

***Renouveler l'infrastructure municipale et  
intégrer les travailleuses et les travailleurs  
formés à l'étranger et chevronnés à la  
main-d'œuvre : Une étude des besoins  
nationaux immédiats***

***Charles C. Smith  
Juin 2008***

## **Table des matières**

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. Le besoin critique de renouveler l'infrastructure</b>	<b>5</b>
<b>3. Les changements démographiques et les besoins du marché du travail</b>	<b>8</b>
<b>4. La reconnaissance des diplômes étrangers – un défi constant</b>	<b>11</b>
<b>5. Possibilité d'action</b>	<b>15</b>
<b>5.1 Programmes fédéraux</b>	<b>16</b>
<b>5.2 Programmes provinciaux</b>	<b>19</b>
<b>5.3 Programmes municipaux</b>	<b>21</b>
<b>5.4 Lacunes et besoins ciblés</b>	<b>22</b>
<b>6. Formuler des stratégies de collaboration</b>	<b>25</b>
<b>7. Ouvrages de référence</b>	<b>27</b>

### **Sommaire**

Après avoir étudié certains des défis qui se présentent aux municipalités en ce qui a trait à leur besoin de renouveler l'infrastructure, le document Renouveler l'infrastructure municipale et intégrer les travailleuses et les travailleurs formés à l'étranger et chevronnés à la main-d'œuvre : Une étude des besoins nationaux immédiats identifie le travail nécessaire pour renouveler l'infrastructure urbaine du Canada et le rôle qui pourrait être joué dans de tels projets par les travailleuses et les travailleurs formés et ayant pris de l'expérience à l'étranger. Un mémoire a été préparé pour le Congrès du travail du Canada et ce document explore les possibilités de revitaliser les environnements urbains et d'employer les travailleuses et les travailleurs immigrants qualifiés dans ce processus. Pour faire ce point, le document étudie les obstacles constants qui se présentent aux travailleuses et aux travailleurs chevronnés, formés à l'étranger, qui cherchent à utiliser leurs compétences au sein de la main-d'œuvre canadienne. Il passe aussi en revue les programmes fédéraux, provinciaux et municipaux actuels qui visent à faciliter l'intégration

de ces travailleuses et de ces travailleurs. Ce faisant, il suggère que tous les paliers de gouvernement devraient porter une attention particulière à l'établissement d'un programme de renouvellement de l'infrastructure durable et à la création de programmes de transition cibles pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs chevronnés, formés à l'étranger, d'obtenir un emploi dans le processus de renouvellement de l'infrastructure.

Bien que ce document exprime mes propres opinions sur le sujet, je désire remercier Harisha Sivalinkam pour son aide immense à la recherche et Karl Flecker pour ses commentaires sur l'ébauche de ce document.

*Le gouvernement du Canada est engagé à améliorer l'intégration des immigrants à la main-d'œuvre. En fait, le Premier ministre Harper a promis que notre but commun « sera de permettre à ceux et celles qui sont formés et prêts à travailler dans leur domaine de compétences d'entrer plus rapidement sur le marché du travail. » Pour atteindre ce but, je travaille étroitement avec le ministre de Citoyenneté et Immigration pour mettre en place une série de mesures qui aideront les nouveaux immigrants à s'intégrer plus efficacement à la main-d'œuvre canadienne.*

Message **du ministre des Ressources humaines et du Développement social Canada (RHDSO), Monte Solberg.**

## **1. Introduction**

Au cours de la dernière décennie, les municipalités ont exercé des pressions sur le gouvernement fédéral pour reconnaître le besoin urgent d'améliorer l'infrastructure municipale (par ex. réfection des routes, l'épuration de l'eau, la gestion des déchets, les parcs, les installations récréatives et culturelles). Au même moment, les centres urbains ont été frappés par le transfert des responsabilités provinciales pour les services humains, sociaux et récréatifs, particulièrement dans les secteurs de programmes autorisés, par exemple l'aide sociale et le logement pour les personnes à bas revenus et les pauvres. Conséquemment, ceci a créé une pression à la baisse sur les fonds disponibles pour le renouvellement de l'infrastructure tandis que les coûts des programmes autorisés augmentent sans hausse correspondante des transferts de paiement provinciaux. Les municipalités sont ainsi forcées de financer ces services humains essentiels en premier lieu et à long terme, elles ont moins de fonds pour le renouvellement de l'infrastructure.

Bien que le dilemme persiste malgré plusieurs débats entre les dirigeants au palier urbain et ceux des gouvernements provinciaux et fédéral, la configuration actuelle de l'économie canadienne fait face à des manques importants de compétences et de main-d'œuvre dans des régions et des secteurs particuliers. Une des façons dont les gouvernements canadiens, fédéral et provinciaux, ont commencé à traiter ces défis, est par une augmentation des niveaux d'immigration et des cibles plus sélectives visant à attirer la main-d'œuvre étrangère pour rencontrer les besoins du marché du travail canadien. D'une part, tandis que les niveaux d'immigration ont augmenté et qu'il y a une approche plus sélective pour l'immigration, les immigrants qualifiés et chevronnés formés à l'étranger continuent de faire face à des obstacles en ce qui a trait à la reconnaissance de leur savoir et de leurs compétences. Conséquemment, les immigrants ont de la difficulté à trouver un emploi dans la profession qu'ils ont étudiée et pratiquée pendant plusieurs années.

Le Congrès du travail du Canada (CTC) a noté ces deux défis et il est intéressé à les aborder par une série de stratégies collaboratives visant à améliorer le renouvellement de l'infrastructure municipale et l'emploi de travailleuses et de travailleurs chevronnés formés à l'étranger. Ce mémoire couvre les défis identifiés par le CTC concernant ce qui suit :

- 1) Le besoin critique de renouveler l'infrastructure
- 2) Les défis d'accroître l'immigration et le marché du travail canadien
- 3) Les défis constants pour la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger
- 4) Les occasions d'agir en ce qui a trait au renouvellement de l'infrastructure
- 5) Les prochaines étapes pour instituer les stratégies collaboratives

Pour le CTC, ce mémoire résume l'information dans chacune de ces sections et en conclusion suggère qu'un programme d'infrastructure national est nécessaire et qu'un tel programme peut et devrait être utilisé pour intégrer des immigrants chevronnés formés à l'étranger à la main-d'œuvre canadienne par l'entremise de divers programmes qui offriront à ces immigrants de la formation professionnelle, du recyclage et de la formation au travail tout en assurant un lien entre leurs compétences et les connaissances requises pour mener à bien les projets de renouvellement de l'infrastructure.

## 2. Le besoin critique de renouveler l'infrastructure

En novembre 2007, la Fédération canadienne des municipalités (FCM) a publié un document intitulé « **Attention : danger – L'effondrement imminent de l'infrastructure municipale du Canada**<sup>1</sup>. Ce rapport préparé par Saeed Mizra, professeur de génie civil et de mécanique appliquée à l'Université McGill, commence en évaluant la crise actuelle comme suit :

Les municipalités canadiennes construisent, sont propriétaires et maintiennent la plupart de l'infrastructure qui soutient notre économie et notre qualité de vie. Toutefois, au cours des derniers vingt ans, les municipalités ont été frappées par un gel fiscal causé par des responsabilités grandissantes et des revenus inférieurs. Conséquemment, elles ont été forcées de retarder les investissements nécessaires et l'infrastructure municipale continue de se détériorer pendant que la valeur estimative des réparations a quintuplé, passant de 12 milliards de dollars en 1985 à 60 milliards de dollars en 2003. Ce coût représente le déficit de l'infrastructure municipale et aujourd'hui il a atteint 123 milliards de dollars. (2007:2)

Argumentant que l'infrastructure municipale à travers le Canada « a atteint son point de rupture ... (puisque la majorité) a été construite entre 1950 et 1970... (et que) la majeure partie doit être remplacée...», Mizra suggère que ce déficit de 123 milliards de dollars est plus important dans des domaines tels que les réseaux d'alimentation en eau et les circuits d'eau usée (31 milliards de dollars); le transport (21,7 milliards de dollars); le trafic de transit (22,8 milliards de dollars); la gestion des déchets (7,7 milliards de dollars) et l'infrastructure communautaire, récréative, culturelle et sociale (40,2 milliards de dollars). (2007:2)

Les municipalités ont été durement touchées en raison des plus grandes responsabilités pour les services humains, par exemple, les paiements pour l'aide sociale et l'hébergement public et la réduction des paiements de transfert provenant des instances supérieures. Contrairement aux instances supérieures, les municipalités ont très peu d'occasions de générer des revenus et ne peuvent avoir des budgets d'exploitation déficitaires. Conséquemment, les dépenses en capital ont été retardées en raison des demandes plus pressantes

---

<sup>1</sup> This report is similar to the position paper presented by the FCM in September, 2006 *Submission to Transport, Infrastructure and Communities Canada*

des coûts d'exploitation. Ceci a eu des répercussions significatives sur la détérioration de l'infrastructure. (Mizra, 2007:5)

L'investissement dans la nouvelle infrastructure se chiffrait à un taux annuel de 4,8 pour cent entre 1955 et 1977 et se rapprochait de la croissance de la population canadienne et du taux d'urbanisation. Ceci est tout un contraste comparativement au taux annuel de 0,1 pour cent entre 1978 et 2000 et ceci représente un sous-investissement marquée par tous les paliers de gouvernement. (Mizra, 2007:6) Bien que les nouveaux investissements dans l'infrastructure municipale aient augmenté à 7,5 pour cent par année entre 2001 et 2003, Mizra argumente que :

...cette croissance récente dans les dépenses pour l'infrastructure ne devrait pas être considérée comme une solution au déficit de l'infrastructure... puisqu'une grande partie de l'augmentation des investissements peut être retracée à la croissance de l'urbanisation au cours des derniers dix ans et il n'est pas clair que l'augmentation du capital social est suffisante pour rencontrer les besoins de la population. De plus, cette augmentation de l'investissement n'a pas rencontrer les besoins annuels de réhabilitation du capital social existant ou redresser la situation des travaux de maintenance et de réhabilitation accumulés au cours de la décennie. (2007:6)

Plus particulièrement, Mizra identifie cinq catégories pour le renouvellement de l'infrastructure :

1. Transport (routes, ponts, bordures de trottoir et trottoirs);
2. Eau (distribution, approvisionnement et traitement);
3. Eaux usées (réseaux séparatifs et égouts pluviaux et installations de traitement pertinentes);
4. Trafic de transit (installation, équipement et matériel roulant);
5. Autre infrastructure publique (par ex., installations culturelles, sociales, communautaires et récréatives).

En ce qui a trait à l'importance du renouvellement de l'infrastructure, Mizra cite les deux principales sources suivantes :

- Le Rapport de la Commission d'enquête sur l'effondrement d'une partie du passage supérieur sur le boulevard de la Concorde (2007:198) disait « Le mandat de la Commission a révélé le besoin

de moderniser notre infrastructure qui a été bâtie en grande partie dans les trente années qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale. Le Québec n'est pas seul; la situation est semblable partout en Amérique du Nord. Il ne s'agit pas uniquement de la sécurité publique, mais de l'habileté de maintenir une infrastructure de première classe, qui joue un rôle dans la qualité de vie des résidents du Québec et son développement économique ».

- Aussi, le budget fédéral 2006 *Rétablir l'équilibre fiscal au Canada – Cibler les priorités* disait « La qualité de vie des Canadiens et la compétitivité de leur économie reposent notamment sur une infrastructure fiable et efficace, pourvue en grande partie par les administrations municipales et les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral. »

Mizra cite d'autres études qui partagent la même opinion, notamment la Canada West Foundation qui en 2003 estimait que le coût total pour le renouvellement de l'infrastructure s'élevait à 125 milliards de dollars, et l'étude Mizra/Haider en 2003 qui a découvert que le déficit de l'infrastructure pourrait atteindre les 400 milliards de dollars d'ici 2020. (2007: 9) Mizra note aussi des sondages menés par :

- ✓ La FCM et l'Université McGill qui démontrent que le déficit de l'infrastructure est passé de 12 milliards de dollars en 1985 à 44 milliards de dollars en 1996;
- ✓ Les (cartes routières technologiques), la Société canadienne de génie civil, le the Canadian Society of Civil Engineering, le Conseil canadien des ingénieurs, l'Association canadienne des travaux publics et le Conseil national de recherches du Canada qui ont évalué le déficit de l'infrastructure à 57 milliards de dollars en 2003;
- ✓ Les services économiques TD qui estimaient que le déficit de l'infrastructure grandissait de 2 milliards de dollars par année. (2007:9)

Pour adresser ce déficit cumulatif, Mizra argumente que « (a) un inventaire national de l'infrastructure est nécessaire pour déterminer exactement la grandeur, l'étendue et l'aspect géographique du déficit de l'infrastructure

municipale. Toutefois, jusqu'à ce qu'un tel projet soit entrepris, ceci demeure un besoin urgent pour identifier le déficit aussi précisément que possible... Ceci est particulièrement important devant les preuves grandissantes que le déficit de l'infrastructure municipale atteint des proportions critiques... (et si nous n'agissons pas avec prudence, les coûts économiques, sociaux et environnementaux du déficit augmenteront rapidement. » (Mizra, 2007:8)

### **3. Les changements démographiques et les besoins du marché du travail :**

Depuis longtemps, il a été reconnu que la société canadienne change rapidement en raison des niveaux d'immigration plus élevés. Comme le suggèrent Alboim et McIsaac « Les niveaux d'immigration pour 2007 ont été établis en fonction de 250 000 à 265 000 nouveaux résidents permanents. Ceci représente 10 000 de plus que les projections 2006 et signale un engagement à long terme de la part du gouvernement canadien de chercher des solutions aux écarts toujours grandissants entre le marché du travail et les pressions démographiques. » (2007:2. Voir aussi Flecker, 2007:11)

Toutefois, Alboim et McIsaac sont prudents en ce qui a trait à l'impact possible de ces futures Canadiens et Canadiennes. Ils écrivent « En tant qu'élément dans le contexte du développement du capital humain plus vaste, le recours à l'immigration pour répondre aux pénuries dans le marché du travail ne peut fonctionner avec succès que s'il est articulé systématiquement avec des politiques de développement pertinentes – notamment, le développement du marché du travail ainsi que l'éducation et la formation. » (2007:2)

L'inquiétude de Alboim et McIsaac est évidente dans leur description des immigrants qui s'installent au Canada. Ils décrivent les immigrants récemment arrivés, ceux des dernières 30 années, comme ayant des attestations d'éducation supérieure à celles des personnes du même groupe d'âge nées au Canada . Ils soulignent que ces immigrants viennent principalement de pays non européens et, conséquemment, qu'ils sont majoritairement racialisés. Ces immigrants ont aussi tendance à s'établir dans les grands centres urbains, tels que Toronto, Vancouver et Montréal. En identifiant ces caractéristiques, Alboim et McIsaac suggèrent un côté négatif important aux expériences que ces immigrants ont tendance à partager lorsqu'ils s'installent au Canada. Ils écrivent

*« Bien que les immigrants arrivés depuis les années 1990 soient les plus instruits jusqu'ici, les résultats qu'ils obtiennent sur le marché du travail ne sont pas comparables aux immigrants précédents ou à leurs homologues nés au Canada. Ces résultats moins positifs semblent disparates à la lumière des pénuries de main-d'œuvre et de compétences partout au Canada. L'attente est que d'ici 2011, les immigrants compteront pour 100 % de la croissance net du marché du travail. Il est toutefois de plus en plus impératif de développer des réponses politiques pour faciliter un meilleur rendement du marché du travail pour les immigrants qualifiés. (Alboim and McIsaac, 2007:3) »*

Dans ce contexte, Alboim et McIsaac notent :

- Au début des années 1980, les immigrants connaissaient des taux plus élevés de participation à la main-d'œuvre que les individus nés au Canada, mais cette situation s'est renversée au début des années 1990 lorsque le taux de participation des immigrants au marché du travail est tombé sous la moyenne nationale.
- Bien que certains immigrants récents aient trouvé des emplois lucratifs dans des occupations à niveau élevé de compétences, « il reste encore une surreprésentation d'immigrants possédant une éducation universitaire dans les emplois à bas niveau de compétences... ». (2007:3)

De plus, Flecker suggère que d'ici 2016, l'immigration comptera pour près de 66 pour cent de la croissance de la population canadienne et d'ici 2030, Statistique Canada prévoit que l'immigration comptera pour 100 pour cent de la croissance de la population du Canada. (2007:4) Flecker argumente aussi que présentement, 75 pour cent de la croissance nette de la main-d'œuvre du Canada provient de l'immigration et que certaines projections indiquent que cette source représentera 100 pour cent de la croissance de la main-d'œuvre du Canada dans six ans. (2007:11)

Ces facteurs sont évidents malgré une reconnaissance accrue des pénuries de compétence et de main-d'œuvre au niveau des régions, par exemple, l'industrie des services, les petites entreprises, l'industrie du pétrole de l'Alberta et les métiers en Colombie-Britannique. (Alboim and McIsaac, 2007:5)

Conséquemment, il a été noté que :

- i) en 2001, 44,6% des immigrants récents (ceux qui se sont établis au Canada entre 1996-2001) se sont retrouvés sous le seuil de faible revenu;
- ii) Près de 60 % des nouveaux arrivés actifs occupent des emplois à temps partiel ou à contrat;
- iii) Entre 1981 et 2001, malgré le plus haut degré d'instruction, le taux de pauvreté chez les immigrants récents de Toronto a augmenté de 125 %. (Campagne Colour of Poverty, 2007: fiche documentaire #8)

Citant les données de Statistique Canada, les documents de recherche du Congrès du travail du Canada reconnaissent aussi que 34 pour cent des immigrants arrivés au Canada entre 1995 et 1999 vivent dans des situations à bas revenus comparativement à 11 pour cent des non immigrants. (2007:11-12) De plus, le Conference Board du Canada a calculé que le manque de reconnaissance des diplômes étrangers représente une perte de 3,42 - 4,97 milliards de dollars pour l'économie canadienne. (Alboim and McIsaac 2007: 5) Ceci est dû au fait que les immigrants travaillent sous leur niveau de compétence et qu'au moins deux tiers de leurs compétences non utilisées, soit une valeur de 1,6 milliards de dollars, sont en fait transférables dans le contexte canadien. (Alboim and McIsaac 2007: 5)

Enfin, dans son document, *le Programme syndical pour de bons emplois*, le CTC note divers manques de compétences qui touchent la croissance de l'économie canadienne et suggère « Les pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions (telles que les métiers spécialisés et les professions du domaine de la santé) et dans certaines régions nous donnent une importante occasion de faire passer des travailleurs et travailleuses en chômage ou sous-employés et mal payés à de meilleurs emplois. L'accès à la formation devrait être grandement accru pour les 40 % de travailleurs et travailleuses qui ont des capacités restreintes de lecture, d'écriture et de calcul et pour les nouveaux immigrants et immigrantes qui sont sous-employés par rapport à leur éducation et à leurs titres de compétence. » (CTC, 2007:8-9). Le document du CTC poursuit en disant :

« Compte tenu des tendances démographiques et des disparités économiques régionales, le Canada subira vraisemblablement de plus en plus de pénuries de main-d'œuvre dans des professions et des régions particulières. Le CTC préconise un élargissement du programme

d'immigration qui nous aidera à répondre aux défis futurs du marché du travail. » (CTC, 2007:9)

Ces données suggèrent qu'il existe un besoin urgent de considérer le rôle de l'établissement des immigrants et les besoins du marché du travail dans le but d'accélérer l'intégration à la main-d'œuvre canadienne, des travailleuses et des travailleurs éduqués à l'étranger et qualifiés.

#### **4. Les défis constants de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger :**

Un article du Toronto Star parle de l'intérêt qu'aurait le ministre des Ressources humaines et du Développement social, Monte Solberg, à encourager les Canadiennes et les Canadiens à « prendre un marteau, se servir d'un tour, conduire un camion ou à faire tout autre travail nécessaire pour assurer la stabilité de l'économie. » (Brennan, 2008:A17). En réponse à un sondage de Price-Waterhouse Coopers qui suggérait que 60 pour cent des compagnies croient qu'un manque de main-d'œuvre qualifiée ralentit la croissance, Brennan cite Solberg en disant « Je crois fermement que ce soit la question la plus importante qui se présente au pays. » Solberg poursuit en disant « Nous devons trouver des moyens (pour attirer les gens à revenir dans la main-d'œuvre active)... Nous avons besoin de gens prêts à travailler ... toutes sortes de gens qui ont eu beaucoup de difficultés à joindre la main-d'œuvre active dans le passé. » (Brennan, 2008:A17).

Solberg note le rôle possible que la main-d'œuvre immigrante pourrait jouer pour combler ces manques de travail et il est cité comme disant « Il ne fait aucun doute que l'immigration sera un élément important de la façon dont nous relèverons les défis de notre marché du travail... mais il y a des défis, dont un est que tous les pays du monde considèrent la même réserve de travailleurs et travailleuses. » (Brennan, 2008:A17)

À la lumière de ce commentaire, il semblerait que ce soit dans le meilleur intérêt du Canada de présenter des occasions attrayantes aux immigrants afin de les intéresser à choisir le Canada comme destination. Toutefois, malgré l'intérêt de Solberg, un récent rapport de Statistique Canada note que l'emploi d'immigrants est perçu comme un moyen de contrer les manques de main-d'œuvre prévus, la plus grande rétention des immigrants dans leurs postes

n'est pas suffisante pour prévenir l'écart entre les immigrants et les Canadiens nés au pays. (tel que cité dans le National Post, 2008:FP6)

Ceci semble suggérer qu'au lieu de présenter des occasions intéressantes qui attireraient les immigrants chevronnés éduqués à l'étranger, les obstacles historiques qui préviennent l'intégration accélérée de ces travailleurs et travailleuses sont encore évidents. Par exemple, certains des obstacles constants qui empêchent l'intégration des immigrants qualifiés au marché du travail incluent :

1. La perception du manque « d'expérience de travail canadienne » est souvent une raison injustifiée et non pertinente utilisée par les employeurs éventuels ;
2. Le connaissance limitée des langues officielles;
3. L'absence d'une banque de données qui permettrait aux employeurs d'accéder à des inventaires d'immigrants qualifiés sous considération pour venir au Canada;
4. Les défis constants visant l'obtention de licences pour les professionnels réglementés;
5. Le manque d'information outre-mer et au Canada concernant les besoins de main-d'œuvre au Canada et les compétences requises;
6. Le manque de reconnaissance des compétences des immigrants par les employeurs;
7. La discrimination raciale dont les travailleuses et les travailleurs immigrants font l'objet;
8. Une plus grande compétition de la main-d'œuvre canadienne possédant une éducation supérieure;
9. Les longues périodes requises pour le traitement des documents des immigrants;
10. Le manque de connexions et de réseaux pour les travailleuses et les travailleurs immigrants;
11. Le manque d'aide financière pour soutenir les programmes éducatifs et le perfectionnement professionnel.

Bien que les critères de sélection des immigrants visent l'éducation, l'apprentissage et les compétences qui répondent au nouveau marché du travail, une partie de la littérature continue de suggérer que les politiques d'intégration pour faciliter l'entrée sur le marché du travail sont faibles. Les inquiétudes concernant ces questions sont discutées brièvement ci-après.

1. Manque d'expérience de travail canadienne. « L'obstacle le plus commun à l'emploi des immigrants qualifiés est la nécessité d'avoir une expérience de travail canadienne. » (Alboim and McIsaac 2007: 4) Bien qu'ils rencontrent toutes les autres exigences d'emploi, les connaissances insuffisantes du milieu de travail canadien, des normes d'emploi, de la législation sur la santé et la sécurité, des attentes et des pratiques culturelles du milieu de travail, des structures organisationnelles et des styles de communications efficaces demeurent des obstacles pour les travailleuses et les travailleurs chevronnés formés à l'étranger.
2. Le manque de compétences linguistiques. Les employeurs mentionnent ce sujet comme étant un des obstacles importants qui empêchent les immigrants d'obtenir un emploi professionnel au Canada. Les immigrants ont besoin de formation linguistique plus spécialisée pour améliorer leurs aptitudes en communication et leurs compétences particulières au poste convoité dans le milieu de travail.
3. Il n'existe aucune banque de données où les employeurs peuvent accéder à l'inventaire des immigrants qualifiés qui sont considérés pour venir au Canada. Certains employeurs ignorent simplement combien d'immigrants qualifiés entrent au Canada et cherchent un emploi. Conséquemment, il est impossible de jumeler les compétences des immigrants aux occasions d'emploi parce que la majorité des immigrants espèrent commencer à travailler dès leur arrivée au pays.
4. Les licences pour les professions auto-gérées. Les immigrants peuvent très difficilement obtenir une licence pour pratiquer leur profession au Canada et conséquemment, ils nécessitent des programmes de préparation à l'emploi pour combler l'écart entre la valeur de leur éducation à l'étranger et le diplôme équivalent au Canada.
5. Le manque d'information. Les immigrants viennent au Canada avec l'impression qu'ils mèneront une vie productive, espérant atteindre la prospérité économique en raison des compétences et de la formation pour lesquelles ils ont tellement travaillé. Alors qu'ils sont dans leur pays, les immigrants ne sont pas au courant des besoins du marché du travail au Canada et ne savent pas si leurs diplômes et compétences sont transférables dans l'économie canadienne.

6. Les employeurs ne sont pas conscients de la valeur des compétences des immigrants. Plusieurs employeurs ne reconnaissent pas les immigrants comme une ressource importante à laquelle ils peuvent avoir recours. De plus, les employeurs canadiens sont incapables d'évaluer correctement la valeur des diplômes obtenus à l'étranger. (Alboim and McIsaac 2007: 11) Cette incertitude est interprétée comme un risque que plusieurs employeurs ne sont pas prêts à prendre. (Alboim, Finnie, Meng 2005: 14).
7. Reconnaissance des diplômes. Au Canada il n'y a pas d'approche normalisée pour évaluer les diplômes internationaux et conséquemment, la transférabilité des compétences et de l'éducation est très faible. (Alboim and McIsaac 2007:4). De plus, il n'existe pas de méthode normalisée pour permettre aux immigrants de démontrer leurs compétences et leur expérience. Le problème est que l'évaluation d'un diplôme ne signifie pas nécessairement qu'il sera reconnu et que l'employeur y rattachera une valeur. Les employeurs ignorent simplement la valeur de l'évaluation et les bienfaits économiques possibles d'embaucher des immigrants qualifiés.
8. Discrimination/racisme. La majorité des immigrants sont des personnes racialisées et bien qu'ils aient souvent une éducation supérieure à celle des personnes nés au Canada, ils continuent à recevoir des salaires largement inférieurs comparativement aux immigrants non racialisés. (Reitz 2005: 12).
9. Les longues périodes d'attente pour traiter les demandes. Présentement, il y a une période d'attente de 4-5 ans pour le traitement des demandes parce que le système est complètement sur papier et inefficace. Les employeurs sont souvent frustrés parce que les compétences sont nécessaires immédiatement.
10. Le manque de connexions et de réseaux. Ceci est un obstacle pour plusieurs immigrants à la recherche d'un emploi parce « les contacts » sont un avantage important dans le marché du travail compétitif d'aujourd'hui.
11. Le manque d'aide financière/programme de prêts. Les immigrants qui participent aux programmes de formation de transition n'ont pas droit aux prêts étudiants parce que ces programmes ne livrent pas de

diplômes. Aussi, les étudiants postsecondaires ou la main-d'œuvre qui suivent des programmes de formation n'ont pas nécessairement les biens ou les ressources nécessaires pour garantir des prêts. (Alboim, Finnie, Meng, 2005:15).

Ces obstacles doivent faire l'objet de contestation pour accélérer l'intégration des immigrants chevronnés formés à l'étranger à la main-d'œuvre canadienne. Dans certains domaines, comme le suggère la prochaine section, il est nécessaire de procéder rapidement par l'entremise de programmes cibles visant particulièrement les secteurs spécifiques au sein de la main-d'œuvre canadienne là où il existe un besoin de travailleuses et de travailleurs ayant une éducation et des compétences supérieures. Le Canada ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce que les immigrants continuent à s'identifier fortement comme des Canadiens s'ils ont l'impression qu'ils ont été attirés au pays sous de faux prétextes seulement pour accepter des emplois dégradants, mal rémunérés et insécures qui font en sorte que leurs familles vivent dans la pauvreté.

## **5. Occasions d'agir dans le dossier du renouvellement de l'infrastructure :**

Les preuves offertes dans le rapport de la FCM mentionné plus haut, identifient clairement le besoin urgent d'avoir un programme de renouvellement de l'infrastructure bien planifié, avec les ressources nécessaires et durables. Mizra donne le détail particulier des besoins de l'infrastructure qui indique que :

- 1) Les systèmes d'aqueduc et d'épuration des eaux requièrent une attention particulière dans les domaines du traitement, de l'approvisionnement et de la distribution qui incluent le travail sur les conduites maîtresses, les conduites d'eau, les réducteurs de pression, les compteurs d'eau, les usines d'épuration, la capacité de stockage et les postes de pompage ainsi que le traitement des égouts séparatifs, y compris les conduites d'eaux de pluie et les séparateurs, les trous d'homme, les usines de traitement, les bassins de rétention, les fausses septiques et les postes de remontée. (2007:12);
- 2) Dans le cas du transport on doit porter une attention particulière aux chemins pavés et non pavés, aux trottoirs et bordures, aux pistes

cyclables, aux ponts, aux passages supérieurs, au matériel de dépoussiérage des routes et d'enlèvement de la neige;

- 3) Le trafic de transit nécessite une attention particulière aux réseaux de transport rapide, de circulation faible et de métros, y compris le travail sur les rails, le matériel roulant, les stations, les établissements de services et les stationnements; des autobus y compris le travail sur les voies réservées, les établissements de services et les parcs relais; et les tramways, y compris le travail sur les rails, le matériel roulant, les stations et les parcs relais. (2007:13);
- 4) Les établissements culturels, sociaux, communautaires et récréatifs nécessitent une attention particulière pour les édifices gouvernementaux, le logement public, les complexes à fins multiples, les centres récréatifs extérieures et intérieures, les parcs et les terrains de jeux;
- 5) Les établissements de gestion des déchets nécessitent qu'une attention particulière soit accordée aux sites d'enfouissement, aux établissements de recyclage municipaux et aux établissements pour disposer/entreposer/recycler les déchets dangereux. (2007:14).

Les besoins peuvent et devraient être harmonisés aux compétences des travailleuses et des travailleurs formés à l'étranger et qualifiés. À cette fin, il est impératif d'établir des programmes visant spécifiquement ces questions. Depuis que le gouvernement fédéral a conclu des ententes d'immigration formelles avec plusieurs provinces (C.-B., Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, Yukon et l'Île-du-Prince-Édouard), ces gouvernements ont entrepris diverses initiatives pour répondre au recours inefficace aux compétences des immigrants au Canada. Certaines de ces initiatives sont résumées ci-après. Toutefois en les étudiant, il devient évident qu'aucune d'elles ne touchent directement les questions soulevées dans ce document.

### **5.1 Programmes fédéraux :**

Il existe plusieurs programmes fédéraux visant à intégrer à la main-d'œuvre, les travailleuses et les travailleurs chevronnés formés à l'étranger. Ces derniers incluent :

1. Citoyenneté et immigration Canada (CIC). Ce ministère fédéral est responsable de la sélection et de l'établissement des immigrants. En ce qui a trait à l'établissement, ses responsabilités sont limitées par son mandat qui est d'offrir des programmes et des services pertinents à l'établissement des immigrants (par ex. de la formation linguistique et des conseils) mais rien qui a vraiment trait à l'intégration à la main-d'œuvre. (Alboim and McIsaac 2007: 7). CIC partage avec RHDSC la responsabilité de déterminer la politique sur les travailleuses et les travailleurs temporaires et il est partenaire dans le Programme des candidats des provinces (PCP). CIC offre aussi de la *formation linguistique aux personnes nouvellement arrivées* au Canada. Ce programme offre des cours de français et d'anglais de base aux adultes ayant le statut de résidents permanents.
2. Les cours de langue de niveau avancé (CLNA). Ce programme est commandité par CIC et offre une formation linguistique de niveau avancé en anglais. Ce programme est unique parce qu'en général la formation linguistique en anglais couvre habituellement qu'un langage de base, mais sur le marché du travail, des compétences linguistiques excellentes sont un atout pour la plupart des employeurs. Ce programme se spécialise aussi dans la formation particulière à certains emplois, la formation linguistique pertinente au marché du travail pour aider les nouveaux arrivés à trouver un emploi conforme à leurs compétences et leurs qualifications. Le CLNA est une solution aux barrières linguistiques auxquelles se heurtent plusieurs immigrants lorsqu'ils se retrouvent dans un nouveau pays. Le CLNA est équivalent aux niveaux de compétence linguistique canadiens 7-10 et le programme offre aussi des programmes de transition, de mentorat, de placements ainsi que d'autres programmes d'aide à l'emploi.
3. Le programme des travailleurs temporaires. La demande de main-d'œuvre est plus grande dans des secteurs et des postes particuliers. Pour rencontrer ces besoins, Services Canada (SC) et Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) ont conçu ce programme pour combler les besoins à court terme ou pour inviter des travailleurs temporaires jusqu'à ce qu'ils deviennent des résidents permanents du Canada (Alboim et McIsaac 2007:6).

4. Ententes de partenariat sur le marché du travail (EPMT). Ce programme vise à améliorer la participation au marché du travail de ceux et celles qui se heurtent à des obstacles particuliers, y compris sans toutefois se limiter aux immigrants récents, aux peuples autochtones, aux travailleurs plus âgés et aux personnes ayant un handicap. Le programme cherche à offrir de la formation en apprentissage et à intégrer les immigrants qualifiés récemment arrivés au marché du travail, à offrir des cours d’alphabétisation et de développement des compétences en milieu de travail. Par exemple, l’Ontario recevra 1,368 milliards de dollars sur une période de six ans avec 292,5 millions de dollars pour les immigrants récents. Le programme a l’intention de fournir de meilleures informations aux immigrants avant leur arrivée dans la province et d’améliorer l’accès au marché du travail en offrant de la formation linguistique, de la formation axée sur l’emploi et autre aide nécessaire. Le programme vise aussi à offrir des programmes de transition qui incluent la formation, le placement professionnel, le mentorat, le soutien pour travail indépendant et le recyclage des compétences. Malheureusement, le programme n’a jamais été mis en place en raison de l’absence de financement dans le budget 2006 du nouveau gouvernement conservateur. (Alboim and McIsaac 2007:14)
5. Bureau d’orientation relatif aux titres de compétences étrangers. Le gouvernement fédéral a fondé le bureau à titre de service de renvoi pour aider les travailleurs éduqués à l’étranger à connaître le succès et mettre leurs compétences à l’œuvre au Canada. Le bureau offre aux immigrants prometteurs, tant outre-mer que nouvellement arrivés au pays, de l’information concernant le marché du travail canadien ainsi que les processus d’évaluation et de reconnaissance des diplômes.
6. En chemin vers le Canada. Ce programme offre un portail national qui donne aux immigrants qui viendront probablement au Canada, un aperçu des demandes du marché du travail canadien. Ce programme a pour but de relever le défi que les immigrants n’ont pas suffisamment de renseignements concernant l’économie du travail et les exigences pour l’intégration. Il offre aussi des outils pour entreprendre le processus de reconnaissance des diplômes et

de jumelage des compétences des immigrants avec les emplois disponibles.

7. Le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII). Financé par le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers du gouvernement canadien, ce programme est géré par l'Association des collèges communautaires du Canada. Son objectif est d'aider les immigrants à se préparer pour leur intégration au marché du travail canadien pendant qu'ils sont encore dans leur pays d'origine et se chargent des derniers détails de l'immigration. Le programme vise particulièrement à informer les immigrants prometteurs sur des sujets tels que :
  - Les tendances dans le marché du travail canadien et leur province de destination;
  - Les exigences d'emploi dans des postes déterminés;
  - Les défis de s'établir au Canada et ce qui peut être fait pour les relever;
  - La recherche d'emploi dans le contexte canadien;
  - Les coordonnées des organisations qui pourraient leur fournir une aide pratique pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence étrangers; la langue, les tests d'habileté et le recyclage; les licences professionnelles; l'aide à l'emploi.

## **5.2 Programmes provinciaux**

La section suivante décrit brièvement certains des programmes provinciaux visant à intégrer les travailleurs et travailleuses éduqués à l'étranger et chevronnés à la main-d'œuvre canadienne.

1. **Avantage carrière.** Il s'agit d'un programme de stage, financé par le gouvernement de l'Ontario pour les professionnels éduqués à l'étranger. Il aborde le manque d'expérience de travail canadienne en offrant des stages rémunérés de 4 à 12 mois aux immigrants compétents. Ce programme offre une occasion de combler l'écart entre l'expérience de travail internationale et canadienne. Le montant de base est de 2 167 \$ par mois et les employeurs ont le droit d'y ajouter un montant s'ils le désirent. Depuis sa mise en œuvre en 2003, plus de 500 stages ont été remplis et, en janvier 2007, plus de 80 % des participants et des participantes avaient trouvé un emploi permanent



- dans leur domaine. Toutefois, 1 200 candidates et candidats qualifiés pour les stages demeurent toujours dans la banque de données parce que les employeurs n'y participent pas suffisamment et que le programme n'est pas bien connu. (Alboim and McIsaac 2007: 9)
2. Programme de candidats des provinces (PCP). Ce programme permet aux provinces et aux employeurs de déterminer les besoins spécifiques du marché du travail et les candidats appropriés pour combler les postes. Les provinces utilisent les PCP pour favoriser l'immigration dans des endroits autres que les grandes villes qui ont traditionnellement connu les taux les plus élevés d'établissement des immigrants. À titre d'exemple de la façon dont ce programme fonctionne, le projet pilote en Ontario qui a été lancé le 24 mai 2007, permet au gouvernement provincial de jouer un rôle dans le choix des immigrants qualifiés de trois catégories : (i) les professionnels; (ii) les travailleurs qualifiés; et (iii) les étudiants internationaux. Les provinces peuvent aussi nommer des individus qui ont été identifiés directement par les employeurs, qu'ils se conforment ou non aux critères fédéraux de travailleurs qualifiés.
  3. Projet d'immersion. Il s'agit d'un programme de stage du Québec pour les immigrants qui cherchent leur première expérience de travail canadienne. Le programme a un taux de placement approximatif de 360 personnes par année, dans des postes situés majoritairement à Montréal. Le programme offre aussi une subvention équivalente au salaire de six mois pour inciter les employeurs à couvrir une partie du programme d'aide pour l'intégration à l'emploi des immigrants qui est géré par Emploi-Québec. (Alboim and McIsaac 2007:9)
  4. Affiliation of Multicultural and Social Service Agencies of British Columbia (AMSSA) Le AMSSA est un programme de mentorat qui cherche à permettre aux travailleurs immigrants d'avoir des contacts et d'établir des réseaux dès leur arrivée en Colombie Britannique. Le programme offre aux immigrants des services pour faciliter leur établissement, crée des occasions de réseau, offre un développement professionnel et, plus particulièrement, il associe les immigrants sans travail à la recherche d'un emploi à des individus occupant des postes pour lesquels ils ont la formation nécessaire. Le mentor partage ses réseaux professionnels et guide l'immigrant durant la recherche d'emploi et le processus d'obtention des licences. Toutefois, il a été



difficile de créer un bon groupe de mentors parce qu'il y a un manque de fonds pour la publicité et les services d'approche.

5. Le projet de reconnaissance des qualifications des éducateurs et éducatrices de la tendre enfance du Manitoba. Il s'agit d'un programme de transition de 14 semaines pour les éducateurs et les éducatrices de la tendre enfance formés à l'étranger, qui inclut un mentorat et une évaluation fondée sur le travail qui utilise un cadre d'évaluation des compétences. Les stagiaires sont intégrés au milieu de travail à titre d'aides et ensuite leurs compétences sont évaluées au travail. En mai 2006, 22 personnes avaient complété le programme avec succès. (Aboim and McIsaac 2007: 11) .

### **5.3 Programmes municipaux**

La section suivante décrit brièvement certains des programmes municipaux visant à intégrer à la main-d'œuvre, les travailleuses et les travailleurs chevronnés formés à l'étranger.

  Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Ce programme a débuté en septembre 2003 et son but primaire est de trouver et de mettre en place des solutions pour aider à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les immigrants lorsqu'ils cherchent un travail dans la région de Toronto. Son mandat est de : (i) identifier des façons d'améliorer l'accès au marché du travail pour les immigrants qualifiés; (ii) accroître l'accès et la disponibilité de services pour aider les immigrants à pénétrer le marché du travail plus efficacement; (iii) changer la façon dont les intéressés perçoivent la valeur et le travail des immigrants qualifiés; et (iv) changer la façon dont les gouvernements fonctionnent pour ce qui est de la planification et de la programmation entourant ces questions. Dans sa première année, 1 000 immigrants qualifiés ont été jumelés avec des mentors (McIsaac, 9) et des 700 participants qui ont complété le programme, 68 % ont trouvé des emplois à temps plein, 46 % d'entre eux dans leur domaine de compétences. (Aboim and McIsaac 2007: 10)

  Le partenariat de mentorat. Ce programme offre aux nouveaux immigrants de la ville de Toronto et des régions de Halton, Peel et York, un mentorat axé sur un emploi particulier. Les immigrants desservis par ce programme rencontrent toutes les exigences

nécessaires sur les plans de l'éducation et de la linguistique pour se joindre au marché du travail canadien, mais ils n'ont pas les connexions et les réseaux nécessaires. Le partenariat de mentorat ouvre la porte de réseaux et crée des relations qui peuvent mener à l'emploi. Cinquante sociétés partenaires ont joint le programme où les mentors et les mentorés se rencontrent en personne pour négocier les objectifs de la relation de mentorat et signer une entente de partenariat. Ces objectifs peuvent inclure un soutien aux mentorés pour : (i) comprendre la culture du milieu de travail canadien; (ii) identifier les compétences requises pour répondre aux demandes du marché; (iii) offrir des conseils sur la façon d'obtenir les titres de compétences nécessaires, s'il y a lieu; (iv) améliorer la terminologie professionnelle; (v) maîtriser des techniques de promotion personnelle et de renforcement de la confiance-en soi; (vi) choisir des programmes de perfectionnement technique et des ressources; (vii) trouver des publications et des ateliers sur les derniers développements dans leur domaine; (viii) recueillir des informations sur les industries locales et les employeurs possibles; (ix) établir des réseaux professionnels; (x) identifier les possibilités d'emplois et de placements pour formation au travail; et (xi) appuyer les efforts pour s'établir sur le plan professionnel. Les mentors et les mentorés travaillent ensemble pour un total de 24 heures au cours d'une période de quatre mois. Les assistants offrent aux immigrants le soutien nécessaire en ce qui a trait aux communications et aux relations. Les mentors et les mentorés sont invités à communiquer avec leur assistant à tout moment durant la relation, s'ils ont des questions ou des inquiétudes. À la fin de la période, les mentors et les mentorés soumettent des commentaires évaluatifs.

- ☰📄 Hireimmigrants.ca. Ce programme aide les employeurs éventuels en leur fournissant les outils nécessaires pour améliorer leurs pratiques en matière de ressources humaines en ce qui a trait aux immigrants qualifiés. En ce moment, le programme inclut des employeurs tels que la Banque royale du Canada, Apotex et Teshmont Consultants. (Alboim and McIsaac 2007: 11)

#### **5.4 Les lacunes et le besoin de programmes ciblés :**

Il y a maintenant plusieurs programmes en place pour répondre aux nombreux besoins et défis qui se présentent aux travailleuses et aux travailleurs

chevronnés éduqués à l'étranger. Certains de ces programmes sont très utiles puisqu'ils offrent une formation linguistique appropriée, un mentorat et des occasions de gagner de l'expérience professionnelle. Toutefois, aucun d'eux ne vise des secteurs d'emploi particuliers et aucun d'eux n'offre les compétences et les qualifications requises pour renouveler l'infrastructure des municipalités canadiennes. Puisqu'il est urgent de procéder au renouvellement de l'infrastructure et que des niveaux d'immigration plus élevés sont la source primaire de la croissance du marché du travail, il semble que le besoin le plus urgent maintenant est la mise en place de programmes fédéraux-provinciaux-municipaux visant le renouvellement de l'infrastructure et le recours aux travailleuses et aux travailleurs chevronnés éduqués à l'étranger.

Bien que les programmes nommés plus haut offrent de nombreux avantages, aucun d'eux n'aborde particulièrement les besoins visés discutés dans le document et ils ne traitent pas de certains obstacles bien connus.

Par exemple :

- Pour changer la perception des employeurs concernant le «manque d'expérience de travail canadienne» et sa pertinence aux travailleuses et aux travailleurs éduqués à l'étranger, le travail doit se poursuivre avec les employeurs pour mieux définir et assurer que «l'expérience de travail canadienne» est une exigence réelle du poste dans l'économie mondiale d'aujourd'hui. Dans les cas où une telle expérience de travail est pertinente, il a été suggéré que des alternatives travail-études et des stages peuvent fournir une expérience de travail rémunérée, particulièrement aux personnes nouvellement arrivées, afin que les individus qui possèdent les diplômes académiques, les compétences linguistiques et les compétences techniques nécessaires pour combler un poste, sans toutefois avoir la connaissance du marché du travail canadien, puissent faire la transition. Cette alternative permet aussi aux personnes nouvellement arrivées de développer des techniques de réseautage et des relations avec leurs collègues qui leur donneront aussi une référence plus tard lorsqu'ils seront à la recherche d'un emploi; le syndicat peut jouer un rôle important pour soutenir ce genre de stage, puisque les affiliés ont de l'expérience de l'éducation par les pairs et des programmes de formation.
- Une banque de données interrogeable permettrait aux employeurs de consulter les données sur un grand nombre d'immigrants dans le but de faire des offres d'emploi. Une telle banque de données permettrait non

seulement aux immigrants d'entrer leurs compétences et leurs titres mais elle offrirait à ces derniers et aux employeurs un lien à la Classification nationale des professions pour les emplois pertinents au renouvellement de l'infrastructure. Il pourrait s'agir d'une banque de données particulière aux municipalités, qui inclut un rôle pour les syndicats locaux représentant les travailleuses et les travailleurs dans les milieux de travail municipaux afin d'ajouter leurs connaissances du milieu de travail municipal, des taux de retraite, etc.;

- Le gouvernement n'a toujours pas investi dans des programmes d'évaluation des titres de compétences parce que ce service pourrait être trop coûteux pour les petites entreprises. De plus, les gouvernements devraient pourvoir une forme d'incitatifs afin que les entreprises embauchent des nouveaux immigrants qualifiés;
- Les gouvernements n'offrent pas d'aide financière ou de prêts qui permettraient aux immigrants de payer pour leurs cours et de recevoir un soutien du revenu pendant qu'ils sont en formation;
- Le Programme des travailleurs temporaires est perçu comme exploitant les travailleurs temporaires en les embauchant à salaires moindres dans certains secteurs. Il offre aussi aux employeurs moins d'incitatifs pour les programmes de formation parce que ces individus ont un statut temporaire et non permanent. (Congrès du travail du Canada; 10; Alboim and McIsaac, 2007: 6);
- Les ententes d'immigration fédérales/provinciales/territoriales n'incluent pas les programmes pour le marché du travail qui tombent sous Ressources humaines et Développement social Canada (Alboim and McIsaac, 2007:13).

Tel que noté plus haut, l'argument fait dans ce document suggère qu'un plan national de renouvellement de l'infrastructure municipale, complet, soutenu et durable est nécessaire et de plus, les compétences des travailleuses et des travailleurs qualifiés formés à l'étranger peuvent et devraient être utilisées afin de combler ces manques de main-d'œuvre.

Pour ce faire, il est nécessaire d'effectuer des recherches plus approfondies pour identifier plus précisément la gamme de compétences et de qualifications requises pour les projets de renouvellement de l'infrastructure et pour les

associés à la réserve d'immigrants récemment arrivés et aux personnes intéressées à immigrer au Canada qui ont été formés à l'étranger et possèdent une expérience de travail dans d'autres pays. Par exemple, bien que Mizra identifie plusieurs secteurs clés pour le renouvellement de l'infrastructure, le document de la FCM ne fournit pas suffisamment de détails pour identifier les compétences spécifiques et l'expérience requises pour de tels projets. Cette recherche est nécessaire afin de permettre aux travailleurs chevronnés formés à l'étranger d'obtenir un emploi dans ces projets.

Un tel procédé d'association devrait être établi afin que les programmes cibles puissent être développés pour faire une transition entre l'éducation et l'expérience des travailleurs chevronnés formés à l'étranger afin que les employeurs puissent les intégrer aux projets d'infrastructure, de sorte à accélérer l'entrée de ces derniers dans la main-d'œuvre canadienne tout en rencontrant les besoins immédiats de main-d'œuvre et le manque de compétences.

Pour prendre avantage de cette occasion, il serait possible d'initier des projets pilotes dans trois à cinq municipalités qui répondent initialement aux critères suivants :

1. Il y a un besoin définitif de projets d'infrastructure municipale;
2. Il y a une bonne présence d'immigrants qualifiés;
3. Les syndicats qui représentent les travailleurs municipaux sont présents;
4. Il y a des agences pour l'immigration et l'établissement qui ont l'habitude des programmes de transition.

## **6. Prochaines étapes pour trouver des stratégies de collaboration :**

Les immigrants s'établissent dans les villes. En tant que tel, il serait logique d'assurer que les municipalités aient un rôle clé à jouer dans tous les aspects de l'établissement des immigrants, y compris l'intégration au milieu de travail ainsi que la formation linguistique et autres services qui permettent aux immigrants de s'établir dans les communautés locales. Comme le suggère

Alboim et McIsaac « L'immigration est un élément urbain de plus en plus important et il y a un besoin de plus en plus impératif pour les municipalités d'accroître leur capacité et leurs ressources pour planifier et pourvoir des services si elles veulent tirer pleinement profit des avantages sociaux et économiques de l'immigration [traduction] ». (2007:14).

Malheureusement, les municipalités n'ont pas le droit de participer directement à une relation avec le gouvernement fédéral. Toutefois, l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration fait place à un rôle formel pour les municipalités et à cette fin, les villes de l'Ontario sont représentées par l'Association de municipalités de l'Ontario. De plus, en reconnaissance de l'expérience unique de la Ville de Toronto avec les services d'établissement des immigrants, les gouvernements fédéral et provincial ont signé en 2006 un protocole d'entente distinct indiquant comment les trois paliers de gouvernement travailleront ensemble. (Alboim and McIsaac, 2007:14) Ces deux modèles peuvent être considérés pour le développement d'un programme de renouvellement de l'infrastructure municipale qui vise les occasions d'emplois pour les travailleurs formés à l'étranger.

En invitant les municipalités à participer plus activement aux services d'établissement des immigrants et en ajoutant un programme cible de renouvellement de l'infrastructure, tel que suggéré dans ce document, les travailleurs éduqués à l'étranger développeraient une relation étroite avec le palier de gouvernement qui est le plus proche d'eux. Aussi, les municipalités accepteraient une plus grande responsabilité pour offrir, financer et appuyer la dispense des services et les occasions d'emplois pour ses nouveaux résidents.

Ceci représenterait une gamme complète de services pour les travailleurs chevronnés formés à l'étranger qui possèdent les connaissances et les compétences pour participer aux projets de renouvellement de l'infrastructure municipale. À cette fin, les municipalités qui travaillent avec des syndicats offriraient le perfectionnement et la formation linguistique, le mentorat, un réseau d'appui à l'intégration communautaire et professionnelle, un appui et un perfectionnement des compétences spécifiques au travail requis pour le renouvellement global de l'infrastructure municipale.

Pour aller de l'avant avec une telle initiative, le CTC devrait tenter de travailler avec la FCM et des organisations telles que TRIEC ou l'équivalent dans les villes qui attirent le plus grand nombre d'immigrants, notamment, Toronto, Vancouver et Montréal. Une telle approche de collaboration pourrait peut-être permettre que des négociations soient entreprises avec les gouvernements fédéral et provinciaux afin qu'ils appuient un programme durable de renouvellement de l'infrastructure qui vise l'emploi de travailleuses et de travailleurs chevronnés éduqués à l'étranger.

## 7. Références

Affiliation of Multicultural and Social Service Agencies of British Columbia (AMSSA). 2008.

Extrait le 10 juin 2008 du site <http://www.amssa.org/>.

Alboim, Naomi, et Elizabeth McIsaac. 2007. *Making the Connections: Ottawa's Role in Immigrant Employment*. Montréal : *IRPP Choices* 13 (3).

Alboim, Naomi, Ross Finnie, et Ronald Meng. 2005. *The Discounting of Immigrants' Skills in Canada: Evidence and Policy Recommendations*. Montréal: *IRPP Choices* 11, no. 2.

Brennan, Richard (2008) *Labour shortage key issue: Solberg*, *Toronto Star*, A17, (avril 12)

Congrès du travail du Canada (non daté) *Programme syndical pour de bons emplois (deuxième ébauche)*

(2007) *Changing Demographics*

CareerBridge. 2008. Internats pour les professionnels éduqués à l'étranger. Extrait le 9 juin 2008 du site <http://www.careerbridge.ca/>.

Fiches documentaires de la campagne « Colour of Poverty » (2007)

Fédération des municipalités canadiennes (2006) *Soumission à Transport, infrastructure et communautés Canada* (septembre)

Gouvernement du Canada. 2008. *Projet canadien d'intégration des immigrants*. Extrait le 10 juin 2008 du site <http://ciip.accc.ca/>.

Gouvernement du Canada. 2008. *Citoyenneté et Immigration Canada*. Extrait le 11 juin 2008 du site <http://www.cic.gc.ca/english/index.asp>.

Gouvernement du Canada. 2008. *Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers*. Extrait le 8 juin 2008 du site <http://www.credentials.gc.ca/about/index.asp>.

Gouvernement du Canada. 2008. *Se rendre au Canada*. Extrait le 11 juin 2008 du site <http://www.goingtocanada.gc.ca/>.

Gouvernement du Canada. 2008. *Ressources humaines et développement social Canada*. Extrait le 3 juin 2008 du site <http://www.hrsdc.gc.ca/en/home.shtml>.

Gouvernement de l'Ontario. 2008. *Perspectives Ontario : Programme de désignation des candidats de la province*. Extrait le 7 juin 2008 du site <http://www.ontarioimmigration.ca/French/PNPabout.asp>.

Ressources humaines et développement social Canada. 2008. *Entente sur les partenariats du marché du travail*. Extrait le 4 juin 2008 du site <http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/lmd/lmda/ontario/partnership.shtml>

Ressources humaines et développement social Canada. 2008. *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Extrait le 8 juin 2008 du site [http://www.hrsdc.gc.ca/en/workplaceskills/foreign\\_workers/index.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/en/workplaceskills/foreign_workers/index.shtml)

Reitz, Jeffrey G. 2005. *Tapping Immigrant's Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy*. Montréal: IRPP Choices 11, no.1.

Settlement. Org. 2008. *Enhanced Language Training Program*. Extrait le 11 juin 2008, du site [http://www.settlement.org/sys/faqs\\_detail.asp?faq\\_id=4000690](http://www.settlement.org/sys/faqs_detail.asp?faq_id=4000690).

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). 2008. Consulté le 3 juin 2008 sur le site <http://www.triec.ca/index.asp>.

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) 2008. *The Mentoring Partnership*. Consulté le 3 juin 2008 sur le site

<http://www.thementoringpartnership.com/index.asp>.

am:sepb\*225/C:\Users\ffitzgibboncawston\AppData\Local\Temp\XPGrpWise\FINAL infrastructure CLC-FR-10976.doc