



# Mobiliser les employeurs

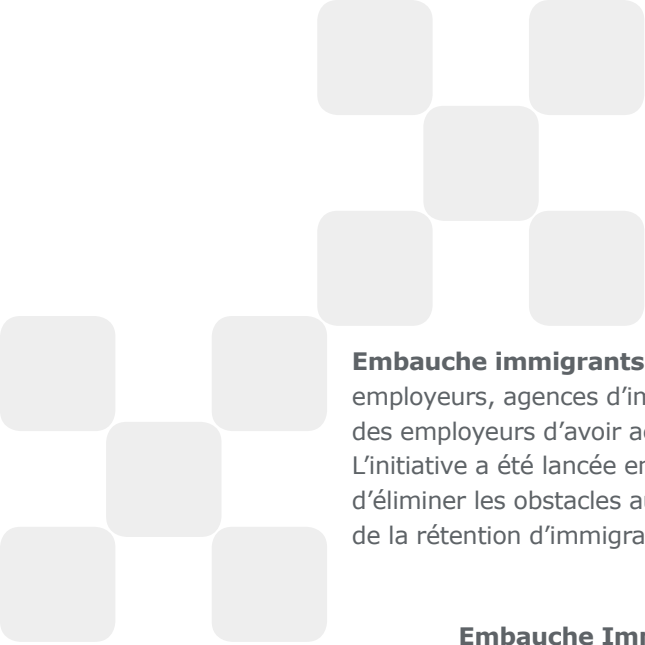
Renforcer leur capacité

d'embaucher des immigrants

Récit d'une réussite en cinq ans

2006-2011

**embauche | hire**  
immigrants ottawa



**Embauche immigrants Ottawa** (EIO) est une initiative communautaire qui réunit employeurs, agences d'immigrants et intervenants en vue de d'augmenter la capacité des employeurs d'avoir accès aux talents d'immigrants qualifiés de la région d'Ottawa. L'initiative a été lancée en 2006, pour répondre au besoin grandissant d'identifier et d'éliminer les obstacles auxquels font face les employeurs au niveau de l'embauche et de la rétention d'immigrants qualifiés dans le marché du travail.

**Embauche Immigrants Ottawa**

363 chemin Coventry  
Ottawa, Ontario  
K1K 2C5

Téléphone : 613-228-6700

Télécopieur: 613-228-6730

[www.embuacheimmigrantsottawa.ca](http://www.embuacheimmigrantsottawa.ca)

Financé par :



## Conseil des employeurs champions

Alliance de la Fonction publique du Canada

Banque du Canada\*

Banque Royale du Canada\*

Banque Scotia\*

Bell

Bruyère soins continus\*

Caisse Alterna\*

Calian Technologies Ltd.\*

Carleton University

Centraide Ottawa \*

Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa

CGI\*

College Algonquin\*

Exportation et développement Canada\*

Hydro Ottawa\*

L'Hôpital d'Ottawa\*

La Cité collégiale\*

LASI Compétences Mondiales\*

Le Conference Board du Canada

Le Regroupement des gens d'affaires de la Capitale nationale

Nordion \*

Ontario ministère de la Formation et des Collèges et Universités\*

Ontario ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse/Ontario ministère des Services sociaux et communautaires

Ottawa & District Labour Council

Ottawa Chamber of Commerce \*

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada\*

Service de police d`Ottawa\*

Services de Santé GEM\*

Shoppers Drug Mart

TD Canada Trust \*

Université d'Ottawa\*

Ville d'Ottawa\*

*\* Organisations CEC dont des membres participent aux groupes de travail*

## Organisations membres des Groupes de travail

BioTalent Canada

Centre de recherches pour le développement international

Certified General Accountants

Certified Management Accountants

Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale

Conseil canadien des techniciens et technologues

Conseil des technologies de l'information et des communications

Conseil national de recherches Canada

Kinaxis

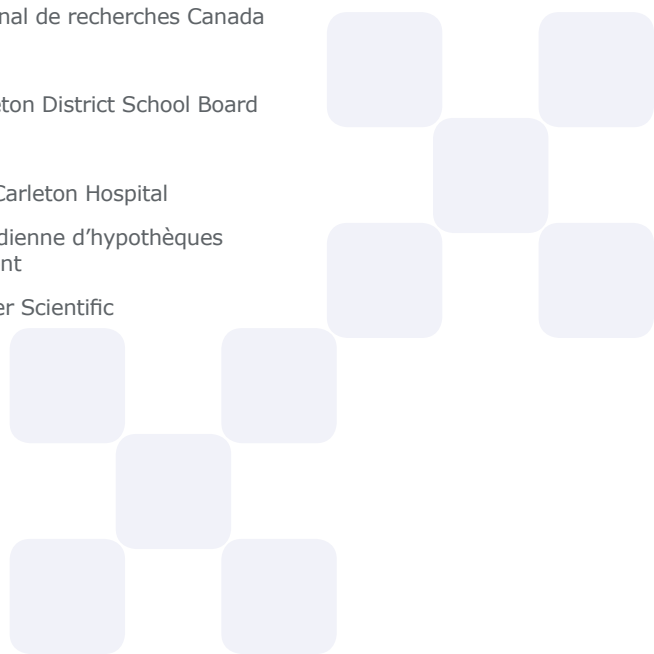
Ottawa-Carleton District School Board

Pythian

Queensway Carleton Hospital

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Thermo Fisher Scientific



# Table Des Matières

Message des présidents du Conseil .....	1
Mobiliser les chefs de file • Faire participer les employeurs.....	3
Des solutions pour surmonter les obstacles en milieu de travail .....	5
Renforcer la capacité et accroître la sensibilisation .....	7
Accroître la sensibilisation .....	9
Reconnaissance des employeurs.....	11
Favoriser les connexions et la collaboration .....	13
Sommaire financier .....	15



## Message des Présidents du Conseil

À titre de coprésidents du Conseil des employeurs champions (CEC), nous sommes très fiers de présenter ce rapport qui décrit les activités et les réalisations des cinq dernières années de l'initiative Embauche immigrants Ottawa (EIO). Le bilan est impressionnant! Les entreprises participantes ont embauché plus de mille immigrants à des postes correspondant à leurs qualifications dans la région d'Ottawa depuis que le Conseil a été créé en 2007. Mais ce qui est encore plus important, c'est que l'initiative EIO a su concerter les efforts d'employeurs ainsi que de nombreux partenaires communautaires et intervenants locaux pour favoriser un changement systémique dans nos milieux de travail, des changements qui auront une incidence durable sur la capacité des employeurs d'embaucher le meilleur talent possible.

En améliorant nos pratiques de recrutement et d'embauche, en instaurant des programmes novateurs de mentorat et de coaching, en perfectionnant nos compétences interculturelles, en partageant les leçons apprises et en célébrant nos histoires de réussite, nous, comme employeurs, établissons collectivement la base du succès à long terme, grâce à une main-d'œuvre diversifiée et inclusive qui est essentielle à la prospérité et à la cohésion de notre communauté.

Alors que nous dressons le bilan de nos réalisations, nous devons continuer de passer le mot et d'accroître le nombre d'employeurs qui savent comment puiser efficacement dans ce bassin de talents diversifiés. Non seulement pour recruter et embaucher des personnes ayant des antécédents diversifiés, mais aussi pour apprendre à tirer pleinement parti du dynamisme et de l'innovation que des équipes de travail diversifiées et un leadership diversifié contribuent à nos entreprises et à notre communauté.

Nous tenons également à reconnaître et à remercier nos nombreux partenaires, intervenants et membres du Conseil de leur collaboration et de leur appui dans la réalisation de ces réussites. Nous invitons maintenant tous les employeurs locaux à se joindre à nous pour faire d'Ottawa la destination de choix pour ce talent mondial.



Gaye Moffett  
Coprésidente, Conseil des  
employeurs champions  
Fondatrice,  
Services de Santé GEM



Dennis Jackson  
Coprésidente, Conseil des  
employeurs champions  
Vice-président, Banque Scotia,  
Ottawa et Ouest du Québec



Conseil des employeurs champions  
Création officielle d'Embauche immigrants Ottawa, avril 2007



## Mobiliser les chefs de file • faire participer les employeurs

**Notre objectif :** *Accroître le nombre d'employeurs qui embauchent des immigrants qualifiés pour des postes correspondant à leurs compétences.*

Ces cinq dernières années, EIO a approché cette mission en mobilisant les dirigeants et les employeurs locaux.

Un **Conseil des employeurs champions** (CEC) intersectoriel, établi en mai 2007, qui réunit les cadres supérieurs d'importants employeurs des secteurs public et privé d'Ottawa, des associations d'affaires influentes et des groupes syndicaux. Le CEC donne aux employeurs une voix collective, et leur permet de se faire les champions de l'intégration réussie des

immigrants qualifiés dans la main-d'œuvre. Les membres du CEC sont la pierre d'assise de l'initiative EIO, car ils font la promotion de l'intégration des immigrants qualifiés non seulement dans leur propre organisation mais aussi auprès de leurs réseaux professionnels et de leurs relations d'affaires.

### **Cinq groupes de travail sectoriels**

regroupent des employeurs et intervenants des secteurs des soins de santé, de la technologie de l'information, des finances, de la biotechnologie et du service public. Chaque groupe s'attaque aux obstacles systémiques sectoriels qui s'opposent à l'embauche et à l'intégration des immigrants dans le milieu de travail. Ces groupes organisent une foule d'activités et y participent : des événements qui mettent en relation des employeurs et des immigrants qualifiés, le partage de pratiques prometteuses, des ateliers de formation en compétences interculturelles, la promotion de l'adaptation de politiques et de pratiques en matière de RH et la création de milieux de travail qui mettent à profit la diversité culturelle.

**Mobilisation des employeurs** - En offrant des activités de rayonnement et de mobilisation des employeurs, EIO partage les leçons apprises en fournissant, aux employeurs d'Ottawa, des outils et des ressources de groupes de travail sectoriels axés sur les employeurs.

- **32 organisations participent au Conseil des employeurs champions (CEC)**
- **37 organisations participent à des groupes de travail sectoriels**
- **137 employeurs ont apporté des changements systémiques à leurs politiques et pratiques de RH depuis 2009**
- **EIO a touché 525 employeurs depuis 2007**
- **Les employeurs et intervenants ont apporté plus de 6 000 heures de leur temps et de leur expertise à EIO depuis 2007**





# EMPLOYERS IN ACTION

From Recruitment  
to Retention



hire | embauche  
immigrants ottawa

www.hireimmigrantsottawa.ca

Sector specific working groups are increasing on information technology groups, most group tackles barriers to employment from an employer perspective. Participants include HR professionals from ACC organizations, recruitment agencies, unions, government, educational institutions, and professional associations.

#### Working Group Objectives

- **Address barriers** – recognizing and exploring solutions to common cultural differences, access to professional networks, language and recruitment issues.
- **Identify gaps** – assess information and identify areas for improvement.
- **Create hiring opportunities** – hire qualified immigrants.

## Hire Immigrants Ottawa

H2O At Work



## > Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants au milieu de travail



Ottawa  
Chamber of Commerce

embauche | hire  
immigrants ottawa

HIRE IMMIGRANTS OTTAWA

# TAPPING INTO TALENT: A CASE STUDY

hire | embauche  
immigrants ottawa

www.hireimmigrantsottawa.ca



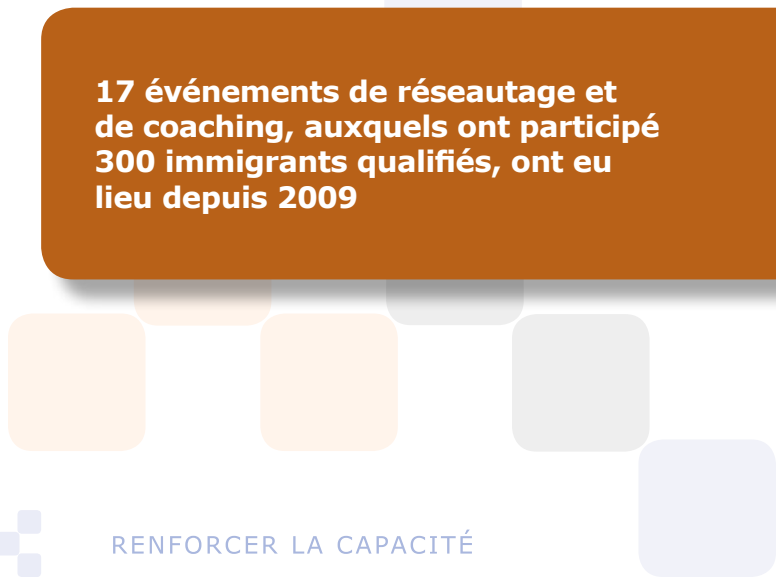


## Des solutions pour surmonter les obstacles en milieu de travail

**Notre tactique :** Fournir aux employeurs les outils et les ressources nécessaires pour mieux puiser dans le bassin local de talents immigrants.

### Abolir les obstacles au moyen de solutions novatrices

- EIO a publié un **Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants au milieu de travail**, qui offre des conseils et des stratégies pour aider les employeurs à relever les défis les plus courants dans les domaines de l'embauche et du maintien en poste d'immigrants qualifiés.
- Le **Plan d'action des groupes de travail** est un document qui présente les activités préliminaires et les plans d'action des groupes de travail après leur première année. Une version plus à jour de ce document, intitulé **Employeurs en action**, aide les employeurs à améliorer leurs activités d'embauche et d'intégration d'immigrants qualifiés. Ces deux documents présentent les obstacles auxquels font face les employeurs et recommandent des stratégies qu'ils peuvent adopter ou adapter à leur milieu de travail. Un gabarit de mise en œuvre aide les employeurs à mesurer les résultats de leurs activités à cet égard.
- Des événements de réseautage rassemblent employeurs et immigrants qualifiés. Les immigrants et les représentants d'employeurs ont alors l'occasion de s'entretenir sur leur secteur et les professions qu'on y trouve. Grâce à ces événements, les immigrants et les employeurs apprennent à se connaître dans un contexte informel.
- Les membres de groupes de travail organisent et participent aussi à des événements de coaching pour immigrants qualifiés. Ces événements ont généralement un thème sectoriel. Les immigrants rencontrent des représentants des RH et/ou des gestionnaires qui lisent leur CV et offrent des commentaires, fournissent de l'information sectorielle et des conseils sur la prospection d'emplois.



**17 événements de réseautage et de coaching, auxquels ont participé 300 immigrants qualifiés, ont eu lieu depuis 2009**



Des membres du groupe de travail de la fonction publique (professionnels des RH et gestionnaires recruteurs) renseignent des immigrants qualifiés lors d'une activité de mentorat organisée par EIO et la ville d'Ottawa, janvier 2010.



## Renforcer la capacité et accroître la sensibilisation

*Les préoccupations des employeurs en matière de différences culturelles dans le milieu de travail peuvent représenter un obstacle de taille dans le processus d'embauche de candidats immigrants ou de gestion d'équipe diversifiées. Les employeurs bénéficient de la présence d'une plus grande compétence culturelle dans le milieu de travail et lorsqu'ils comprennent mieux les facteurs opérationnels liés à la diversité culturelle et à l'évolution démographique.*

Afin de renforcer la capacité et d'accroître la sensibilisation, EIO offre :

Gratuitement, aux employeurs de la région d'Ottawa, de la **formation en compétences interculturelles**. Ces ateliers modulaires aident les employeurs à parfaire leurs communications interculturelles, à développer des stratégies efficaces d'adaptation culturelle et réussies d'accommodation, et à instaurer des pratiques d'inclusivité, pour qu'ils puissent mieux préparer leur organisation à accueillir une main-d'œuvre

plus diversifiée sur le plan culturel.

Un **carrefour d'apprentissage pour les employeurs** – ces événements permettent aux employeurs et aux intervenants d'apprendre et d'échanger des idées avec des experts en la matière et des praticiens sur une foule de sujets portant sur l'intégration efficace des immigrants qualifiés dans la population active.

Des **séances d'information** qui fournissent aux employeurs de l'information sur le marché du travail local et préconisent l'intégration d'immigrants qualifiés dans le milieu de travail, en expliquant ce que sont les répercussions de l'évolution démographique de la main-d'œuvre d'Ottawa pour les employeurs. Les employeurs sont également initiés aux outils et ressources disponibles, auprès d'EIO et de son réseau d'intervenants et de partenaires, pour mieux tirer parti des talents des immigrants qualifiés dans leur milieu de travail.

Des **feuillettes d'information sur le marché du travail** décrivent les besoins en main-d'œuvre des employeurs, les tendances démographiques et l'évolution du marché du travail.

- **6 ateliers interactifs en compétences interculturelles ont été élaborés**
- **52 ateliers présentés à 634 participants depuis 2008**
- **11 séances information pour 96 employeurs depuis 2008**





L'initiative Embauché immigrants Ottawa (EIO) travaille avec les employeurs locaux afin de les aider à éliminer les obstacles organisationnels qui les empêchent de recruter et de maintenir en poste plus d'immigrants qualifiés. EIO complète ainsi le travail des agences au service des immigrants en aidant ses employeurs des outils et des ressources qui les aident à puiser dans le bassin de talents des immigrants qualifiés de la région. EIO met en contact employeurs et agences au service des immigrants, et organise des activités de réseautage qui permettent aux employeurs et aux immigrants qualifiés de se rencontrer.

L'objectif d'EIO est d'augmenter la capacité des employeurs de la région d'Ottawa d'embaucher efficacement des immigrants qualifiés à leur main-d'œuvre locale. Lancée en 2006, EIO est subventionnée par le gouvernement de l'Ontario et par Citoyenneté et Immigration Canada. Depuis sa formation, EIO assemble les employeurs pour leur fournir des informations et des outils qui les aident à accroître leur capacité d'embaucher et de maintenir en poste des immigrants qualifiés.

Les immigrants doivent souvent surmonter de nombreux obstacles pour obtenir un emploi correspondant à leur formation. De même, les employeurs ont des difficultés à recruter les immigrants qualifiés. Dans bien des cas, les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants et les employeurs consistent les deux à ne pas être suffisamment familiarisés avec les différents aspects de l'embauche et de la rétention d'immigrants qualifiés.

## embauche | hire immigrants ottawa

D'autres activités d'EIO ont pour but d'appuyer les employeurs tout au long du processus d'embauche, du recrutement à la rétention d'immigrants qualifiés. EIO fournit des outils et des conseils sur les meilleures pratiques afin d'aider les employeurs à évaluer, embaucher et intégrer des immigrants à leurs milieux de travail, puis à les maintenir en poste et à encourager leur développement professionnel à long terme. EIO offre également aux employeurs l'occasion de participer à des séminaires et ateliers de formation interculturelle. Ces séminaires et ateliers intensifs visent à améliorer les compétences interculturelles des employeurs, pour leur permettre de mieux préparer leur organisation à l'embauche et à la rétention d'immigrants qualifiés.

# Pythian, Algonquin recognized for skilled immigrant retention practices

Buddy system, cultural competency training among award-winning initiatives

BY AMANDA SILLIKER

TWO YEARS AGO, remote database and consulting services company Pythian implemented a buddy program that pairs new hires with employees.

If the new hire is an internationally trained professional (IETP) — which many new employees are — he is paired with a buddy from a similar background, said Heidi Hauser, director of human resources.

"It helps introduce them to our internal and external programs, helps them socially integrate with our team... and when there are questions like, 'How do I go about getting my first credit card?' they can support each other on that," she said. "The buddy system really allows them to have a comfortable onboarding and form a relationship with their peers."



Paul Vallée (left), founder and executive chairman of Pythian, and Denyse Diakun, director of workforce and personal development at Algonquin College, accept the 2012 Employer Excellence Award from Hire Immigrants Ottawa and the Employer Council of Champions.

Under their wing, show you the cool kids sit, show the new hires in the workspaces are, and when they are not as engaged in the workplace as they should be, they can help them get up to speed.

In March, the awards recognize employees with outstanding practices in the retention of skilled immigrants.

"It's important for employees to be engaged in the workplace. Diversity has always been a part of the Pythian DNA and hiring IETPs is one of our goals to hire the industry."

Pythian has 164 employees globally and about 70 at the head office in Ottawa, with more than 30 per cent of employees there coming from outside of Canada. Diversity has always been a part of the Pythian DNA and hiring IETPs is one of our goals to hire the industry.

that helped it win, said Denyse Diakun, director of workforce and personal development. The training aims to increase awareness of the issues that can occur when an employee is dealing with a variety of cultures. For example, plagiarism is a serious issue in Canada but it is looked at very differently in other countries, so staff need to explain the concept clearly to students and not just assume they know it's not all-

# Visible minority immigrants: being over-qualified and the law

Being skilled or educated beyond what words being over-qualified — is an important issue for jobseekers, employers and policymakers. While it is sometimes a personal choice to work in a lower-skilled job, for most people who take jobs for which they are over-qualified, it is their only employment option.

This scenario is especially so for Canada's recent immigrants.

Recruiters typically screen out over-qualified applicants because they believe such candidates will experience dissatisfaction in their jobs and leave after a short period of time. Not only do two recent international studies demonstrate this perception is flawed, but also, employers now have the legal right to consider when it comes to one segment of qualified candidates — visible minority

the Canadian Human Rights Tribunal ruled down a landmark ruling on the use of candidates who are visible minority (Statistics Canada defines a visible minority as someone who has been resident in Canada for five to 10 years here for less than five years). A complaint filed with the Canadian Human Rights Commission by a woman who was rejected for the position of a Technical Advisor (TA) at the Ministry of the Environment and Water Board

paper ad for four vacant positions in the field and two years of a college diploma in management and finance. The ad listed the requirements: a college diploma in management and finance; software competencies; and a six-month technical person did not provide scores.

In addition to the interview scores, the decision to make an offer was based on

ROs carry out standardized administrative tasks such as processing land use and water licence applications. This involves collaborating with other stakeholders for review purposes and preparing reports for the Board. While ROs must have basic technical knowledge, more expertise is available internally or from external consultants. An understanding of the environmental issues in the north, as well as northern living experience and some familiarity with First Nations communities, were also considered important.

MVLWB's interview committee (a finance/ administration manager, a line manager and a technical person) interviewed 12 of its 38 applicants: two with college diplomas and nine with bachelor degrees and Dr. Sangha, interviewed with just a high school diploma and those with a graduate degree were not interviewed, indicating that education was used to screen out candidates both on the low side and the high side. However, unbeknownst to Dr. Sangha, he was interviewed because of his potential to fill the more senior position of Technical Advisor, which was also vacant at the time.

Avoiding personal characteristics such as race, ethnic origin, religion or age, the committee's structured interview contained standard questions to explore skills, knowledge of the MVLWB, experience, availability and salary expectations. Dr. Sangha was ranked highest by the line manager and fourth by the finance/administration manager (the technical person did not provide scores).

In addition to the interview scores, the decision to make an offer was based on

a candidate's overall profile and whom the committee considered a good fit. The committee's decision not to hire Dr. Sangha was based on the assessment that he was over-qualified for the entry-level RO position and offers to two other candidates were declined, and the MVLWB hired two candidates who were ranked significantly lower than Dr. Sangha on the interview scores.

Employee turnover is a particular issue in Canada's north, and it's one of the reasons the MVLWB prefers northern experience. Ironically, it seems that the Board's candidate selections failed to improve turnover. Most of the RO positions became vacant within three years, as the incumbents moved on to other opportunities or left the north. In Dr. Sangha's case, his lack of northern experience was not the criterion on which his candidacy was rejected.

In considering the case, the Canadian Human Rights Tribunal said that Dr. Sangha to prove discrimination, he had to show that he possessed the basic qualifications for the job; he is a visible minority immigrant; he is over-qualified vis-à-vis the job in question; there is a correlation between visible minority immigrant status and over-qualified status.

The Tribunal easily found that Dr. Sangha had proven the first four points, and in bringing the case forward, the Canadian Human Rights Commission relied in large measure on opinions provided by Dr. Jeffrey Reitz, a University of Toronto professor, who is an expert in the area of ethnic, immigration

# Get ready for the new global REALITY

Canada's most innovative business leaders are working with Ottawa organizations to get the message across.

**THE OTTAWA CHAMBER OF COMMERCE**

to bring into the global marketplace... to help integrate... to help integrate... to help integrate...

**GLOBAL REACH**

to help integrate... to help integrate... to help integrate...



## Accroître la sensibilisation générale

*Les initiatives de communications continues d'EIO créent de la sensibilisation aux faits et aux enjeux liés à l'intégration efficace d'immigrants qualifiés dans le marché du travail local, et contribuent à une meilleure compréhension des contributions économiques des immigrants à l'économie locale.*

Parmi ces initiatives :

- des communiqués trimestriels d'EIO, distribués aux intervenants et aux personnes intéressées;
- des bulletins d'information à l'intention des médias et des communiqués de presse, ainsi que la couverture médiatique d'événements locaux;
- des articles publiés dans des publications professionnelles et industrielles;
- des profils d'employeurs, des réussites d'employés et des pratiques exemplaires publiés sur le site Web d'EIO;
- des présentations à des conférences, ateliers, réunions d'associations commerciales et milieux de travail;
- le site Web d'EIO ainsi que ses outils et ressources destinés aux employeurs, et
- Un Sommet des employeurs annuel, où sont présentés des stratégies et des programmes éprouvés qui font une différence dans les milieux de travail, et où on met de l'avant les résultats locaux et les histoires de réussite.

- **125 articles / vedettes et mentions dans les médias**
- **85 présentations à des conférences/ateliers**
- **Plus de 113 000 visiteurs distincts ont consulté [hireimmigrantsottawa.ca](http://hireimmigrantsottawa.ca) pour y télécharger**



Embauche Immigrants Ottawa remporte le Prix 2010 du Arthur Kroeger College dans la catégorie Affaires publiques : citoyenneté et affaires communautaires.



## Reconnaissance des employeurs

*Un programme annuel de remise des Prix employeurs d'excellence récompense des employeurs locaux pour leur leadership, leurs politiques novatrices de recrutement, de maintien en poste et de mobilisation, et les pratiques avant-gardistes relatives à l'intégration des immigrants qualifiés dans leur organisation.*



**1158 immigrants qualifiés ont décroché des emplois cadrant avec leurs compétences auprès d'employeurs participants d'EIO, depuis 2007**

### Aux lauréats des Prix employeur

- Association pour l'intégration sociale d'Ottawa
- Banque MBNA Canada
- Banque Scotia
- Centre des services communautaires Vanier
- CGI
- Citoyenneté et Immigration Canada
- Collège Algonquin
- Université d'Ottawa
- Ville d'Ottawa
- OCRI Talent Bridge
- Parrainage civique d'Ottawa
- Pythian
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- Services de Santé GEM
- Services de Santé Revera

Faites la connaissance de nos lauréats à [hireimmigrantsottawa.ca](http://hireimmigrantsottawa.ca)



Intervenants d'EIO avec l'hon. Michael Chan, ministre provincial, mai 2009



Sommet du Conseil des employeurs champions, mars 2011



Activité de réseautage, mai 2008





## Favoriser les connexions et la collaboration

### **LASI Compétences mondiales** (Réseau jumelage emploi-travailleur d'Ottawa)

EIO collabore avec les organisations d'immigrants locales, par l'entremise de LASI Compétences mondiales, pour mettre en relation les employeurs et les immigrants qualifiés. Nos partenaires ont mis sur pied le Réseau jumelage emploi-travailleur d'Ottawa (RJETO) en réponse aux employeurs qui recherchaient un point d'accès centralisé pour le bassin de talents d'immigrants qualifiés. Dirigé par LASI Compétences mondiales, le RJETO est un partenariat regroupant l'Organisme Communautaire des Services aux Immigrants d'Ottawa (OCSIO) et le YMCA-YWCA de la région de la capitale. Le RJETO vise à jumeler des travailleurs formés à l'étranger à des emplois adaptés à leur formation, à leurs compétences et à leur expérience, ainsi qu'à fournir un soutien postérieur à l'embauche aux gestionnaires et aux employés. Le RJETO offre aussi un service de préqualification et invite les immigrants qualifiés aux événements de réseautage et de mentorat d'EIO.

### **Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants**

Embauche immigrants Ottawa a travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement fédéral, d'abord dans le cadre d'une table ronde interministérielle de ministères fédéraux et ensuite avec Citoyenneté et Immigration Canada, lorsqu'ils ont élargi deux projets pilotes réussis pour lancer le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA). De concert avec des organisations pour immigrants telles que LASI Compétences mondiales, Service Intégration Travail Outaouais et Entraide universitaire mondiale du Canada, CIC pilote le PFSNA, qui s'associe à d'autres ministères et organismes fédéraux pour fournir une expérience de travail canadienne enrichissante aux nouveaux arrivants afin d'améliorer leurs chances sur le marché du travail.

### **Collaboration avec d'autres villes**

- EIO est membre du réseau ALLIÉS (Aider les leaders locaux à créer des stratégies d'emploi pour les immigrants), appuie les efforts locaux dans les villes canadiennes en vue d'adapter et de mettre en œuvre avec succès des programmes qui aident les immigrants qualifiés à trouver des emplois cadrant avec leurs compétences.
- On invite à l'occasion EIO pour partager son modèle, les leçons apprises et ses stratégies de mobilisation des employeurs avec d'autres communautés. Nous avons visité Cornwall, Kingston, Peterborough, Brockville et Smiths Falls.



# États financiers

## Relevé des contributions et des dépenses

	Période cumulative du 13 mars 2006 au 31 mars 2012 \$
<b>Contributions</b>	
Citoyenneté et Immigration Canada	1 047 105
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	1 944 660
Ministère de la formation et des collèges et universités	20 000
Centraide Ottawa/United Way	445 809
Intérêts	32 483
	3 490 057
<b>Contributions reportées</b>	(180 419)
<hr/>	
<b>Contributions totales</b>	3 309 638
<hr/>	
<b>Dépenses</b>	
Salaires et avantages sociaux	1 704 086
Services professionnels	522 948
Administration	950 652
Remboursement de contributions inutilisées	131 951
	3 309 638
<b>Dépenses totales</b>	3 309 638
<hr/>	

**Remarque :** Les états annuels vérifiés sont disponibles sur demande.