

Plan d'action des groupes de travail

Mai 2008



embauche | hire
immigrants ottawa



Financé par le gouvernement de l'Ontario

www.embaucheimmigrantsottawa.ca

Table des matières

Résumé.....	1
Les groupes de travail d'EIO	1
Conseil des employeurs champions – Endossements et appuis	3
Obstacles	4
État de réceptivité du milieu de travail.....	4
Questions culturelles	5
Langue	5
Qualifications et expérience de travail.....	6
Reconnaissance des titres de compétences.....	6
Note spéciale au sujet des attestations de sécurité.....	7
Progrès jusqu'à maintenant	7
Liaison entre les intervenants	8
Activités de réseautage et de coaching	8
Amélioration au niveau des processus.....	9
Programmes d'internats, de mesures transitoires et de mentorat	9
Plan d'action	9
Réseautage	10
Recrutement.....	11
Coaching.....	11
Internats.....	12
Programmes de transition	12
Mentorat.....	13
Suivis et rapports.....	14
Révision des politiques, pratiques et processus	15
Éducation et information	16
Outils et ressources	16
Activités des groupes de travail.....	17
Annexe A: Feuilles de référence du plan d'action	18
Annexe B : Tableau de mise en œuvre du plan d'action	24
Annexe C : Organisations membres des groupes de travail	25

Résumé

Le projet Embauche immigrants Ottawa (EIO) a été mis sur pied dans le but de créer des occasions d'intégrer les immigrants au marché du travail d'Ottawa. Le principal objectif d'EIO est d'augmenter le nombre d'employeurs qui embauchent des immigrants qualifiés. Cet objectif sera atteint en ayant recours à une approche concertée comprenant:

- un Conseil des employeurs champions (CEC) regroupant d'importants employeurs d'Ottawa qui appuient l'intégration des immigrants qualifiés au marché du travail;
- des groupes de travail dont les membres comprennent notamment des représentants des organisations d'affaires, des employeurs, des services aux immigrants, des syndicats, des gouvernements et des établissements d'enseignement, qui travaillent ensemble à éliminer les obstacles systémiques dans les domaines des soins de santé, de la technologie de l'information, des finances et du secteur public; et
- une campagne locale de sensibilisation, afin de mieux faire comprendre les valeurs sociales et économiques que les immigrants contribuent à Ottawa.

Le présent document regroupe et résume les plans d'action produits par chaque groupe de travail d'EIO, et souligne leurs réalisations jusqu'à présent.

Les groupes de travail d'EIO

Quatre groupes de travail sectoriels ont été créés en mai 2007. Ces groupes représentent des employeurs et intervenants des secteurs de la santé, des technologies de l'information, des finances et de la fonction publique. Depuis, chaque groupe s'est réuni à chaque mois sauf en juillet et en août 2007. En plus de ces quatre groupes de travail, une table ronde du gouvernement fédéral a été mise sur pied dans le but de coordonner les activités connexes des ministères fédéraux.

Les groupes de travail ont eu recours à une méthodologie impliquant une série de réunions thématiques mensuelles. L'ordre du jour de chaque réunion portait sur un thème précis, relatif aux défis auxquels font face les employeurs au niveau de l'embauche et de la rétention, au sein de leurs organisations, d'immigrants dont les qualifications correspondent à leurs besoins. Le séquençage des thèmes a été réalisé de façon à favoriser un processus d'identification et de résolution des problèmes.

Les groupes de travail ont identifié les principaux obstacles qui nuisent à l'embauche d'immigrants qualifiés au sein de leurs organisations respectives. Ces principaux obstacles sont l'état de réceptivité du milieu de travail, les questions culturelles, la langue (y compris le bilinguisme et le langage non verbal), les qualifications et les expériences de travail, ainsi que la reconnaissance des compétences.

Les groupes de travail ont également élaboré un ensemble d'interventions planifiées et de recommandations, en vue d'éliminer certains obstacles spécifiques. Les activités prévues comprennent notamment des occasions de coaching et de réseautage, l'amélioration des processus, la participation à des internats, une formation transitoire, des programmes de mentorat, une sensibilisation culturelle, et le recours à de nouveaux outils et à de nouvelles ressources.

Certaines de ces activités sont déjà en cours, et des progrès importants ont été réalisés au niveau de l'élimination de certains obstacles. Voici un aperçu des initiatives déjà en cours de réalisation au sein des groupes de travail :

Liaison entre les intervenants

Les agences locales de service aux immigrants et les établissements d'enseignement sont des intervenants majeurs au niveau des initiatives d'EIO. Elles participent avec enthousiasme aux activités des groupes de travail, avec comme résultat un renforcement considérable des relations entre ces intervenants et les employeurs représentés au sein des groupes de travail.

Activités de réseautage et de coaching

Les groupes de travail ont commencé à organiser et à prendre part à des occasions de réseautage et de coaching qui impliquent des employeurs et des immigrants qualifiés. À l'occasion de ces initiatives, immigrants et employeurs ont commencé à détruire certains des obstacles relatifs à la culture et aux milieux de travail.

Amélioration des processus

Plusieurs employeurs ont entrepris de passer en revue et de modifier leurs processus et leurs pratiques de RH qui ont trait à l'embauche des immigrants. Plusieurs font également une meilleure utilisation des agences de services aux immigrants pour recruter des candidats qualifiés.

Internats, mesures de transitions et mentorat

Les employés ont commencé à explorer et, dans certains cas, à participer à des programmes existants qui donnent aux immigrants et aux employeurs l'occasion d'acquérir de nouvelles expériences de travail ainsi que de nouvelles compétences et connaissances.

Téléchargez une copie du Plan d'action des groupes de travail au www.embaucheimmigrantsottawa.ca

Conseil des employeurs champions – Endossements et appuis

Le Conseil des employeurs champions d'EIO (CEC) appuie sans réserve les plans d'actions élaborés par les groupes de travail, et ses membres vont appuyer et promouvoir la mise en pratique des plans d'action au sein de leurs organisations respectives et au sein de la collectivité.

En particulier, le CEC et ses membres vont:

1. Continuer d'appuyer l'appartenance et la participation de leur organisation aux activités continues des groupes de travail d'EIO;
2. Faire preuve de leadership pour veiller à ce que les éléments appropriés des plans d'action soient mis en pratique au sein de leurs organisations; et
3. Profiter des occasions de promouvoir les plans d'action dans leurs activités et leurs réseaux professionnels (par ex. présentations à l'occasion de conférences, discours, discussions avec des collègues et occasions de réseautage).

Obstacles

Les groupes de travail ont identifié un certain nombre d'obstacles qui nuisent à l'embauche effective d'immigrants qualifiés dans leurs organisations respectives. Ces obstacles sont énoncés ici afin de fournir un contexte aux exposés subséquents, qui expliqueront les interventions prévues pour éliminer les obstacles spécifiques.

Chacun des obstacles suivants a été identifié séparément et de façon indépendante par chacun des quatre groupes de travail. Certains obstacles ont été estimés plus importants par certains groupes de travail que par d'autres, et la discussion des obstacles a varié au niveau de chaque groupe. Une liste consolidée et une description des obstacles communs est présentée ici sans respecter d'ordre particulier – leur succession ne reflète aucune hiérarchie ni aucune prépondérance.

État de réceptivité du milieu de travail

La plupart des membres des groupes de travail ont l'impression que leurs organisations tentent de trouver « la bonne personne » en choisissant leurs futurs employés, et que ces efforts bien intentionnés peuvent, à une certaine étape du processus, éliminer la candidature d'immigrants très qualifiés et compétents. Chaque organisation possède un ensemble de politiques, pratiques, connaissances, perceptions et attitudes au niveau des immigrants. Dans leur ensemble, ils représentent « l'état de réceptivité » d'une organisation à recruter, embaucher et intégrer des immigrants à son milieu de travail.

Les comités ont établi une distinction importante entre les politiques et les pratiques. Alors qu'une politique peut être inclusive envers les candidats immigrants, elle peut fauter au niveau de la pratique. Dans certaines organisations, les RH peuvent bien présenter à un responsable des candidats immigrants très qualifiés, mais il est possible que le responsable ne soit pas familier avec le bagage et l'expérience des candidats (par ex. leurs diplômes et attestations). Ce responsable peut également craindre que les différences qu'il perçoit au niveau des pratiques culturelles d'un candidat puissent nuire à sa capacité de bien s'ajuster à l'équipe de travail. Il se peut donc que le responsable de l'embauche ne soit pas à l'aise, et perçoive que le candidat immigrant présente un niveau de risque plus élevé que les autres candidats. Les comités ont l'impression que les responsables d'embauche, qui travaillent souvent selon des échéances strictes, adoptent parfois la solution la plus facile en ne tenant pas suffisamment compte des candidatures d'immigrants à cause de craintes, d'incertitudes et de doute.

Il est encourageant de souligner que les membres ont reconnu que l'organisation, responsable de sa propre culture, est en mesure de la modifier – et a le devoir de le faire. Les membres ont trouvé qu'il existe beaucoup d'occasions d'influencer les changements positifs et d'améliorer la réceptivité de leurs organisations au niveau de l'embauche d'immigrants. Il est possible d'examiner les politiques et les pratiques, et de les modifier ; le personnel des RH peut être mieux équipé et posséder de meilleurs outils d'évaluation ; et par l'éducation, tous les employés – tout particulièrement les responsables – peuvent devenir mieux informés, accepter les différences culturelles, et moins douter de la capacité des immigrants de « s'ajuster » au milieu de travail.

Il se peut qu'il soit plus difficile d'éliminer cet obstacle au niveau des organismes de la santé qui prodiguent des services à domicile, ou dans le cas des organisations de

conseillers financiers ou en TI. Ces organisations ont émis des réserves au niveau des postes qui impliquent des contacts directs, de première ligne, avec les clients – réserves au niveau des réactions négatives des clients à l'endroit d'un employé qui ne semblerait pas « correspondre » à l'environnement du client.

Questions culturelles

Les inquiétudes des employeurs au niveau des différences culturelles dans leur milieu de travail peuvent constituer un obstacle considérable lorsqu'ils étudient la candidature d'un immigrant. Ces différences culturelles peuvent exercer une influence négative lorsqu'elles apparaissent, au niveau des attitudes et des comportements, chez les employés. En fait, plusieurs employeurs suggèrent que ces « différences culturelles » peuvent influencer leur préférence très claire (et souvent leur exigence), de la part des candidats, de posséder une expérience de travail au Canada.

Dans une organisation, les employés déjà en poste connaissent souvent peu les différentes cultures, et peuvent se sentir mal à l'aise face aux pratiques culturelles ou à l'apparence de leurs nouveaux collègues. Dans certains cas, il peut exister des attitudes négatives et des préjugés uniformes parmi les employés (par ex. le mythe qu'ils « viennent voler nos jobs »). L'organisation peut également devoir s'efforcer de faire des accommodements raisonnables pour satisfaire plusieurs différents comportements dans le milieu de travail (par ex. au niveau des pratiques religieuses).

D'autre part, les immigrants récents manquent souvent de connaissances au sujet de l'environnement du travail au Canada. Ils peuvent éprouver beaucoup de difficulté à se présenter et à vendre leur candidature au cours du processus de recrutement, à cause de différences qui les dissuadent de s'exprimer avec confiance et d'énumérer leurs capacités et leurs réalisations. De petits facteurs pourtant importants donnent parfois une mauvaise première impression au recruteur (par ex. au niveau du contact visuel, de la poignée de main, du comportement en entrevue). Au travail, les immigrants peuvent avoir de la difficulté au niveau de plusieurs exigences et attitudes qui ne leur sont pas familières (par ex. relations sociales avec les collègues, les rôles de genres).

Les groupes de travail ont été d'avis que des progrès peuvent être réalisés au niveau de ces questions, spécialement au niveau du rôle de l'organisation pour éduquer ses employés déjà en poste, et du renforcement de leurs relations avec les agences de services aux immigrants.

Langue

De bonnes capacités de communication verbale et écrite sont très importantes dans la plupart des milieux de travail. Les capacités verbales peuvent s'avérer plus problématiques que lire ou écrire lorsque la personne possède un fort accent, spécialement dans des rôles qui impliquent un service aux clients en première ligne. Les immigrants éprouvent souvent de la difficulté au niveau de la terminologie et du jargon spécifiques à un secteur particulier, de même qu'avec l'argot, les idiomes et la langue courante.

À Ottawa, et spécialement au sein du gouvernement fédéral, le bilinguisme officiel (français et anglais) constitue un obstacle unique. Plusieurs immigrants sont multilingues, mais ne connaissent pas nécessairement nos deux langues officielles.

Les groupes de travail ont été d'avis qu'il revient aux immigrants d'acquérir les compétences linguistiques nécessaires à leur emploi. Les employeurs et le gouvernement peuvent (et dans certains cas le font) les aider en offrant ou en remboursant une formation linguistique. Les groupes ont également recommandé que les exigences linguistiques reliées à une poste reflètent réellement les capacités nécessaires à la réalisation des tâches associées au poste.

Qualifications et expérience de travail

Les employeurs font face à un facteur coûts/temps additionnel lorsqu'ils tentent d'évaluer la qualification et les expériences d'un candidat à l'étranger. En soi, cela représente un obstacle au niveau de l'évaluation d'un candidat immigrant. Bien qu'il existe des services abordables pour évaluer les qualifications, il demeure plus difficile d'évaluer des expériences de travail à l'étranger et de communiquer avec les personnes mentionnées comme références.

Pour contourner la nécessité d'effectuer une telle évaluation, plusieurs employeurs recherchent des expériences de travail réussies au Canada comme preuve de compétences et de connaissances transférables et d'adaptation culturelle. Tout en éliminant pour l'employeur l'obstacle d'une évaluation d'expériences vécues à l'étranger, cette exigence dresse un nouvel obstacle devant l'immigrant, qui a maintenant besoin d'une expérience de travail au Canada dans une communauté d'employeurs qui préfèrent ne pas les embaucher sans cette expérience.

Reconnaissance des titres de compétences

Il est souvent très difficile, pour un immigrant, de faire reconnaître des titres de compétences obtenus à l'étranger et d'obtenir les titres canadiens nécessaires à la pratique de sa profession. De plus, les organisations sont généralement peu familières et peu renseignées en matière d'évaluation de titres de compétences étrangers ; la nécessité de l'entreprendre représente un facteur coût/temps additionnel pour les employeurs et, de ce fait, un obstacle à l'embauche d'immigrants.

Dans le domaine de la santé, il est fréquemment très difficile et coûteux en temps, pour les immigrants, de faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers et de recevoir les titres professionnels locaux ou les licences nécessaires. Un immigrant peut aussi devoir entreprendre une formation en résidence – un autre processus parfois très long. Les syndicats sont des intervenants importants et très puissants dans certains secteurs (par ex. la santé), et sont de plus en plus réceptifs à l'idée d'aider à trouver des solutions. Tous les professionnels de la santé doivent faire l'objet d'une vérification du casier judiciaire ; les gens qui désirent travailler pour le gouvernement doivent également obtenir une attestation de sécurité, ce qui entraîne d'autres délais semblables à ceux mentionnés plus haut.

Dans la fonction publique fédérale, les citoyens canadiens reçoivent la priorité en matière d'embauche et, par conséquent, de nombreux immigrants n'ayant pas encore obtenu la citoyenneté canadienne sont éliminés dès le début du processus de sélection.

Il existe parfois des règlements complexes et des politiques contradictoires qui nuisent à l'obtention des compétences et des crédits dont les immigrants ont besoin. Par exemple, il peut y avoir des restrictions au niveau du temps que doit passer au Canada un immigrant avant de pouvoir se qualifier pour obtenir un prêt étudiant ; d'autre part, selon l'organisme commanditaire, l'accès à certains services, notamment en apprentissage des langues et en recherche d'emploi, peut être refusé si l'immigrant demeure au Canada depuis plus de trois ans. En Ontario, l'obtention de crédits partiels auprès des établissements postsecondaires pour des cours suivis à l'extérieur du pays peut s'avérer extrêmement difficile.

Note spéciale au sujet des attestations de sécurité

À Ottawa, plusieurs des employeurs travaillent de près ou sous contrat avec la fonction publique fédérale. Pour ces employeurs, de même que pour l'ensemble de leur secteur, la nécessité d'obtenir pour leurs travailleurs des attestations de sécurité peut constituer un obstacle majeur pour les immigrants. Ces immigrants peuvent posséder toutes les compétences nécessaires pour contribuer immédiatement au succès de la fonction publique fédérale mais, selon le niveau d'attestation de sécurité exigé, cette vérification peut prendre jusqu'à plusieurs années. À la lumière de ce qui précède, les groupes de travail recommandent que :

- a) toutes les parties engagées dans le processus d'évaluation et d'attestation de la sécurité disposent des ressources nécessaires pour émettre une attestation dans les plus brefs délais possibles ; et
- b) que les niveaux de sécurité exigés soient établis au niveau qui reflète le mieux la véritable sensibilité des informations auxquels aura accès le travailleur.

Progrès jusqu'à maintenant

Les groupes de travail ont déjà réalisé des progrès importants au niveau de certains des obstacles mentionnés plus haut. Les groupes de travail reçoivent d'excellents appuis de la part des intervenants locaux, notamment des agences de services aux immigrants et des établissements d'enseignement. Tous les groupes ont instauré des activités spécifiques et chaque groupe fait preuve de leadership dans certains domaines.

Les membres des groupes de travail ont commencé à partager les uns avec les autres leurs expériences et leurs meilleures pratiques. Le partage d'informations est une routine qui se retrouve à l'ordre du jour de chaque réunion des groupes de travail, et le personnel d'EIO communique l'information pertinente à tous les groupes de travail. Les pratiques qui se sont avérées réussies pour un employeur ou pour un groupe de travail sont reprises par d'autres groupes. Par exemple, une séance réussie de coaching a été réalisée en janvier 2008 avec la participation du membre du Groupe de travail sur les finances et d'immigrants qualifiés, présélectionnés par des agences de services aux immigrants. Des informations détaillées au sujet de cette séance ont été communiquées aux autres groupes de travail, et des employeurs du Groupe de travail sur les technologies de l'information ont par la suite organisé une séance semblable.

Voici quelques-unes des initiatives déjà en cours au sein des groupes de travail :

Liaison entre les intervenants

EIO a créé de solides partenariats avec deux séries d'intervenants qui ont un rôle déterminant à jouer dans les initiatives d'EIO : les agences de services aux immigrants et les établissements d'enseignement. Des représentants de ces deux catégories d'intervenants se sont avérés des participants actifs et coopératifs au sein de tous les groupes de travail.

Certaines des principales agences de services aux immigrants se sont organisées entre elles pour offrir aux groupes de travail d'EIO un point d'accès unique. LASI Compétences mondiales représente les agences au niveau du projet d'EIO, et fournit aux groupes de travail un accès coordonné et étendu à la communauté locale d'immigrants qualifiés qui cherchent du travail.

Les établissements d'enseignement offrent des programmes de transition et de mentorat extrêmement pertinents pour les employeurs et les immigrants qualifiés.

La participation des intervenants a entraîné un formidable renforcement des relations entre les employeurs locaux, les agences de services aux immigrants et les établissements d'enseignement. Ce renforcement a exercé un impact important et commence déjà à rapporter des dividendes au niveau d'activités spécifiques telles que le placement d'offres d'emplois, l'organisation de la participation d'immigrants qualifiés à des activités de réseautage, l'éducation des employeurs au sujet de questions interculturelles, et la communication aux employeurs de plans destinés à les faire participer à des programmes de transition et de mentorat.

Activités de réseautage et de coaching

Les groupes de travail ont commencé à s'attaquer aux problèmes de la réceptivité du milieu de travail et de la culture en organisant des activités de réseautage et de coaching impliquant des employeurs et des immigrants qualifiés. En participant à de telles activités, immigrants et employeurs apprennent à se connaître en dehors du contexte d'une entrevue pour un emploi spécifique, et peuvent commencer à réduire certains des obstacles reliés à la culture et au milieu de travail.

Voici quelques exemples d'activités récentes, ou qui se dérouleront bientôt:

- Dans les secteurs des finances et des TI, des membres des groupes de travail ont organisé des occasions de réseautage, en offrant notamment des sessions de coaching aux immigrants qualifiés qui recherchent un emploi. Les immigrants participants en ont retiré une expérience précieuse au niveau du réseautage, ont eu la possibilité de parler à des employeurs, et sont maintenant mieux préparés à se chercher un emploi. De leur côté, les employeurs participants ont appris à mieux connaître les aptitudes des candidats immigrants qualifiés.
- Dans les secteurs de la santé et des technologies de l'information, plusieurs membres des groupes de travail se préparent à accueillir des immigrants qualifiés à l'occasion des événements de réseautage réguliers de leurs secteurs. Au cours de ces occasions, les employeurs peuvent faire la démonstration des principes du réseautage, présenter les immigrants à des employeurs éventuels, et partager des renseignements et des observations utiles.
- Des employeurs de tous les groupes de travail ont pris part à un atelier sur les compétences culturelles organisé par LASI Compétences mondiales.

- Tous les secteurs, y compris celui de la fonction publique, prendront part à des activités de réseautage telles que celles prévues à l'occasion du Sommet de l'EIO en mai 2008.

Amélioration au niveau des processus

Plusieurs employeurs ont commencé à revoir et à modifier leurs processus et pratiques de RH reliées à l'embauche d'immigrants (par ex. les politiques sur la diversité). Plusieurs de ces employeurs ont découvert que même si les politiques applicables existent, elles ne sont pas complètement mises en vigueur. Le processus d'étude des politiques rappelle aux employeurs l'importance de communiquer et de renforcer ces politiques à tous les niveaux de l'organisation. Ce faisant, les employeurs deviennent plus engagés à veiller à ce que les politiques et processus soient non seulement révisés et mis à jour lorsque c'est nécessaire, mais aussi bien communiqués et mis en pratique de façon consistante dans l'ensemble de l'organisation.

Plusieurs employeurs ont commencé à prendre note du nombre d'immigrants embauchés et à en faire rapport chaque mois à EIO.

Les employeurs membres des groupes de travail font également une meilleure utilisation des agences de services aux immigrants au niveau de leurs processus de RH (par ex. recruter des candidats qualifiés et éduquer le personnel de leurs RH et leurs responsables d'embauche au niveau des questions interculturelles dans le milieu de travail).

Programmes d'internats, de mesures transitoires et de mentorat

Un employeur du groupe de travail des finances a réalisé un programme pilote d'internat. Ce programme s'est déroulé tout au long de l'automne 2007, et l'employeur a l'intention de le poursuivre au-delà de sa période d'essai. Le résultat attendu est de fournir à un immigrant qualifié une expérience de travail, et de fournir à l'employeur la possibilité d'évaluer la pertinence d'offrir au candidat un poste permanent à plein temps. Pendant le programme pilote, l'employeur a surveillé le rendement de l'interne et lui a fourni des appuis, au besoin, lorsque se présentaient des défis culturels et autres. Le représentant de l'employeur au sein du groupe de travail a fourni aux autres membres du groupe des rapports réguliers au sujet des progrès du projet, et EIO a communiqué ces mises à jour aux autres groupes dont les employeurs pourraient envisager la création d'un programme semblable.

Un des employeurs du groupe de travail du secteur de la santé a commencé à travailler en étroite liaison avec le *Algonquin College* au niveau de deux initiatives distinctes ; deux employés reçoivent des appuis en mentorat dans le cadre du programme *Connections Ottawa Mentorship* du collège, et le certificat de soins palliatifs du collège a été intégré au programme de formation de l'employeur.

Plan d'action

Cette section présente un compte-rendu détaillé de chacune des principales mesures que renferme le plan d'action. Ce compte-rendu complète le résumé du plan action présenté en format tabulaire sous l'annexe A.

Les éléments du plan d'action sont présentés sans respecter d'ordre particulier – leur ordre n'implique aucune hiérarchie au niveau de ces mesures.

Réseautage

Description: Un certain nombre de différents types d'occasions de réseautage impliquant à la fois les employeurs et des immigrants de formation étrangère sont prévues. Certaines activités et événements, décrits plus haut, ont déjà été réalisés. Ces activités de réseautage fourniront des occasions d'éducation, d'amélioration des compétences et de placement.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail, questions culturelle

Activités:

- Le programme du Sommet d'EIO, en mai 2008, comprenait une occasion de réseautage d'une durée de plusieurs heures en soirée. Les membres des groupes de travail étaient les hôtes de la soirée et avaient également recruté la participation de collègues.
- La plupart des membres des groupes de travail sont également membres d'organisations ou d'associations professionnelles qui œuvrent dans leur secteur. Plusieurs de ces organisations et associations organisent également des occasions régulières de réseautage. Certains groupes de travail prévoient accueillir et faciliter ou coordonner l'inclusion d'immigrants qualifiés à ces occasions régulières. Cet accueil comprendra, quand ce sera possible, le paiement des frais associés à leur participation. Lorsque ce sera approprié, les membres du groupe de travail accompagneront et conseilleront chaque immigrant au cours de la soirée afin de les présenter et de leur offrir des commentaires et observations utiles.
- Certains groupes de travail prévoient organiser et prendre part à des événements spéciaux de réseautage, conçus spécifiquement à l'intention de groupes d'immigrants de formation étrangère possédant des compétences et des qualifications spécifiques à leur secteur. Bien qu'il ne s'agisse pas de « foires aux emplois », on s'attend à ce que ces événements sensibilisent à la fois les employeurs et les immigrants et même, dans certains cas, mènent directement à l'embauche d'immigrants.
- Les agences de services aux immigrants vont jouer un rôle important au niveau de la présélection, de la sélection et, si possible, du coaching d'immigrants qualifiés qui prendront part à des activités de réseautage.

Résultats attendus:

- les employeurs seront mieux sensibilisés à la pertinence d'employer des immigrants qualifiés et de la place qu'ils sont susceptibles d'occuper au sein de leurs organisations;
- les immigrants qualifiés seront mieux sensibilisés aux occasions d'emplois et à l'approche canadienne en matière de recrutement;
- les immigrants développeront de nouvelles et de meilleurs aptitudes en matière de réseautage professionnel, et en comprendront mieux l'importance;
- de meilleurs liens seront créés entre les employeurs et les immigrants qualifiés;
- les employeurs comprendront mieux les compétences et les qualifications des immigrants qualifiés.

Statut/échancier: en cours; en mai 2008 à l'occasion du Sommet.

Recrutement

Description: LASI Compétences mondiales, au nom de plusieurs agences au service des immigrants, fournit aux membres des groupes de travail d'EIO un accès coordonné et systématique à la liste des immigrants qualifiés de la région qui cherchent un emploi. Les employeurs qui cherchent des candidats pour des emplois peuvent faire parvenir les exigences du poste à LASI, qui les compare aux qualifications des immigrants inscrits dans la base de données des agences participantes, et fournit aux employeurs les curriculum vitae des candidats les plus appropriés.

Obstacle visé: réceptivité des milieux de travail

Activités:

- Les employeurs font parvenir à LASI Compétences mondiales les exigences des postes disponibles, y compris les compétences, qualifications et expériences nécessaires de la part des candidats.
- Compétences mondiales sélectionne les candidats les mieux qualifiés et met les employeurs en rapport avec eux.

Résultats attendus:

- les employeurs disposent d'un point d'accès unique à des immigrants présélectionnés susceptibles d'occuper un emploi ;
- des immigrants formés à l'étranger obtiennent une expérience de travail payé au Canada.

Statut/échancier: en cours depuis l'automne 2007

Coaching

Description: Des occasions de coaching sont offertes aux immigrants à la recherche d'un emploi. Les employeurs forment des candidats qualifiés (choisis par les agences de services aux immigrants), et leurs fournissent des conseils et des suggestions, notamment au niveau de la préparation de leur c.v. et de leur comportement lors des entrevues.

Des occasions de coaching peuvent également être offertes au personnel des organisations qui cherchent à embaucher des immigrants. LASI Compétences mondiales possède de l'expérience au niveau de la conception et de la prestation de sessions de formation pour le personnel des RH et pour les gestionnaires d'embauche, et peuvent également le faire pour les membres des groupes de travail.

Obstacles visés: Réceptivité du milieu de travail, questions culturelles

Activités:

- Les employeurs hôtes organisent et animent des sessions de coaching à l'intention des immigrants qualifiés à la recherche d'un emploi dans leurs secteurs. Ces sessions comprendront généralement plusieurs employeurs et seront organisées dans les locaux d'un des employeurs, afin de fournir aux immigrants une expérience directe du milieu de travail. LASI Compétence mondiale effectuera une présélection des candidats dans le secteur en question.

- Les employeurs participent à des sessions sectorielles de coaching offertes par des agences au service des immigrants. Le personnel des RH et les gestionnaires d'embauche y prendront part.

Résultats attendus:

- Les immigrants seront mieux préparés à chercher un emploi
- Les employeurs se procureront de nouvelles compétences et connaissances en matière d'embauche d'immigrants
- Meilleurs liens entre employeurs et immigrants

Statut/échancier: en cours depuis le début de 2008

Internats

Description: Les programmes d'internats sont des programmes d'emplois à court terme, qui procurent aux candidats l'occasion d'apprendre à mieux connaître le milieu de travail canadien tout en travaillant. Les programmes durent généralement de trois mois à un an, et les internes reçoivent habituellement un salaire ou une allocation.

La plupart des employeurs trouvent les internats utiles, et certains groupes de travail ont commencé à y travailler. Un employeur du groupe des finances a effectué un programme pilote d'internat en automne 2007 ; cet employeur a l'intention de poursuivre le programme au-delà de son stade pilote. Dans le secteur public, la Fonction publique de l'Ontario (FPO) gère déjà un programme d'internat pour les immigrants qualifiés de Toronto ; on encourage la FPO à étendre ce programme à Ottawa.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail, questions culturelles, qualifications et expérience.

Activités:

- Poursuivre le programme d'internat au-delà de son stade pilote (secteur des finances)
- Encourager l'expansion à Ottawa du programme d'internat de la FPO pour les nouveaux arrivés (secteur public – provincial)
- EIO va continuer de rechercher les nouveaux programmes d'internat à l'intention des immigrants qualifiés.

Résultats attendus:

- Les employeurs sont en mesure d'évaluer la pertinence d'offrir des emplois permanents à des immigrants qualifiés.
- Des immigrants formés à l'étranger obtiennent au Canada une expérience de travail rémunéré.

Statut/échancier:

- Programme pilote: automne 2007 (Groupe de travail des finances)
- Expansion du programme d'internat de la FPO : à déterminer

Programmes de transition

Description: Les programmes de transition fournissent à des immigrants qualifiés une formation formelle, de même que des placements en milieu de travail, dans le but de

permettre la transition de leur éducation et de leurs expériences de travail à l'étranger de façon à se conformer aux exigences de pratique de leur profession au Canada. Les programmes de transition impliquent souvent plusieurs partenaires tels que des établissements d'enseignement, des employeurs, des organismes de réglementation et des associations professionnelles, de même qu'une agence qui fournit une préparation à la recherche d'un emploi, la présélection et la sélection des clients, et une formation au niveau de la langue et de la culture. Ces programmes tendent à inclure les éléments suivants : évaluation, analyse de l'écart, formation au niveau des compétences, formation linguistique, formation interculturelle et introduction au milieu de travail (placement co-op ou internat). Les employeurs participants sont habituellement encouragés à donner leur avis en matière de formation au niveau local.

Il existe dans la région d'Ottawa plusieurs programmes de transition. Présentement, dans le contexte des groupes de travail d'EIO, les programmes de ce genre sont plus appropriés au secteur de la santé. Les employeurs, au sein de ces groupes de travail, prévoient évaluer sérieusement les programmes disponibles et y prendre part lorsque ce sera approprié. Un employeur a déjà commencé à participer à l'un de ces programmes.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail, qualifications et expérience, titres de compétences.

Activités:

- Inclusion du *Algonquin Palliative Care Certificate* dans le programme de formation des employeurs (secteur des soins de santé)
- Les employeurs vont évaluer les programmes de transition existants destinés aux professionnels de la santé formés à l'étranger.

Résultats attendus:

- Les employeurs ont accès aux compétences de professionnels de la santé formés à l'étranger.
- Des immigrants de formation étrangère obtiennent une expérience de travail au Canada.
- Des immigrants qualifiés améliorent leurs compétences et obtiennent les certifications et les titres de compétences nécessaires pour exercer au niveau local.

Statut/échancier: en cours depuis le début de 2008

Mentorat

Description: Les programmes de mentorat se sont avérés très bénéfiques, à la fois pour les immigrants qualifiés et pour leurs mentors. Les mentors sont des gens qui possèdent une combinaison de connaissances et d'expérience du monde des affaires canadien, et qui acceptent de guider un nouvel arrivant dans le même domaine. On retrouve généralement deux types de mentorat destiné aux immigrants : le mentorat de pré-emploi et le mentorat au travail.

Dans le cas du mentorat de pré-emploi, un immigrant qualifié sans emploi ou sous-employé est jumelé à un professionnel travaillant dans le même domaine. Ces programmes de mentorat sont généralement formels (gérés par une tierce partie), dotés d'objectifs et d'une durée préétablis. Les objectifs sont négociés par les deux parties au début de leur relation, et comprennent d'habitude une variété d'activités

pendant lesquelles le mentor aide et encourage l'immigrant dans ses efforts en vue de s'établir au niveau professionnel.

Dans le cas du mentorat au travail, un immigrant est jumelé à un mentor au sein de l'organisation après son embauche. Ce type d'arrangement, souvent moins formel et géré au sein de l'organisation, permet à un employé expérimenté d'aider un nouvel employé à apprendre la culture de l'entreprise et à s'y intégrer.

Des programmes de mentorat sont disponibles à Ottawa. Par exemple, le *Algonquin College*, en partenariat avec LASI Compétences mondiales, exploite le *Connections Ottawa Mentorship Program (COMP)*, un programme de mentorat de pré-emploi présentement offert dans le secteur des soins de santé. Des intervenants locaux, appuyés par EIO, projettent de coordonner et d'améliorer les programmes de mentorat à Ottawa, et les groupes de travail vont appuyer ces efforts. Tous les groupes de travail ont exprimé un intérêt à en apprendre plus long au sujet des programmes de mentorat, et certains d'entre eux vont envisager d'adopter un programme. Une des organisations représentées au sein du groupe de travail sur la santé a récemment commencé à participer au COMP – deux employés reçoivent présentement l'appui de mentors.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail, questions culturelles, qualifications et expérience

Activités:

- Les employeurs apprennent à connaître les programmes de mentorat et, lorsque c'est approprié, y prennent part.
- Des intervenants locaux participent aux programmes de mentorat afin de coordonner et de rehausser les activités et les programmes. EIO va les appuyer, et garder les groupes de travail renseignés et impliqués.

Résultats attendus:

- Les organisations, employés et immigrants qualifiés à la recherche d'un emploi augmentent leur compréhension et leur compétence au niveau des questions interculturelles.
- Les professionnels d'expérience acquièrent de nouvelles compétences (par ex. amélioration du leadership) et aident les immigrants à s'établir au niveau professionnel.
- Les immigrants qualifiés forgent et développent des réseaux professionnels.
- Les immigrants qualifiés améliorent leurs habiletés à chercher un emploi et ont plus de chances d'obtenir et de conserver des emplois appropriés à leurs compétences.

Statut/échancier: se poursuit depuis le début de 2008.

Suivis et rapports

Description: Les groupes de travail d'EIO ont créé ce plan d'action afin d'éliminer le principal obstacle à l'embauche effective d'immigrants qualifiés dans leurs organisations respectives. De façon à mesurer les impacts et les résultats du plan d'action à mesure qu'il est mis en œuvre, les organisations doivent pouvoir prendre note du nombre d'immigrants embauchés et d'en faire rapport. Cela nécessite en général d'apporter au moins quelques modifications à la base de données d'une

organisation, et/ou certains ajustements aux procédures administratives d'embauche. Certaines organisations sont peut-être déjà en mesure de compiler et de communiquer ce type de renseignement, et pourront s'y mettre assez rapidement; dans d'autres cas, certaines modifications importantes pourraient devoir être apportées – ce qui risque de prendre un certain temps.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail

Activités:

- Créer une série de critères que pourront utiliser tous les employeurs pour caractériser et identifier les immigrants dont l'embauche devrait être notée et déclarée.
- Les employeurs étudient les bases de données et les procédures administratives dont ils se servent au cours du processus d'embauche. Au besoin, ils modifient les bases de données et les procédures de façon à pouvoir mesurer efficacement le nombre d'immigrants (conformes aux critères acceptés) embauchés et à en faire rapport.
- Soumettre à EIO un rapport mensuel portant sur le nombre d'immigrants embauchés.

Résultats attendus:

- Permet aux employés de mesurer et de démontrer leur succès au niveau de l'embauche d'immigrants.
- Fournit aux employeurs l'occasion de décrire des cas de réussite.
- Permet à EIO de communiquer aux partenaires et aux fournisseurs de fonds du programme des cibles chiffrées.

Statut/échancier: en cours depuis l'automne 2007.

Révision des politiques, pratiques et processus

Description: Les organisations peuvent augmenter leur capacité de recruter et de retenir des immigrants qualifiés en adoptant des politiques et des pratiques efficaces. Une bonne politique en matière de diversité est très importante. De façon à être efficace, une politique sur la diversité doit non seulement exister au sein de l'organisation – elle doit aussi être bien communiquée et mise en vigueur à tous les niveaux de l'organisation. Toutes les politiques, pratiques et tous les procédés au sein de l'organisation doivent être examinés, révisés au besoin, et communiqués à tous les employés.

Obstacle visé: réceptivité du milieu de travail

Activités:

- Les employeurs examinent et, au besoin, modifient ou élaborent une politique efficace en matière de diversité au sein de leur organisation.
- Ils mettent en œuvre dans l'ensemble de l'organisation une campagne de communication destinée à bien faire connaître aux employés la question de la diversité ainsi que les politiques et procédures qui y sont rattachées.
- La diversité devient une des mesures du rendement des cadres de l'organisation.
- Création d'inventaires de la diversité.
- Les employeurs adoptent et adaptent un modèle de mise en vigueur du plan d'action (voir l'annexe B).

Résultats attendus:

- Les organisations sont dotées d'une politique efficace en matière de diversité, mise en pratique de façon uniforme au sein de l'organisation.
- Niveau élevé de conscientisation de tous les employés à l'égard de la politique en matière de diversité.
- Augmentation de la capacité de l'organisation de recruter et de retenir des immigrants formés à l'étranger.

Statut/échancier: en cours depuis l'automne 2007.

Éducation et information

Description: Des activités d'éducation et d'information peuvent aider les organisations, les employés, les immigrants et la collectivité en général à mieux réussir l'intégration des immigrants qualifiés au marché du travail. Les employeurs peuvent partager les uns avec les autres les cas de réussites, et peuvent fournir aux employés des cours en matière de langue et de diversité, y compris aux immigrant récemment embauchés.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail, questions culturelles, connaissances linguistiques.

Activités:

- Les employeurs partagent entre eux leurs pratiques prometteuses et leurs cas de réussites, à l'occasion des réunions de leur groupe de travail et dans leurs réseaux professionnels.
- EIO partage les renseignements avec les différents groupes de travail, notamment les résultats d'études périodiques des renseignements pertinents provenant d'autres régions et d'autres initiatives.
- Les employeurs offrent ou subventionnent des cours de langue à leurs employés.
- Les agences de services aux immigrants offrent des cours de sensibilisation transculturelle (diversité) au personnel des employeurs participants (personnel des RH, cadres supérieurs, gestionnaires d'embauche et autres au besoin).

Résultats attendus:

- Meilleure sensibilisation et compréhension des questions culturelles dans le milieu de travail.
- Les employeurs adoptent des pratiques novatrices qui ont porté fruit.
- Les organisations, particulièrement le personnel des RH et les gestionnaires d'embauche, sont mieux renseignés au sujet des compétences et talents disponibles au sein des communautés d'immigrants.
- Meilleures compétences linguistiques dans le milieu de travail.

Statut/échancier: depuis l'automne 2007.

Outils et ressources

Description: D'autres régions du pays tentent également d'aider les immigrants à trouver des emplois convenant à leurs qualifications. Ces initiatives donnent naissance à un nombre grandissant de ressources pouvant aider les employeurs dans leurs efforts. Ces ressources comprennent des ateliers destinés aux RH, des renseignements sur les services d'évaluation et de fourniture de formation linguistique, de même que des informations relatives aux programmes de mesures

transitoires, d'internats et de mentorat. Le site web embaucheimmigrantsottawa.ca renferme une liste à jour des ressources disponibles. De nouvelles ressources sont continuellement mises au point, y compris un guide que prépare EIO à l'intention des petites et moyennes entreprises.

Obstacles visés: réceptivité du milieu de travail, questions culturelles

Activités:

- Le personnel d'EIO orientera les membres des groupes de travail vers les outils et ressources présentement disponibles à embaucheimmigrantsottawa.ca.
- Le personnel d'EIO continuera de chercher de nouvelles ressources, de renseigner les groupes de travail sur la disponibilité de nouvelles ressources utiles, et de fournir un accès commode aux ressources par le truchement du site web d'EIO.
- EIO produira un guide destiné aux responsables des PME, afin d'aider les petites et moyennes entreprises à recruter et embaucher des immigrants qualifiés. Ce guide comprendra des renseignements et des conseils au niveau des problèmes interculturels fréquents, ainsi que des références vers d'autres ressources utiles.

Résultats attendus:

- Le guide destiné aux PME fournira des renseignements pratiques aux petites et moyennes entreprises qui désirent embaucher des immigrants qualifiés.
- Les employeurs seront au courant des outils et ressources qui peuvent les aider à recruter et à retenir des immigrants qualifiés, et y auront recours.

Statut/échancier: depuis le début de 2008. Le guide pour les PME sera disponible sur le site web à la fin de 2008.

Activités des groupes de travail

Description: Lors de la création des groupes de travail, les membres ont accepté d'y prendre part jusqu'au début de 2008, lorsque ce plan d'action serait publié. Ils ont réalisé que la structure des groupes de travail devrait alors être révisée, afin de veiller à ce qu'elle demeure appropriée à la mise en œuvre du plan.

Cette étude est maintenant terminée, et les groupes de travail ont déterminé qu'ils devraient maintenir leurs opérations. Les membres ont de nouveau convenu de participer.

Obstacle visé: réceptivité du milieu de travail

Activités:

- Les groupes de travail vont continuer de se réunir régulièrement.
- Les membres des groupes de travail vont poursuivre les initiatives du plan d'action déjà en cours, et chercheront de nouvelles occasions d'étendre leur participation à d'autres initiatives du plan d'action qui ne sont pas encore lancées.

Résultats attendus:

- Plans de mise en œuvre associés au plan d'action
- Travailler à partir des progrès et résultats obtenus jusqu'à ce jour.

Statut/échancier: en cours depuis le début de 2008.

La version électronique du Guide des Employeurs à l'intention des PME sera disponible vers la fin de 2008 au www.embaucheimmigrantsottawa.ca

Annexe A: Feuilles de référence du plan d'action

Le tableau suivant résume le plan d'action produit par les groupes de travail d'EIO et indique les obstacles visés par chaque mesure.

Ce tableau présente une vue consolidée des résultats obtenus de tous les groupes de travail. Chaque groupe ne prévoit pas nécessairement d'entreprendre toutes les mesures ou toutes les activités, et tous les membres d'un même groupe de travail ne prendront pas nécessairement part à toutes les mesures ou toutes les activités prévues par leur groupe.

Mesure	Activité	Résultats attendus	Obstacle visé				
			Réceptivité du milieu	Questions culturelles	Langue	Qual. et expérience	Titres de compétence
Réseautage	<ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités de réseautage du Sommet, recruter des collègues pour y assister. Accueillir des immigrants qualifiés aux événements prévus du secteur Faciliter/coordonner l'inclusion d'immigrants de formation étrangère (IFE) aux événements prévus du secteur Des membres du groupe de travail organisent des événements pour des groupes d'IFE 	<ul style="list-style-type: none"> Éducation et information des immigrants qualifiés et des employeurs Relier les employeurs à des immigrants qualifiés « Adoucir » le milieu de travail – améliorer la réalisation et la compréhension des qualifications des IFE. 	•	•			

Mesure	Activité	Résultats attendus	Obstacle visé				
			Réceptivité du milieu	Questions culturelles	Langue	Qual. et expérience	Titres de compétence
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Envoyer des offres d'emplois à Compétences mondiales 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs repèrent des talents, embauchent Les IFÉ obtiennent une expérience de travail rémunéré au Canada 	•			•	
Coaching	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs organisent des sessions de coaching à l'intention des immigrants qualifiés de leurs secteurs qui cherchent un emploi Les employeurs prennent part à des sessions sectorielles offertes par les agences au service des immigrants 	<ul style="list-style-type: none"> Les immigrants sont mieux préparés à chercher un emploi valable Création de liens entre employeurs et immigrants 			•		
Exploration et/ou participation à des programmes d'internats	<ul style="list-style-type: none"> Organisation d'internats (secteur des finances) Création d'un programme d'internat (secteur public) Encourager l'expansion à Ottawa des internats FPO pour les nouveaux arrivés (secteur public) 	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs en mesure de mettre à l'essai les nouveaux employés Les IFÉ obtiennent une expérience de travail au Canada 	•	•		•	

Mesure	Activité	Résultats attendus	Obstacle visé				
			Réceptivité du milieu	Questions culturelles	Langue	Qual. et expérience	Titres de compétence
Explorer ou participer à des programmes de transition	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion du Certificat de soins palliatifs d'Algonquin à la formation GEM (secteur de la santé) 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs peuvent contribuer à la formation Les employeurs ont accès aux compétences des IFÉ Les IFÉ combler leurs lacunes au niveau des compétences, obtiennent une expérience de travail au Canada Peut entraîner la certification des IFÉ 	•			•	
Mentorat	<ul style="list-style-type: none"> COMP Occasions ad hoc Explorer des programmes coordonnés nouveaux/en émergence 	<ul style="list-style-type: none"> Éduquer et renseigner les immigrants qualifiés et les employeurs Mettre les immigrants qualifiés en rapport avec des réseaux dans leur profession Améliorer les résultats de recherche d'emploi des mentorés Développement du leadership des mentors Améliorer la compréhension interculturelle 	•	•		•	

Mesure	Activité	Résultats attendus	Obstacle visé				
			Réceptivité du milieu	Questions culturelles	Langue	Qual. et expérience	Titres de compétence
Suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Soumission de rapports mensuels au sujet du nombre d'immigrants qualifiés embauchés 	<ul style="list-style-type: none"> • Permet aux employeurs de prouver et d'évaluer leurs réussites • Donne l'occasion de créer des récits de réussites • Permet à EIO de faire rapport sur les cibles numériques 	•				
Examen des politiques, pratiques et / ou processus	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner et, lorsque nécessaire, modifier les politiques en matière de diversité • Mieux faire connaître ces politiques aux employés • Inclure la diversité dans le portefeuille des mesures de gestion du rendement et du développement des affaires • Créer des inventaires de la diversité (secteur public) 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmente la sensibilisation au sein de l'organisation • Cible et minimise les obstacles à l'embauche et à la rétention 	•				

Mesure	Activité	Résultats attendus	Obstacle visé				
			Réceptivité du milieu	Questions culturelles	Langue	Qual. et expérience	Titres de compétence
Éducation / Information	<ul style="list-style-type: none"> • Partage des pratiques prometteuses • Partage des récits de réussites • Les employeurs offrent aux employés ou subventionnent des occasions d'amélioration des compétences • Les employeurs offrent aux employés ou subventionnent une formation linguistique • Formation interculturelle à l'intention des : <ul style="list-style-type: none"> ○ ressources humaines ○ cadres supérieurs ○ gestionnaires d'embauche ○ Tout le personnel • Célébration du multiculturalisme dans le milieu de travail (secteur des finances) 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la sensibilisation et de la compréhension • Permet aux employeurs d'adopter des pratiques novatrices éprouvées • Fait mieux connaître la question, sensibilise les gestionnaires • d'embauche aux talents disponibles • Crée un bassin de personnes mieux qualifiées dans le domaine de la langue • Contribue à surmonter les obstacles linguistiques • Contribue à surmonter les problèmes interculturels 	•	•	•		

Mesure	Activité	Résultats attendus	Obstacle visé				
			Réceptivité du milieu	Questions culturelles	Langue	Qual. et expérience	Titres de compétence
Élaborer ou utiliser outils et ressources	<ul style="list-style-type: none"> • Production d'un guide des employeurs pour les PME • Orientation vers les outils et ressources de embaucheimmigrantstottawa.c a • Le personnel de EIO va rechercher de nouvelles ressources et les communiquer aux membres des groupes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Le guide va offrir aux petites et moyennes entreprises des conseils pratiques au niveau des problèmes interculturels, ainsi que des ressources leur permettant créer des liens à l'endroit des IFÉ et de les intégrer • Devenir à l'aise avec les outils et ressources disponibles, et les utiliser, va augmenter l'efficacité des employeurs au niveau de l'intégration des IFÉ. 	•	•			
Groupes de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Continuent de se rencontrer de façon régulière • Continuent de créer de nouvelles activités et initiatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer à partir des réussites • Créer des plans de mise en œuvre 	•				

Annexe C : Organisations membres des groupes de travail

Organization	Secteur			
	Santé	Information & Technologie	Secteur publique	Finance
College Algonquin	•	•	•	•
Caisse Alterna				•
Arlene Wortsman & Associés	•			
Bell Canada		•		
Calian	•	•		
Agence de la fonction publique du Canada	•	•	•	•
Centre Catholique pour Immigrants	•			
Certified General Accountants of Ontario (CGA), Ottawa Chapter				•
Conseil économique et social d'Ottawa Carleton	•	•	•	•
Groupe CGI Inc.		•		
Centre d'accès aux soins communautaires de Champlain	•			
Ville d'Ottawa			•	
Certified Management Accountants (CMA Ontario)				•
Exportation et développement Canada				•
GEM Soins de Santé	•			
Hydro Ottawa			•	
Conseil des technologies de l'information et des communications		•		
La Cité collégiale			•	

Organization	Secteur			
	Santé	Information & Technologie	Secteur publique	Finance
Compétences Mondiales	•	•	•	•
Réseau local d'intégration des services de santé du Nord-est	•			
Banque MBNA Canada				•
MDS Nordion		•		
Ministère du procureur général			•	
Ministère de la formation et des collèges et des universités			•	
Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa (OCRI)		•		
Fonds d'emprunt communautaire d'Ottawa				•
Hôpital d'Ottawa	•			
Service de Police d'Ottawa			•	
Service de Santé SCO	•			
Banque Scotia				•
Shopper's Drug Mart	•			
Centraide Ottawa			•	
Université d'Ottawa		•	•	
YMCA-YWCA Connexion emploi	•	•	•	•