouveau contexte associé à leur carrière. Le mentorat est utilisé de façon efficace dans les domaines de la médecine, des soins infirmiers, de la psychologie, du droit, du perfectionnement des enseignants, du travail des jeunes, du génie, des métiers spécialisés, du journalisme et des affaires. Bon nombre de travailleurs ont eu recours au mentorat pour pouvoir travailler dans des entreprises multinationales et dans d'autres parties du monde.

Il est très important que les immigrants aient accès à une relation de mentorat efficace en milieu de travail pour les aider à réussir et à s'intégrer dans tous les aspects de leur nouvelle vie, y compris l'emploi. Vance et Olson (1998) suggèrent qu'« une relation de mentorat est une relation de développement, de participation et de soutien au fil du temps dans laquelle le partage mutuel, l'apprentissage et la croissance se produisent dans une atmosphère de respect, d'esprit collégial et d'affirmation. »

Les relations de mentorat peuvent être établies de façon formelle par les employeurs en vue de jumeler les immigrants avec une personne d'expérience du milieu de travail, pendant une certaine période suivant l'embauche. Ce mentorat organisé et intentionnel offre une structure d'aide. Le mentorat informel peut également être encouragé par les employeurs pour que les employés aguerris prennent en charge de nouvelles personnes pendant quelque temps pour leur montrer les lieux et les aider à se familiariser avec la culture, les personnalités et le contexte du milieu de travail. La plupart des mentorats nécessitent des relations personnelles et une communication. Le mentorat de groupe, le mentorat par voie électronique et le mentorat entre pairs peuvent également se révéler utiles. Les activités de mentorat offrent un aspect social à la carrière, à la profession ou à l'organisme; un soutien et un encouragement psychosocial; et des modèles d'aptitudes et de compétences requises.

Plusieurs initiatives se déroulent à Niagara pour aider les infirmiers, médecins, journalistes et entrepreneurs formés à l'étranger. Un plan systématique pour recruter, jumeler et soutenir des mentors et mentorés pourrait fournir un programme d'encadrement en milieu de travail axé sur la langue, les politiques, les procédures, la technologie, les compétences et les types de comportements et de communications adaptés à votre milieu de travail particulier.

Comment mettre en place un plan d'action sur le mentorat efficace?

On suggère les étapes suivantes pour organiser un programme de mentorat fructueux :

1. Identifiez ceux qui ont besoin d'encadrement et ceux qui veulent en bénéficier.
2. Recrutez comme mentors des travailleurs d'expérience et de bons communicateurs qui sont dans des carrières, postes et services différents au sein de votre entreprise.
3. Offrez de la formation, des ressources et du soutien aux mentors et aux mentorés.
4. Établissez des lignes directrices pour aider les mentors et les mentorés à établir la relation et des idées pour que les activités de mentorat soient concluantes.
5. Créez une méthode pour jumeler les mentors et les mentorés dès que possible.
6. Mettez en œuvre le programme de mentorat et suivez de près les résultats.

Les étapes de la relation de mentorat comprennent : instaurer et mettre en place le programme de mentorat ; définir les objectifs et les attentes ensemble; encadrer, se réunir et communiquer de façon active; et mettre fin à la relation entre collègues de travail ou la redéfinir.

Ressources pour aider à mettre en place le mentorat :

Publication disponible à l'échelle locale :

www.ntab.org/publications/brochures.php

Rapports du Conference Board of Canada :

www.conferenceboard.ca

- *Making a Visible Difference: The Contribution of Visible Minorities to Canadian Economic Growth*
- *Toward Maximizing the Talents of Visible Minorities*
- *Mentoring: Finding a Perfect Match for People Development*

Le mentorat et les programmes de mentorat dans les entreprises :

- Longue liste d'exemples de programme dans les entreprises en Amérique du Nord
www.mentors.ca/mentorprograms.html
- Programme de mentorat en ligne de Bell Canada
- Sommaire des différences entre l'encadrement et le mentorat
www.workforce.com.archive/article/22/13/28.php

Programmes de mentorat dans la collectivité :

- Le réseau Bamboo à l'intention des professionnels et gens de métiers au Canada qui ont été formés à l'étranger
www.integration-net.cic.ca/inet/english/region/cbc/2004-01.htm
- Le programme de mentorat établi par la Society of Punjabi Engineers and Technologist in BC
www.speatbc.org/mentorship.cfm
- Success Society of Lower Mainland offre des programmes de mentorat en milieu de travail pour les professionnels formés à l'étranger
www.success.bc.ca

Ressources en mentorat :

- www.mentors.ca
Répertoire des programmes de mentorat en Amérique en Nord
- www.mentorcanada.ca
Congrès canadien sur le mentorat avec ressources
- www.onlinementoring.ca
Programme/ressources de la Fondation canadienne des jeunes entrepreneurs canadiens
- www.mentoring.org
Programme national américain de partenariat en mentorat
- www.canadianinfont.org
Ressources de mentorat en ligne pour les nouveaux immigrants
- www.fastcompany.com/guides/leadment.html
Guide en ligne sur les leaders en mentorat
- www.thiederman.com/artcles.php
Articles en ligne gratuits sur le mentorat
- www.stmichaelhospital.com
Établir des liens pour les nouveaux immigrants dans le domaine hospitalier

STAGES POUR LES IMMIGRANTS

Les stages sont des expériences éducatives et professionnelles, officielles et structurées, sur les carrières et les professions, qui offrent aux diplômés, aux étudiants, aux immigrants et à ceux qui changent de carrière la possibilité d'acquérir d'importantes connaissances et compétences. Il peut s'agir de postes rémunérés ou non. Les stages fournissent aux étudiants et aux immigrants des expériences fort utiles dans le véritable monde du travail qui leur permettent d'obtenir une expérience professionnelle pertinente.

Les stages offrent aux **candidats** la possibilité :

- d'acquérir de l'expérience dans leur carrière ou domaine de travail
- d'acquérir de l'expérience dans une organisation ou un poste particulier
- de déterminer s'ils souhaitent continuer à travailler dans une carrière ou un domaine de travail
- de créer un réseau de personnes-ressources importantes dans leur carrière

Les stages offrent aux **employeurs** la possibilité :

- de se procurer des travailleurs talentueux et qualifiés
- d'orienter un candidat particulier vers un poste dans leur entreprise ou dans le secteur de travail
- de former des professionnels en vue d'assumer un poste dans leur entreprise

Les stages permettent d'apprendre par l'apprentissage sur le tas et par l'expérience. Les stages conviennent très bien aux immigrants puisque ces derniers ont assumé des postes de même nature dans un autre pays. Ils ont en général besoin d'acquérir de l'expérience dans la carrière en question ici au Canada. Les stages sont également une introduction à la culture de l'organisation et au contexte du nouveau pays. Ils offrent à un candidat la possibilité d'accomplir les tâches associées en général à un poste, l'objectif ultime étant de transformer les stagiaires en travailleurs contribuant à l'entreprise.

Les stages sont d'autant plus efficaces lorsqu'un employeur :

- adopte un programme de stage et est déterminé à ce qu'il soit un succès
- met le doigt sur les principaux emplois, carrières et postes dans lesquels ils sont prêts à avoir des stagiaires
- établit une procédure relative au recrutement, à la sélection et à la supervision adéquate de stagiaires
- clarifie les attentes et les tâches pour une réussite mutuelle
- fournit un programme d'orientation et d'apprentissage structuré pour les stagiaires
- demande au stagiaire d'apporter sa contribution à l'entreprise et de faire profiter les autres de son savoir-faire
- ne sous-estime pas l'éventail et la complexité des tâches qu'un immigrant stagiaire peut être en mesure d'accomplir

Intern Bridge propose un site Web contenant des articles gratuits sur les stages :

www.internbridge.com/white_papers/index.htm

Deux autres articles au sujet des immigrants et des stages utiles pour les employeurs :

Hiring international students as interns: The process demystified

Intern Bridge organizational audit: Self-reflection for internship suitability

Sites et ressources additionnels :

- www.internships.com
- www.canadianimmigrant.org/RESOURCES/Careerhelp.htm
- www.graduateinternshipcouncil.org



UN EMPLOYEUR DE NIAGARA QUI « SAIT COMMENT S'Y PRENDRE » WHITE OAKS CONFERENCE RESORT AND SPA INVESTIT DANS SES EMPLOYÉS

Yasmine Mousa, Intern Journalist

Ces jours-ci, Julia Sebastian, directrice des ressources humaines au White Oaks Conference Resort and Spa, Niagara-on-the-Lake est bien plus à l'aise qu'elle ne l'était il y a cinq ans. L'industrie du tourisme florissait et la pénurie de travailleurs dans ce domaine se faisait sentir. « Nous avons eu beaucoup de difficultés pour combler les postes », déclare Mme Sebastian. Elle reconnaît qu'« avant la participation des nouveaux arrivants dans l'industrie du tourisme de la région, nous devions constamment nous battre pour les mêmes personnes. »

Mme Sebastian avait remarqué il y a quelques années l'afflux de nouveaux arrivants dans la région de Niagara. « La région a connu une augmentation très nette de nouveaux arrivants au cours des quatre à cinq dernières années. »

Elle affirme : « Si ce n'était pour les nouveaux arrivants qui se sont établis dans la région de Niagara, nous connaîtrions de graves difficultés. Sur les 500 employés de l'entreprise, les nouveaux arrivants représentent environ cinq pour cent. » « Nous embauchons des gens quels que soient leurs antécédents, leur origine ou leur ethnicité. » En outre, « avoir une équipe composée de nouveaux Canadiens offre d'excellentes possibilités d'apprentissage pour l'ensemble de l'équipe de White Oaks », déclare Mme Sebastian. « Quiconque fait preuve d'une attitude positive peut s'épanouir dans ce milieu. »

Qui plus est, l'administratrice des ressources humaines explique : « La nature multiculturelle de notre équipe découlant de ces recrues favorise une atmosphère qui reflète celle de l'esprit de la mosaïque culturelle canadienne. »

Ce lieu de villégiature s'efforce de faire avancer ses employés. Mme Sebastian fait remarquer que « nous formons nos travailleurs. S'ils sont motivés et prêts à apprendre, tout est possible. En réalité, 85 % de nos superviseurs et gestionnaires ont commencé dans un poste de première ligne dans l'entretien ménager, en tant que femmes de ménage et cuisiniers. »

White Oaks, qui a célébré ses 30 ans d'exploitation en novembre dernier, entretient des liens étroits avec diverses organisations et agences de la région qui agissent comme liaison entre le lieu de villégiature et les candidats à un emploi. « Nous comptons sur les centres d'aide à l'emploi, ainsi que les centres multiculturels comme ressources pour les employés, en plus du bouche-à-oreille dans la collectivité. »

Mme Sebastian déclare que les défis sont les mêmes et elle ajoute que l'embauche de nouveaux arrivants ne lui a causé aucun problème. Au contraire, « ils apportent sur le plan culturel un point de vue tout nouveau et une forte éthique du travail. Leur impact est surtout positif, ajoute Mme Sebastian, en particulier sur le moral et la productivité de l'équipe en place. » « Parfois la langue est un obstacle, mais encore une fois grâce aux très bons cours d'anglais offerts dans la région.. », Mme Sebastian suggère que la maîtrise de l'anglais ne devrait pas être un obstacle, en particulier avec les emplois de débutants.

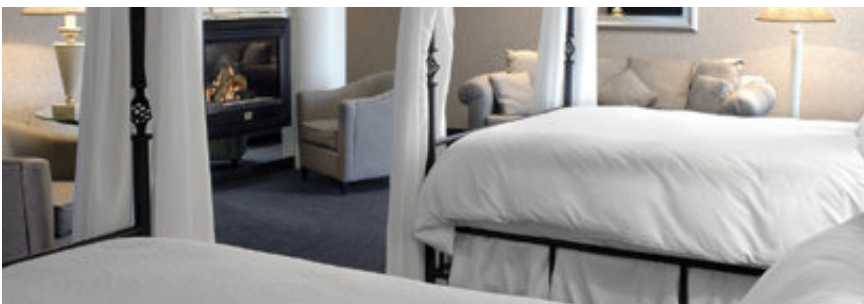
Avec la chanson de « I did it my way » en musique de fond, Mme Sebastian rajuste instinctivement la nappe et replace le vase sur la table, qui avait été utilisée pour l'entretien. « Nous portons attention aux détails, et nos employés le savent », dit-elle.

Parmi les nombreux prix qu'il a reçus, le White Oaks Conference Resort and Spa a été reconnu comme l'un des meilleurs employeurs de la région de Niagara. En 2005, White Oaks se classait deuxième sur la liste des « 50 meilleurs employeurs au Canada » du Report on Business Magazine. Cette même année-là, le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara lui remettait le prix d'excellence en formation.

Il est évident que White Oaks « sait comment s'y prendre » .

Les employeurs de Niagara ont bien d'autres belles histoires de réussite sur l'embauche d'immigrants à raconter.

- www.NIEC.ca
- www.hireimmigrants.ca/resources/?resource=news&id=5
- www.torontoalliance.ca



Services multiculturels et d'établissement

Les services d'établissement existent pour aider les nouveaux immigrants à s'intégrer avec succès dans leur collectivité. Les services comprennent, entre autres, une orientation communautaire (se procurer un numéro d'assurance sociale, l'assurance maladie, un logement, etc.), du counselling de nature générale et en immigration, des services de traduction et d'interprétation, et une évaluation linguistique. Ces services peuvent aider les employés formés à l'étranger à réussir à s'adapter à leur nouvelle collectivité.

Portail sur l'immigration à Niagara

Ce site Web fournit aux immigrants l'information et les outils nécessaires pour réussir dans la région de Niagara. On y trouve également des liens vers des sites réputés qui fournissent aux immigrants de l'information à jour.

www.niagaraimmigration.ca

Programmes relais

Le gouvernement de l'Ontario appuie des programmes qui peuvent aider les nouveaux arrivants à obtenir leur permis ou certificat dans leur profession ou métier afin qu'ils puissent travailler en Ontario. Ces programmes ont été établis par les employeurs, collègues et universités, organismes de réglementation sur les professions et organismes communautaires. On les appelle les « programmes relais ». Pour de plus amples détails sur les programmes individuels, visitez le site Web du ministère de Citoyenneté et Immigration à :

www.citizenship.gov.on.ca/french/working/experience/

www.careerbridge.ca

Ressources en ligne

www.settlement.org est un site Web primé, géré par le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI). Ce site Web fournit aux nouveaux arrivants de l'information et des ressources sur une variété de sujets pour aider au processus d'établissement.

Classes linguistiques

Il existe un grand nombre de cours de langues pour aider les immigrants à améliorer leurs compétences à l'écrit, à l'oral, en lecture et à l'écoute, et à participer à des programmes d'évaluation et de formation. Les cours sont offerts par un certain nombre d'organismes, y compris les conseils scolaires, les collègues communautaires et les organismes communautaires et destinés aux immigrants.

www.ontarioimmigration.ca/french/learnfrench_improving.asp

Anglais, langue seconde (ALS)

Les cours d'anglais, langue seconde sont en général offerts par les conseils scolaires de la région et sont ouverts à tout le monde, quel que soit le statut d'immigrant.

www.niec.ca

Programmes d'alphabétisation

Dans les secteurs où les cours ALS ne sont pas offerts, il est possible de disposer de séances de tutorat individuelles ou en groupe, pour se perfectionner en rédaction et en lecture, offertes par l'intermédiaire d'organismes d'alphabétisation locaux.

www.niec.ca

Le saviez-vous?

L'apprentissage non reconnu au Canada touche surtout l'apprentissage accrédité à l'étranger. Plus de 340 000 Canadiens possèdent un titre de compétences étranger non reconnu. Les personnes ayant suivi un apprentissage accrédité à l'étranger sont plus susceptibles de venir de Chine, d'Inde, des Philippines et de la Guyane.⁶

Services d'évaluation des titres de compétences

World Education Services - *Destiné aux immigrants*: WES fournit des rapports d'évaluation des titres de compétences en fonction de diplômes reconnus qui offrent une équivalence au Canada pour chacun des diplômes académiques et transcrits d'une personne. Choisi par le gouvernement de l'Ontario pour offrir aux immigrants des services d'évaluation des titres de compétences, WES est un organisme à but non lucratif. Sa mission est d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer sur le marché du travail.

www.wes.org/ca

Évaluations des titres de compétences et soutien en matière d'accréditation

Les sites Web suivants offrent de l'aide aux employés et aux candidats potentiels en matière d'évaluation des titres de compétences et d'accréditation :

www.credentials.gc.ca

www.cicic.ca

www.enic-naric.net

Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers fournit de l'information et des services d'orientation et d'aiguillage aux travailleurs formés à l'étranger pour leur permettre de réussir et de mettre plus rapidement à profit leurs compétences au Canada.

Conçus par et pour les organismes réglementaires sur les professions autoréglementées en Ontario, Regulators for Access renferme également de l'information utile pour les professionnels immigrants, les groupes communautaires, les gouvernements, les collègues et les universités, les employeurs et les associations professionnelles.

www.regulators4access.ca

⁶ Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada: Conference Board of Canada, juin 2001



Conseil de planification
de la main d'œuvre du Niagara
Notre vision fonctionne

CONSEIL DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU NIAGARA

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara dessert la région de Niagara. En tant que chef de file dans la planification du marché du travail local, il réalise des recherches bien documentées, identifie les tendances en matière d'emploi, cible les possibilités pour les travailleurs et rassemble les gens pour trouver des solutions. L'organisme effectue des études annuelles sur les tendances, les occasions et les priorités ayant des répercussions sur le marché du travail de Niagara et publie un rapport annuel qui rend compte des actions stratégiques visant à répondre aux grandes priorités.

Le CPMON est l'une des 25 régions de planification en Ontario qui forment le réseau des commissions locales. Les commissions locales sont financées par Emploi Ontario. Chaque année, elles assurent une planification du marché du travail adaptée aux réalités économiques locales, la réalisation des activités et des projets pour aider les collectivités à obtenir de meilleurs résultats.

www.niagaraworkforceboard.ca

www.localboards.on.ca



NIAGARA IMMIGRANT EMPLOYMENT COUNCIL

L'organisme Niagara Immigrant Employment Council (NIEC) est un organisme régional résultant de la collaboration de plusieurs intervenants provenant du milieu des affaires, d'organismes communautaires, d'organismes réglementaires sur les professions et des quatre paliers du gouvernement. Il a été créé pour améliorer la diversité et la prospérité économique de Niagara en renforçant sa capacité à attirer, recruter et retenir des immigrants formés à l'étranger qui ont choisi comme destination le Canada. Les organismes communautaires comprennent : des fondations communautaires, des établissements d'enseignement postsecondaire, des organismes économiques et de perfectionnement de la main-d'œuvre et des syndicats.

www.niec.ca

Le contenu de cette publication est fourni uniquement à titre d'information et ne se veut pas une acceptation du contenu ou des organisations qui s'y trouvent. Le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara... une division du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara, n'assume aucune responsabilité attribuable à toute erreur ou omission.

Ce document peut être cité ou reproduit librement, sans le consentement écrit du Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara, à condition qu'il n'y ait aucun changement apporté au texte ou au contenu et que le Conseil de planification de la main-d'œuvre du Niagara soit reconnu comme l'auteur du document.



Conseil de planification
de la main d'oeuvre du Niagara

Notre vision fonctionne

1, rue St. Paul, bureau 605, St. Catharines ON L2R 7L2

Téléphone : 905 641-0801 Télécopieur : 905 641-0803

Courriel : info@niagaraworkforceboard.ca

Site Web : www.niagaraworkforceboard.ca