

> EXPÉRIENCES DE TRAVAIL ET TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

En consultant le C.V. d'un immigrant de formation étrangère, vous y trouverez des qualifications scolaires provenant d'un établissement d'enseignement, situé dans un autre pays, qui ne vous est probablement pas familier. Vous constaterez peut-être aussi que le candidat possède une expérience de travail à l'étranger. Que pouvez-vous faire pour évaluer le mieux possible ces titres et ces expériences de travail ?

- 9 -

Il peut être difficile d'évaluer les C.V. et les demandes d'emploi d'immigrants formés à l'étranger. Des termes tels que les titres de postes, les secteurs industriels, et le nom des établissements et programmes d'enseignement ne se traduisent pas toujours en des termes plus familiers en Ontario. C'est une raison importante pour que vous, à titre d'employeur, puissiez préférer trouver dans le C.V. d'un candidat immigrant la mention de plusieurs années d'expérience au Canada. Une telle expérience démontrerait que les connaissances et les compétences du candidat sont transférables, et aussi qu'il s'est adapté à la culture des lieux de travail canadiens.

Mais évidemment, chaque immigrant qualifié arrive au Canada sans expérience canadienne de travail. Vous posséderez vraisemblablement cer-

tains doutes quant à la signification réelle de ses qualifications et de ses expériences étrangères. Il existe des ressources pour vous permettre d'y voir clair, et vous pourriez découvrir qu'un candidat immigrant sans scolarisation ou expérience de travail au Canada convient parfaitement à vos exigences en matière d'emploi.

ÉVALUATION DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

World Education Services-Canada (WES Canada - <http://www.wes.org/ca/fr/index.asp>) évalue et compare les diplômes d'établissements scolaires étrangers. Les rapports d'évaluation de titres WES offrent des analyses claires et cohérentes des titres étrangers, et les comparent aux diplômes ou certificats plus familiers émis par des établissements

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les employeurs canadiens semblent préférer de beaucoup embaucher des postulants ayant une expérience de travail au Canada. Néanmoins, préférer une «expérience canadienne» peut injustement empêcher ou décourager les gens de solliciter un emploi, et peut créer un obstacle discriminatoire. Cette préférence est souvent basée sur l'incertitude et le doute relativement à l'interprétation des titres de compétences et des expériences de travail des immigrants qualifiés formés à l'étranger.

ESSAYEZ CECI :

Si vous préférez une «expérience canadienne», il pourrait être utile de vous demander si vous hésitez sur les connaissances techniques spécialisées du candidat, ou plutôt sur ses compétences générales. Dans le second cas, établissez une liste des compétences générales nécessaires pour occuper le poste. Si, par exemple, la capacité de bien travailler en équipe est importante pour vous, posez en entrevue des questions qui nécessitent du candidat de fournir des exemples de son expérience du travail en équipe.

d'enseignement canadiennes. WES a été chargé par le gouvernement de l'Ontario de livrer des services d'évaluation de titres dans la province.

TITRES DE COMPÉTENCES : ÉVALUATION VS RECONNAISSANCE

Il est important de distinguer entre l'évaluation d'un titre des compétences étranger et sa reconnaissance. L'évaluation d'un titre est relativement simple. Vous, ou l'immigrant qui se cherche un emploi, pouvez faire évaluer des titres de reconnaissance à un prix raisonnable par WES Canada. Vous obtiendrez une comparaison des titres étrangers avec des titres de compétences locaux qui vous sont plus familiers.

La reconnaissance du titre de compétences, par contre, est un processus que l'immigrant doit suivre afin de pouvoir travailler dans une profession réglementée (par exemple médecin, avocat, enseignant ou comptable). Une évaluation peut suggérer qu'un titre étranger est semblable à un titre local spécifique, mais ce n'est pas la même chose que de posséder le titre de compétences local approprié.

Il est souvent très difficile et très long, pour un immigrant, d'obtenir la reconnaissance de ses titres

de compétences étrangers et pour se procurer les titres canadiens nécessaires à la pratique de sa profession au Canada. En général, plus le niveau d'approbation nécessaire est élevé et plus il peut vous être difficile de trouver un immigrant qualifié. Comme employeur, vous avez généralement très peu ou pas de contrôle à cet égard. Bien que les procédures et délais associés soient surtout ressentis par les immigrants, ils peuvent être également très frustrants pour vous, si vous désirez embaucher un immigrant par ailleurs qualifié. Bien que les gouvernements, les syndicats, les associations industrielles, les organismes d'accréditation et autres intervenants continuent de travailler à améliorer la situation, des obstacles considérables demeurent dans certains secteurs.

Les employeurs dans plusieurs secteurs de la région d'Ottawa – particulièrement ceux de la finance, de la technologie de l'information et des soins de santé, qui désirent travailler pour le gouvernement – ont souvent besoin d'un cautionnement et d'une cote de sécurité. Ce processus peut s'avérer passablement long. Les immigrants de certains pays (et la liste de ces pays change souvent) doivent avoir résidé au Canada pendant cinq ans ou plus avant d'être admissibles à une cote de sécurité.

ASTUCES :

Certaines de ces techniques peuvent vous aider à déterminer si un postulant formé à l'étranger répond aux exigences d'un emploi :

- Demandez à voir des documents d'agrément et d'autres documents sur les cours suivis ;
- Étudiez les portfolios ou dossiers de documents qui n'ont peut-être pas été joints au C.V. ;
- Obtenez une évaluation des titres de compétences auprès d'un service approprié ;
- Cernez les habiletés au cours de l'entrevue ;
- Évaluez les démonstrations de connaissances techniques dans le milieu de travail ;
- Concentrez-vous sur les habiletés et les compétences réelles plutôt que sur des titres de compétences spécifiques.