

Accueil des nouveaux arrivants

UNE TROUSSE D'OUTILS POUR
LES EMPLOYEURS DE LA C.-B.



IEC-BC IMMIGRANT
EMPLOYMENT
COUNCIL OF BC
Connecting Employers to Immigrant Talent

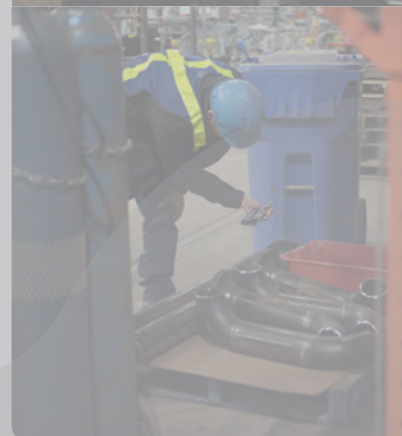
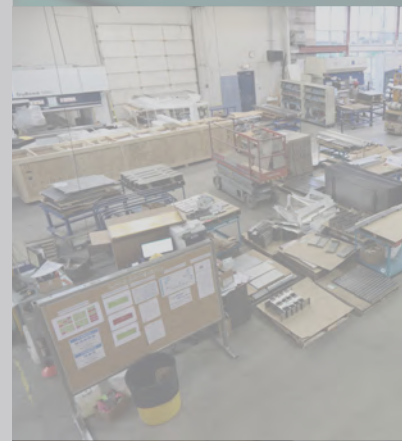
À PROPOS D'IEC-BC

L'Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC) est un organisme sans but lucratif qui offre aux employeurs de la C.-B. les solutions, les outils et les ressources dont ils ont besoin pour attirer, embaucher et conserver les talents immigrants qualifiés. Nous croyons que l'intégration réussie de nouveaux arrivants qualifiés dans la population active de la C.-B. est essentielle, tant pour leur réussite que pour la performance économique à long terme de la province. Nous travaillons avec les employeurs, le gouvernement et d'autres intervenants partenaires pour nous assurer que les employeurs de la C.-B. peuvent intégrer efficacement des talents à l'échelle mondiale.

Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

Table des matières

1. INTRODUCTION : POURQUOI UNE AUTRE TROUSSE D'OUTILS?	2
2. ARGUMENTAIRE EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	4
2.1. RECHERCHE	
2.2. LES PILIERS DU SUCCÈS	
3. IMAGE DE MARQUE DE L'EMPLOYEUR	6
4. RECHERCHE DE TALENTS	9
5. PRÉJUGÉS INCONSCIENS	11
6. L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES PAR RAPPORT À LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES	13
7. CRÉER UNE COMMUNAUTÉ	16
7.1. SYSTÈME DE JUMELAGE	
7.2. SOUTIEN DE LA FAMILLE ET DU CONJOINT	
8. FAVORISER LA DIVERSITÉ LINGUISTIQUE	21
9. ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES	23
ANNEXE : CALENDRIER DES PRATIQUES RELIGIEUSES	24
NOTES	26



Introduction

Pourquoi une autre trousse d'outils?

Il y a maintenant plus de personnes âgées de 65 ans et plus au Canada que d'enfants. Avec les baby boomers qui quittent rapidement la population active et des taux de natalité en dessous du seuil de renouvellement des générations, les employeurs doivent maintenant être créatifs et déterminés lorsqu'ils recherchent les bons talents.

Les nouveaux arrivants au Canada représentent un tel bassin de talents. Sans l'immigration, rien qu'en C.-B., plus de 240 000 emplois pourraient rester inoccupés jusqu'en 2027. Grâce à leurs compétences, à leur expertise et à leurs liens avec des collectivités du monde entier, les immigrants offrent un regard unique et peuvent souvent comprendre les besoins non satisfaits sur des marchés sous-exploités.

Pourtant, lorsqu'il s'agit d'immigrants, une certaine notion de « mystère » entoure souvent la perspective d'embaucher une personne avec des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, dont la langue maternelle pourrait ne pas être l'anglais et qui pourrait ne pas être pleinement informée de la culture du milieu de travail canadien.

Cette trousse aide les employeurs à « démystifier » l'embauche d'immigrants et propose des stratégies de ressources humaines faciles à utiliser et proactives pour embaucher et conserver les talents immigrants. Elle montre comment des initiatives ciblées peuvent aider tout employeur à devenir plus diversifié et plus inclusif.

Lorsque vous consulterez les conseils et les recommandations figurant dans cette trousse, vous remarquerez une chose : dans l'ensemble, les pratiques nécessaires pour attirer et conserver les talents immigrants ne sont pas fondamentalement différentes de ce que vous feriez pour attirer et conserver n'importe quel talent. Elles consistent tout autant à aider votre personnel existant à se développer avec l'inclusion de nouveaux talents qu'à aider le nouvel employé à s'adapter à l'équipe et à l'environnement. Il s'agit d'aider votre organisation à tirer parti de nouvelles perspectives qui complètent les forces de votre équipe actuelle.

Bien que certaines différences et nuances puissent être introduites afin d'aider les personnes nouvellement arrivées au Canada, en fin de compte, ce sont tout simplement des pratiques de ressources humaines bien pensées – et souples, si nécessaire – qui font toute la différence.

« Avoir des immigrants parmi votre personnel est une nécessité absolue pour réussir en affaires, aujourd'hui et dans les années à venir.

—MANDY MANN, STORMTECH



2 Argumentaire en faveur de la diversité et de l'inclusion

2.1 RECHERCHE

Il existe un ensemble croissant de preuves reliant la diversité qui découle de l'immigration à des gains en matière d'innovation, de productivité et de débouchés. Les immigrants apportent leur contribution en tant que travailleurs de tous niveaux, entrepreneurs, innovateurs, contribuables et investisseurs.

Sur le plan du capital humain, les talents étrangers sont attrayants pour les entreprises. Les entreprises ayant des équipes diversifiées atteignent souvent de meilleurs résultats, sont plus innovantes que les autres et prennent de meilleures décisions. Par ailleurs, la plupart des pratiques et des mesures qu'un employeur peut adopter pour attirer, embaucher et conserver les talents d'immigrants sont tout simplement de bonnes pratiques opérationnelles.

2.2 LES PILIERS DU SUCCÈS

On dit souvent que la première étape dans les efforts de toute organisation visant à accroître la diversité est le soutien de sa haute direction. Quelle que soit la taille de votre organisation, le succès ou l'échec dépend le plus souvent d'un certain nombre d'éléments critiques :

1. **Affirmez votre engagement envers la diversité et l'inclusion.** Assurez-vous que de tels engagements sont énoncés et affirmés clairement dans des endroits comme le site Web de votre entreprise, les formulaires de demande d'emploi sous format papier et en ligne, etc. Les énoncés de mission et les valeurs de l'entreprise peuvent par exemple inclure ces engagements. Procéder à ce type d'annonces officielles est une étape importante pour prendre vos responsabilités. Cela peut également être une grande source de fierté pour vos employés actuels de voir que leur organisation tient effectivement les engagements qu'elle a pris.

2. **Planifiez.** Pour de nombreuses entreprises, il y a généralement un manque de planification des besoins de recrutement futurs. On recrute souvent pour combler des postes qui viennent d'être ajoutés et des postes qui se sont libérés récemment. Cette approche réactive peut également saper les efforts pour accroître la diversité de votre équipe. Pour faire évoluer les pratiques d'embauche inclusives, il faut renforcer la cohérence entre les objectifs de l'entreprise, les techniques de recrutement et les mesures adéquates.

DES RÉSULTATS CONCRETS GRÂCE À LA DIVERSITÉ :

- **Un rapport de 2018 établi par McKinsey & Company** a montré que les entreprises plus diversifiées ont une meilleure capacité à attirer des employés talentueux et à améliorer leur prise de décisions, leur orientation vers la clientèle et la satisfaction des employés, ce qui facilite l'exploitation de l'entreprise. La recherche de McKinsey a également révélé que les entreprises diversifiées sur le plan ethnique étaient 35 % plus susceptibles de surpasser leurs pairs.
- **Un rapport de 2017 présenté par le Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale et la Fondation Pierre-Elliott-Trudeau** a établi une corrélation directe entre la diversité ethnoculturelle et le résultat net : 1 % d'accroissement de la diversité génère en moyenne une augmentation des revenus de 2,4 %.
- **Une recherche effectuée en 2013 par Deloitte Australia** a montré que les équipes inclusives surpassaient leurs pairs de 80 % lors d'évaluations en équipe.

3. Soutien à l'échelon du département.

Pour que les efforts en matière de diversité soient couronnés de succès, les mandats de la direction doivent être exécutés par les cadres intermédiaires. Nous avons constaté, par exemple, que les organisations qui réussissaient le mieux étaient celles où des supérieurs hiérarchiques et/ou responsables des ressources humaines étaient activement impliqués pour soutenir ces efforts.

4. Faites attention aux obstacles organisationnels imprévus.

Les organisations ont des normes et objectifs de rendement, ainsi que des indicateurs de rendement clés, qui les aident à orienter leurs efforts et à mettre l'accent sur les résultats. Beaucoup relie la rémunération et les gratifications financières comme les primes individuelles et d'équipe, à l'atteinte de ces

cibles. Qu'il s'agisse de quelque chose d'aussi simple que de devoir changer la durée et le format d'une entrevue d'emploi ou d'expliquer une procédure plus d'une fois, les initiatives positives en matière de diversité peuvent nécessiter de la souplesse dans les systèmes organisationnels. À maintes reprises, les organisations avec lesquelles nous avons parlé ont souligné que les gains réalisés en faisant des exceptions aux normes ont compensé les efforts requis.

Toute autre recommandation décrite dans la présente trousse aura de meilleures chances de donner les résultats souhaités si ces quatre étapes critiques sont examinées sur une base continue.

POUR EN APPRENDRE PLUS SUR LES FRUITS DE LA DIVERSITÉ :

Le rapport intitulé *The Diversity Dividend : Canada's Global Advantage Report* est basé sur une analyse approfondie de 7 900 lieux de travail dans 14 secteurs industriels. Le rapport fournit une série de recommandations sur la façon de révéler le potentiel des candidats et de promouvoir l'inclusion en matière de recrutement.

Waiter, Is That Inclusion in My Soup? A New Recipe to Improve Business Performance.

Préparé par Deloitte Australia et Victorian Equal Opportunity. 2013

Delivering through Diversity – New in 2018. McKinsey&Company.

3 Image de marque de l'employeur

Les organisations croient souvent que la première étape pour attirer des talents est une description de poste bien conçue, une offre d'emploi intéressante ou le choix du bon site d'emplois. Cependant, sans un véritable processus continu de la part de l'employeur pour bâtir son image de marque, ces efforts peuvent déboucher sur une utilisation improductive des ressources. Les chercheurs d'emploi n'ont peut-être jamais travaillé pour certaines entreprises bien connues, mais ils ont quand même des points de vue très arrêtés sur ce que ce serait de travailler pour l'un de ces employeurs.

Des organisations telles que Sodexo Canada Ltd., la Ville de Vancouver et Island Health figurent parmi les meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada (voir www.Canadastop100.com). Ces employeurs et de nombreux autres font des efforts résolus pour accroître et promouvoir la

diversité au sein de leurs organisations. Leurs dirigeants pensent que de tels efforts améliorent l'engagement des employés, renforcent leur marque à l'externe et améliorent leur capacité à acquérir de nouveaux talents.

Pour attirer des talents immigrants (ou n'importe quel talent), il est essentiel que vous soyez reconnu pour votre proposition de valeur en tant qu'employeur (PVE), c'est-à-dire la valeur que vous offrez aux employés qui viennent travailler dans votre organisation. Cette proposition doit aller au-delà du salaire, des avantages sociaux et des jours de congé. Il est important que la direction se demande régulièrement : « qu'est-ce qui vient à l'esprit des employés passés, actuels et potentiels lorsqu'ils songent à occuper un emploi dans notre entreprise? Comment notre marque se compare-t-elle aux autres qui essaient d'attirer les mêmes talents? »



Quels éléments rendent l'image de marque d'un employeur forte?

Selon l'agence de recrutement en ligne Recruiting.com, vous pouvez évaluer facilement votre PVE :

1. Commencez par vous auto-évaluer en vous demandant : « *pourquoi les gens rejoignent-ils les rangs de notre entreprise? Différents types de candidats valorisent-ils des choses différentes au sujet de notre PVE?* »
2. Allez sur le site Web de votre entreprise, de préférence dans votre section Carrières, si vous en avez une. Couvrez le logo de votre entreprise pour le cacher, puis regardez les images sur les pages et lisez le texte. « *Quel message présentez-vous aux talents immigrants potentiels?* »
3. Sondez vos employés (anonymement). « *Que disent vos employés à leurs amis et aux candidats potentiels quand il s'agit de travailler pour votre entreprise?* »
4. Lorsque vous passez des candidats en entrevue, assurez-vous de leur demander pourquoi ils ont posé leur candidature à votre poste. Les réponses reflètent-elles ce que vous souhaitez entendre? Les informations que vous entendez sont-elles cohérentes avec votre PVE?

AMÉLIOREZ VOTRE IMAGE DE MARQUE EN TANT QU'EMPLOYEUR

Selon les conseillers en ressources humaines Hewitt Associates, cinq étapes permettent de créer une image de marque forte en tant qu'employeur :

- (i) comprendre votre organisation;
- (ii) créer une promesse de marque/
une proposition de valeur employeur convaincante pour les employés et qui reflète la promesse de marque destinée aux clients;
- (iii) élaborer des normes pour mesurer la réalisation de la promesse de marque;
- (iv) « aligner sans relâche » toutes les pratiques de ressources humaines pour respecter et renforcer la promesse de marque;
- (v) exécuter et mesurer.

Pour attirer des talents immigrants (ou n'importe quel talent), il est essentiel que vous soyez reconnu pour votre proposition de valeur en tant qu'employeur (PVE)

« Nous ne sommes pas toujours en mesure de trouver des Canadiens qui possèdent les connaissances et l'expérience dont nous avons besoin. Nous devons donc avoir recours à un bassin international de talents.

—RENÉE COWLING, COMBUSTION SOLUTIONS



4 Recherche de talents

Vous avez un poste à pourvoir ou un rôle nouvellement créé. Bien qu'il soit tentant de simplement afficher votre emploi et de voir qui postule, la meilleure solution pour votre organisation est de s'assurer que sa marque est conviviale et invitante pour les talents que vous cherchez à attirer; qu'un soutien en faveur de l'inclusion et la diversité est en place au niveau de la direction et de la hiérarchie; que vous soutenez activement les efforts en matière de diversité; et que vous identifiez et surmontez constamment les obstacles organisationnels imprévus pour intégrer avec succès vos nouveaux talents.

Une fois que vous avez établi ces éléments fondamentaux, vous êtes mieux placé pour commencer à vous associer à des organismes d'aide aux immigrants, à des associations professionnelles multiculturelles ou à des établissements postsecondaires.

Les grands employeurs font souvent appel à des groupes de ressources pour les employés (GRE) pour soutenir leurs efforts en matière de diversité. Ceux-ci peuvent être tout simplement des groupes informels de leurs propres employés de n'importe quel échelon qui mettent des collègues en relation ou des groupes plus formels, parrainés par l'entreprise, dont le mandat spécifique est de faire progresser les stratégies qui favorisent la diversité. Au final, ce sont des employés qui en aident d'autres.

BC JOBCONNECT : METTRE EN RAPPORT LES EMPLOYEURS ET LES NOUVEAUX ARRIVANTS

- Un outil Web convivial pour les employeurs qui cherchent à embaucher
- Une occasion d'accéder à un bassin de talents inutilisés
- Un moyen de créer un milieu de travail caractérisé par la diversité et l'inclusion

Comment cela fonctionne-t-il?

Les employeurs inscrits sélectionnent les candidatures intéressantes en fonction des informations et des documents d'appui que les nouveaux arrivants en recherche d'emploi fournissent dans leur profil.

Quels sont les avantages?

- Un bassin de candidats mis à jour constamment
- Un service gratuit
- Un moteur de recherche souple acceptant plusieurs paramètres
- Un soutien continu de la part du personnel d'IEC-BC

**INSCRIVEZ-VOUS DÈS MAINTENANT
À WWW.BCJOBCONNECT.CA**

>>>

Bien qu'il soit tentant de simplement afficher votre poste et de voir qui postule, la meilleure solution pour toute organisation est de s'assurer que sa marque est conviviale et invitante pour les groupes qu'elle cherche à attirer.

4 RECHERCHE DE TALENTS *suite*

Les efforts déployés par la direction peuvent comprendre l'organisation d'un salon de l'emploi – avec des organismes d'aide aux immigrants, par exemple – ou la participation à des efforts de sensibilisation communautaire qui soutiennent directement les groupes sous-représentés. Ces types d'initiatives peuvent accroître l'intérêt au sein d'une communauté d'immigrants

ou d'une communauté ethnique donnée. Les recommandations venant des employés sont une autre méthode courante de recherche de candidats, mais si votre organisation n'est pas déjà diversifiée à l'heure actuelle, il est peu probable que la base actuelle des employés soit liée à un groupe diversifié de candidats potentiels.



POUR EN APPRENDRE PLUS SUR LA RECHERCHE DE TALENTS :

Le gouvernement du Canada a une Feuille de route de l'employeur en ligne pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.

L'Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA) donne une liste complète d'organisations et de groupes pertinents qui répondent aux besoins des nouveaux arrivants dans diverses collectivités à travers la C.-B. Certains de ces groupes offrent des services d'affichage des emplois.

La Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDECBC) représente les intérêts du secteur économique de la communauté francophone et offre un appui ainsi que diverses ressources pour les employeurs.



5 Préjugés inconscients

Les ouvrages actuels sur la gestion regorgent de références sur le rôle que les préjugés, tant conscients qu'inconscients, peuvent jouer dans notre prise de décisions. On dit que les préjugés sont simplement notre façon d'organiser nos expériences, nos pensées et nos croyances. Les psychologues sociaux appellent ce phénomène la « catégorisation sociale », qui nous permet de classer systématiquement et rapidement les gens dans des groupes. Ce processus peut ignorer la région de notre cerveau où se trouve la pensée rationnelle et logique. Parfois, il peut nous guider vers des actions qui peuvent sembler très dures – ou, encore pire, contrevenir aux lois sur les droits de la personne.

Les préjugés peuvent faire rater des possibilités en milieu de travail. Même si les employeurs travaillent activement à la création de milieux de travail inclusifs, il pourrait arriver qu'ils sapent inconsciemment ces initiatives.

De plus, dans leur recherche d'adéquation à leur culture d'entreprise, les organisations peuvent se retrouver avec un effectif homogène, au détriment de la richesse et de la diversité d'idées qui accompagnent souvent l'inclusion de cultures et de milieux différents. La diversité s'accompagne d'une culture organisationnelle qui se développe avec une perspective multiculturelle.

DAVID SUZUKI FOUNDATION

La DSF a dressé une liste de contrôle d'affichage de postes à l'interne pour assurer que les obstacles à l'attraction de candidats diversifiés soient levés.

De plus, la Fondation invite régulièrement un bassin important de membres du personnel à participer au jury de recrutement et à la présélection des curriculum vitæ.

La DSF travaille également en partenariat avec MOSAIC, un des plus grands organismes d'aide à l'établissement de la C.-B., pour concevoir un cours de compétence interculturelle qui permet de remettre en question des perceptions bien ancrées.

Même si les employeurs travaillent activement à la création de milieux de travail inclusifs, il pourrait arriver qu'ils sapent inconsciemment ces initiatives.

>>>

5 PRÉJUGÉS INCONSCIENTS *suite*

Au cours du Forum des employeurs 2016 de l'IEC-BC intitulé *Unlock Bias, Leverage Global Talent*, les conférenciers et les délégués ont mentionné l'importance de remettre en doute nos préjugés cachés pour garder l'esprit ouvert; et pour rendre nos processus et systèmes organisationnels plus ouverts eux aussi. Il était clair que les dirigeants, qui étaient prêts à se mettre au défi les uns les autres pendant la procédure d'entrevue, à embaucher en se basant sur le talent, à consacrer un budget à l'enseignement de compétences linguistiques ou à trouver des façons d'évaluer les compétences en dehors de l'entrevue traditionnelle, attiraient et conservaient des talents qu'ils auraient négligés autrement. De nombreuses ressources sont à la disposition des organisations qui cherchent à déceler et à éliminer leurs propres préjugés internes.

Voici quelques suggestions pratiques formulées par les participants au Forum de l'IEC-BC :

- **Reconnaissez les préjugés inconscients.** Bien que les gens aient souvent une tendance instinctive à préférer les personnes qui leur sont semblables, les employeurs peuvent développer des compétences visant à atténuer les répercussions des préjugés en milieu de travail.
- **Pensez, apprenez et agissez différemment.** Cherchez consciemment des personnes provenant de milieux différents, cherchez des occasions de vous plonger dans des environnements différents et prenez des mesures délibérées pour modifier vos processus « normaux ».
- **« Allez à la rencontre » de vos préjugés** (et encouragez les autres à en faire de même). Bien que nous ne puissions pas changer les attitudes d'autrui, nous pouvons travailler dans nos propres organisations pour créer des milieux de travail inclusifs et minimiser les obstacles auxquels les immigrants sont confrontés.
- **Ne soyez pas complice ni docile.** Signalez les obstacles à l'inclusion qui existent dans les associations professionnelles et les organismes de réglementation, afin de faciliter le changement.



POUR EN APPRENDRE PLUS SUR LA LUTTE CONTRE LES PRÉJUGÉS :

Microsoft Corp propose une leçon en ligne gratuite conçue pour approfondir notre compréhension des préjugés inconscients, ainsi que leur influence sur notre comportement et la façon dont ils nous atteignent tous.

Google offre un cours en ligne gratuit sur les Préjugés inconscients au travail, qui présente le concept des préjugés inconscients et leurs répercussions.

Un autre outil gratuit mis à la disposition des employeurs est le **Test d'Associations Implicite**, qui offre un moyen d'explorer les préjugés inconscients.

Des outils tels que ceux-ci peuvent servir de point de départ utile pour identifier comment une formation de sensibilisation pourrait aider votre personnel à vaincre les préjugés, qu'ils soient inconscients ou autres.

6 L'évaluation des compétences par rapport à la reconnaissance des titres de compétences

Beaucoup de nouveaux Canadiens arrivent avec des niveaux élevés de scolarité et une vaste expérience que les employeurs canadiens choisissent d'ignorer ou ont du mal à comprendre. Ce défi se pose aux employeurs aussi bien dans les professions réglementées que non réglementées.

Les organisations pourraient perdre des candidats talentueux au stade de la présélection et pendant la procédure d'entrevue. Alors que les entreprises continuent de se battre pour trouver de bons employés, les coûts liés au fait de rater un employé potentiel performant augmentent. Pensez aux équipes sportives professionnelles qui ignorent de bons choix au repêchage ou à celles qui échangent un joueur en difficulté, uniquement pour le voir s'épanouir avec une équipe différente. En vous appuyant trop fortement sur la sélection administrative (*curriculum vitae*), particulièrement sur la base de qualifications, d'études ou même de noms qui vous sont familiers, vous pouvez avancer dans l'étape de sélection plus efficacement, mais au risque de perdre des talents de qualité.

En 2012, Diane Dechief et Philip Oreopoulos ont mené une étude auprès d'employeurs dans trois grandes villes canadiennes. Ils ont découvert que les candidats avec des noms à consonance anglaise étaient 35 % plus susceptibles d'être rappelés que les candidats ayant des noms indiens ou chinois. Ils ont déterminé que les entreprises craignaient d'embaucher des candidats non qualifiés et ne voulaient pas risquer de perdre du temps sur de tels candidats; et que la pression pour éviter des erreurs de recrutement exacerbait ces effets.

Il est malheureux que le nom d'une personne puisse ainsi donner lieu à certaines hypothèses sur sa capacité à réussir dans une fonction. Que de telles actions soient la conséquence de « préjugés inconscients » ou d'actions délibérées, le résultat est la perte de talents potentiels sans qu'il y ait eu une évaluation approfondie.

FAST BC

C'est le seul projet préalable à l'arrivée au Canada qui offre aux immigrants une évaluation gratuite et en ligne des compétences et habiletés propres à une profession, ainsi qu'une formation pour combler les lacunes.

- Les immigrants se font une idée réaliste de la façon dont leurs habiletés et leurs compétences se comparent aux exigences canadiennes.
- Ils obtiennent des plans d'apprentissage personnalisés et des ressources spécifiques à leurs besoins particuliers tels qu'ils ont été définis au travers de l'évaluation des compétences.
- FAST présente aux immigrants divers aspects du milieu de travail et du style de communication canadiens, à l'aide de leçons en ligne et de vidéos.
- En fonction des résultats de l'évaluation des compétences, on présente aux nouveaux arrivants d'autres choix de carrière qui utilisent les compétences qu'ils possèdent.
- Au terme du programme FAST, les participants reçoivent des portfolios illustrant leurs connaissances, leurs compétences et la formation en ligne qu'ils ont suivie, lesquels peuvent être présentés aux organismes de réglementation et aux employeurs.

**POUR EN SAVOIR PLUS,
CONSULTEZ WWW.FASTBC.ORG**



6 L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES PAR RAPPORT À LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES *suite*

Un processus de sélection efficace devrait placer la barre plus haut à mesure que les candidats franchissent les étapes. Il devrait permettre de vous assurer que vous ne perdez pas de bons candidats avant qu'ils aient eu l'occasion de démontrer leurs compétences. Bien qu'un investissement en temps plus important puisse être nécessaire, trouver des façons d'évaluer le potentiel du plus grand nombre possible de candidats pourrait donner des résultats inattendus.

Une option possible consisterait à demander aux candidats d'effectuer un test en ligne portant sur les aptitudes dans les compétences professionnelles pertinentes. Certaines organisations demandent également aux candidats de subir un type d'évaluation en cours d'emploi où les pairs jouent un rôle significatif dans le processus. Les candidats ont ainsi l'occasion de démontrer leurs compétences dans une tâche liée au travail. Ces exemples montrent comment les organisations peuvent prendre des mesures supplémentaires pour s'assurer qu'elles évaluent adéquatement le potentiel des talents et ne s'appuient pas de façon excessive sur le processus de sélection rapide sur papier.

Une grande institution financière a décidé d'omettre l'étape de l'entrevue et a simplement donné l'occasion à chaque candidat d'accomplir une partie du travail. À la fin de cette évaluation en situation d'emploi, les collègues potentiels

se sont réunis pour évaluer l'aptitude de chaque candidat par rapport à des normes prédéterminées, y compris la facilité d'interaction avec eux-mêmes et avec les clients.

INGRAM MICRO

En 2016, Ingram Micro a accueilli de nouveaux arrivants qui étaient arrivés au Canada en tant que réfugiés, à son bureau de Richmond, en C.-B.

L'entreprise a décidé de modifier la procédure d'embauche de la manière suivante :

- Pendant la procédure d'entrevue, au lieu de demander les titres de compétences, l'équipe responsable de l'embauche a posé des questions sur la formation technique des candidats.
- Étant donné que les candidats étaient nouvellement arrivés au pays, l'entreprise a renoncé aux vérifications des casiers judiciaires et aux références obligatoires jusqu'à la prolongation des contrats ou l'offre de postes permanents.

Ingram Micro a vu la valeur d'offrir aux nouveaux arrivants leur premier emploi au Canada, et ces pratiques réussies ont été reproduites depuis par le bureau de l'entreprise en Ontario.

POUR EN APPRENDRE PLUS SUR L'ÉVALUATION :

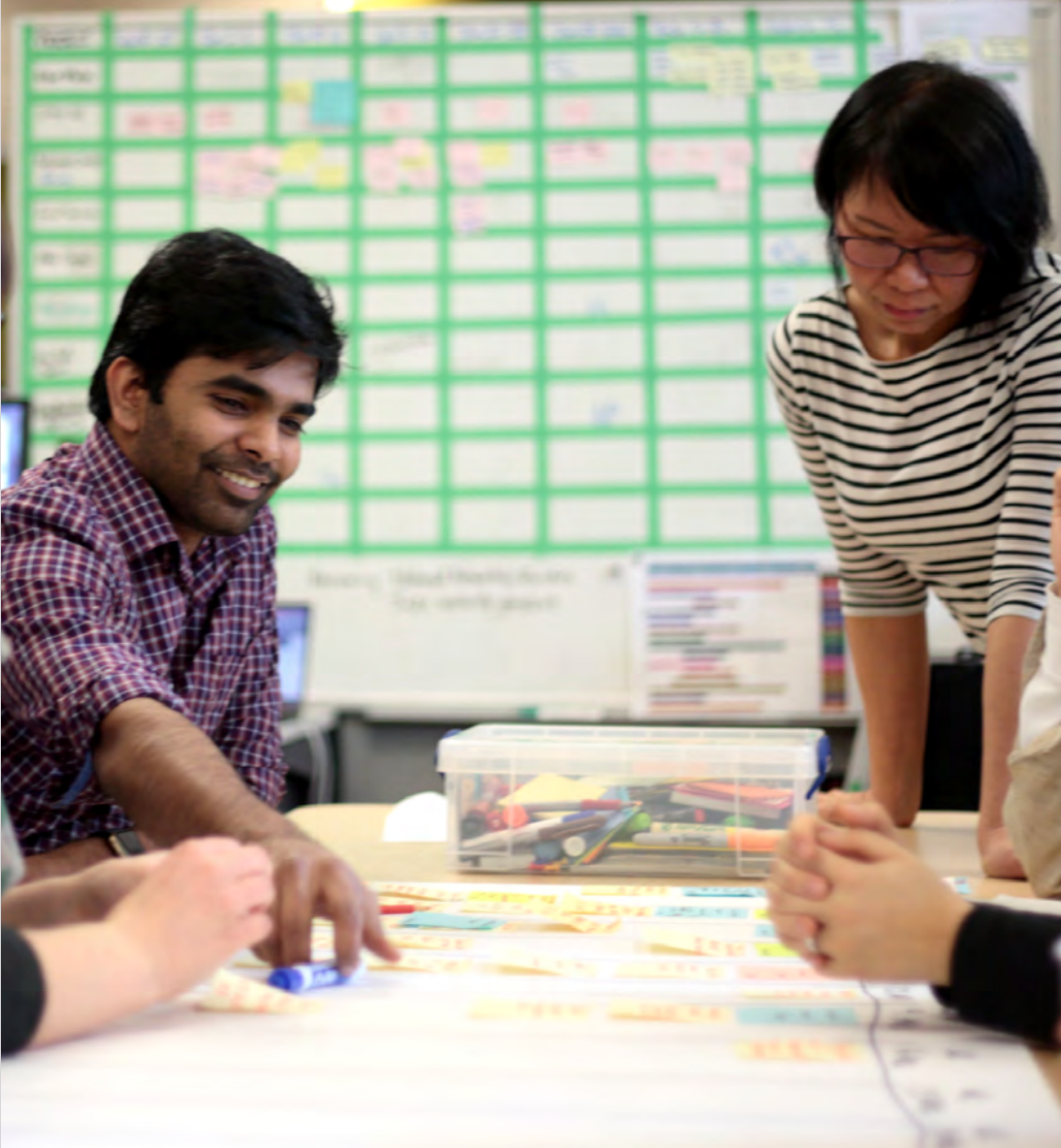
Le **Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux** (cicdi.ca) fournit des informations et des services d'aiguillage aux personnes et aux organisations concernant la reconnaissance des attestations d'études et des titres de compétences professionnelles. Des services semblables sont offerts par l'**International Credential Evaluation Service (ICES)** au British Columbia Institute of Technology (BCIT). <https://www.bcit.ca/ices/>

Des groupes comme **Employtest** commercialisent divers tests qui permettent une évaluation rentable et efficace des compétences d'un candidat dans plusieurs domaines.

IEC-BC a compilé une multitude de ressources conçues pour aider les employeurs à évaluer l'expérience et les qualifications des immigrants. Vous pouvez consulter la fiche de conseils intitulée *Assessing International Experience* (évaluation de l'expérience internationale) sur notre site Web : <https://iecbc.ca/>

« Quand les compétences dont vous avez besoin deviennent de plus en plus spécialisées, vous ne savez jamais d'où viendra le prochain candidat que vous allez sélectionner.

—CYNDY LUO, DAVID SUZUKI FOUNDATION



Our Values
David Suzuki Foundation

Solution-Seeking
We actively engage in the work of finding innovative solutions to build the healthy, just and prosperous communities we envision.

Collaborative
We nurture authentic, respectful relationships with a diversity of partners, with Canadians across the country and with each other to broaden our reach and achieve stronger outcomes.



7 Créer une communauté

Les organisations sont des communautés. Il peut être difficile pour des personnes nouvellement arrivées dans n'importe quelle collectivité, qu'il s'agisse d'un environnement de travail ou non, de connaître les comportements et normes non officiels et acceptables dans cette communauté, les bonnes personnes à qui s'adresser dans l'organisation pour faire avancer les choses, ou même les endroits où aller le midi pour bien manger dans les environs.

Les initiatives examinées ci-dessous sont conçues pour aider à accueillir et à intégrer les nouveaux membres du personnel dans votre communauté. Avant tout, elles visent à améliorer leurs chances de succès et à réduire le temps nécessaire pour qu'ils atteignent une pleine productivité et contribuent à part entière.

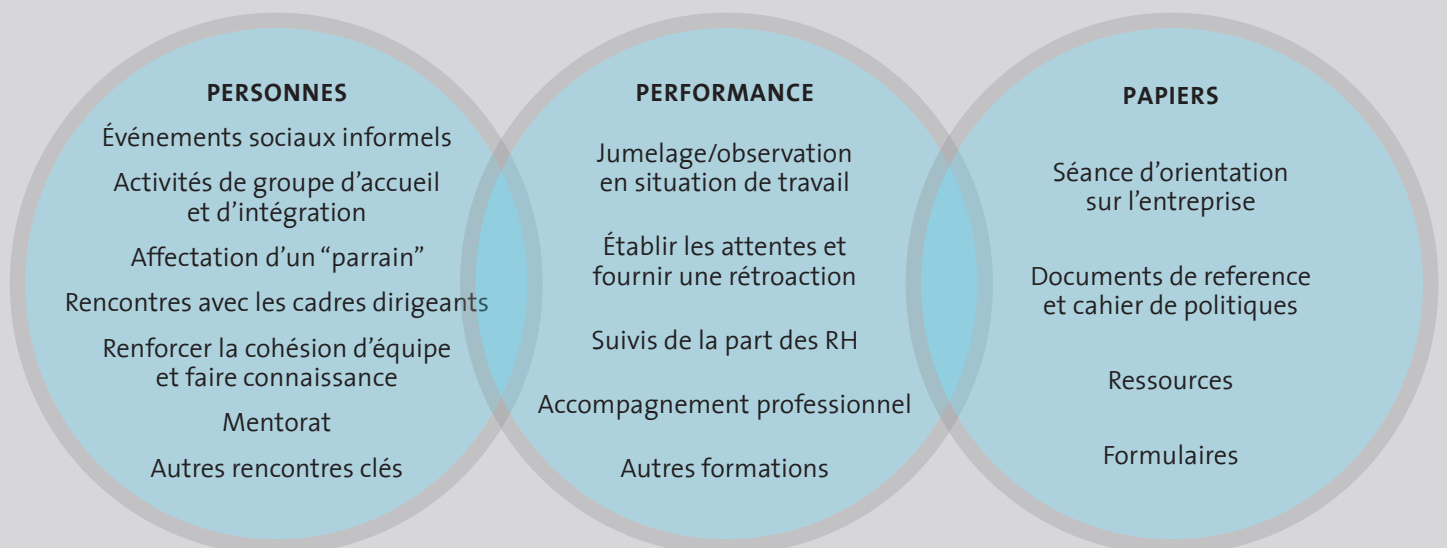
Les 90 premiers jours dans un poste sont essentiels au succès de tout nouvel employé. Ils sont également cruciaux pour les employeurs, en les aidant à réaliser la valeur de leur nouvel investissement.

Dans une étude présentée par le Human Capital Institute et la Society for Human Resource Management, 76 % des spécialistes des ressources humaines ont dit que la période d'accueil et d'intégration avait été insuffisamment mise à profit. Ils ont déclaré que 20 % des nouveaux employés avaient quitté au cours des 45 premiers jours (SHRM, 2017).

Ils recommandent de considérer l'orientation d'un nouvel employé selon trois catégories distinctes :

- Qui sont les **personnes** clés que tout nouvel employé doit rencontrer, à quoi ressembleront les réunions et quand devraient-elles avoir lieu?
- Que faut-il pour soutenir la **performance** de tout nouvel employé dans son nouveau poste?
- Enfin, quels **papiers** (procédures administratives) et quels processus doivent être examinés, effectués et expliqués?

Vous trouverez ci-dessous des exemples de chacun des **trois P** d'un programme d'intégration efficace :



7.1 SYSTÈME DE JUMELAGE

Qu'est-ce qu'un « parrain »? Un parrain est une personne qui collabore avec un nouvel employé au cours de ses 2 à 3 premiers mois dans l'entreprise. Bien qu'il soit principalement responsable d'offrir des conseils et des avis concernant les aspects quotidiens du travail au sein de votre organisation, le parrain peut également offrir des encouragements et des ressources sous forme de savoir, à mesure qu'il aide à présenter votre culture au nouvel employé.

En affectant un parrain aux nouveaux employés, vous créez une ressource fiable et clairement identifiée pour des questions qui peuvent paraître trop banales pour aller les poser à un superviseur, mais qui sont essentielles pour se sentir à l'aise et être productif. Cela donne aux nouveaux employés un point de contact unique, fiable et motivé pour leurs questions de base. Le concept du parrain aide

MENTORCONNECT

Beaucoup d'organisations ont également des programmes de mentorat internes qui offrent aux nouveaux employés des façons de s'intégrer et qui permettent aux mentors de se développer sur le plan professionnel.

Cependant, le mentorat ne doit pas nécessairement se faire à l'interne. Envisagez de trouver des mentors en dehors de votre personnel. Par exemple, vous pouvez présenter à vos employés le programme MentorConnect d'IEC-BC et leur donner une excellente occasion d'accroître leurs compétences interculturelles, d'apprendre les pratiques exemplaires de l'industrie dans d'autres pays et d'élargir leurs réseaux professionnels.

POUR EN APPRENDRE PLUS SUR MENTORCONNECT, CONSULTEZ WWW.IECBC.CA

à définir l'orientation comme un processus au lieu d'une activité d'apprentissage unique.

Un parrain devrait posséder les caractéristiques principales suivantes :

- **Communicateur** : un parrain doit favoriser la communication ouverte. Il doit fournir des informations pertinentes et encourager un processus d'apprentissage continu et autonome.
- **Modèle** : le parrain doit être un employé modèle qui illustre les valeurs de l'entreprise.
- **Motivé** : le parrain doit avoir une attitude positive vis-à-vis de son travail et utiliser cette perspective pour aider à renforcer la confiance en soi et la loyauté du nouvel employé. Le parrain montre la voie par l'exemple.
- **Présente un rendement solide** : le parrain peut contribuer à guider le nouvel employé dans de nombreuses situations grâce à l'expérience et les connaissances qu'il a acquises dans l'environnement de travail.

Au moment de choisir un parrain, il convient de garder à l'esprit certains principes de base essentiels. Les parrains doivent être compétents dans leur rôle, capables de consacrer du temps aux nouveaux employés et fiers de faire partie de votre organisation. Ils sont patients et respectés par les autres. De plus, il est important de choisir des personnes qui tiennent compte des différences culturelles et, idéalement, qui sont capables de parler une autre langue. De préférence, le parrain ne devrait pas superviser le nouvel employé.

La taille des petites entreprises pourrait les empêcher d'affecter un « parrain » officiel. À la place, le gestionnaire de bureau ou le réceptionniste, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent être chargés de faire des suivis réguliers avec les nouveaux employés et de s'assurer que les aspects moins officiels de la culture de l'entreprise ont été passés en revue.

>>>

7 CRÉER UNE COMMUNAUTÉ *suite*

7.2 SOUTIEN À LA FAMILLE ET AU CONJOINT

Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, avoir un effectif qui maîtrise les réalités du monde n'est pas un luxe, c'est une nécessité sur le plan de la concurrence. Il n'est pas surprenant que près de 80 % des moyennes et grandes entreprises envoient actuellement des professionnels à l'étranger et que 45 % prévoient augmenter le nombre d'employés qui sont en affectation.

Incorporer des talents immigrants dans votre entreprise peut vous permettre en grande partie de récolter les mêmes avantages que lorsque vous envoyez vos talents à l'étranger pour perfectionner leurs compétences, sans pour autant vous exposer aux mêmes niveaux de risque et de charge financière. En examinant certaines des pratiques que les entreprises utilisent pour aider leurs talents internationaux à déployer tous leurs efforts alors qu'ils sont à l'étranger, les entreprises locales peuvent tirer des leçons qui leur permettent de mieux intégrer les talents immigrants en C.-B.

Considérez les défis auxquels sont confrontés un nouveau Canadien et sa famille pendant qu'ils s'installent dans leur nouveau pays. En tant qu'employeur, vous avez choisi d'investir dans votre nouvel employé, en misant sur votre conviction qu'il va s'avérer rentable pour votre entreprise. Il y a, toutefois, tout un ensemble de choses qui entourent la vie personnelle de votre nouvel employé et qui pourraient réduire les chances d'obtenir un rendement positif.

Les employés peuvent avoir besoin de niveaux de soutien différents. En voici un exemple : six mois après avoir fourni une orientation standard à une nouvelle employée, une entreprise s'est rendu compte que cette personne ne savait pas comment accéder à ses avantages sociaux. L'employée, qui était nouvellement arrivée au Canada, connaissait peu les régimes d'assurance-maladie et d'assurance dentaire complémentaires et ne savait pas comment utiliser le livret d'avantages médicaux. Elle avait juste besoin d'une explication plus détaillée sur le fonctionnement des avantages dont peuvent bénéficier les employés dans un milieu de travail canadien.

CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL ACCUEILLANT

Beaucoup d'entreprises offrent des dîners-conférences pour aider le personnel à mieux comprendre leur entreprise, les avantages dont ils peuvent bénéficier et même la vie au Canada en général. Les sujets abordés incluent :

- des connaissances financières;
- une explication des retenues sur la paie;
- une explication sur la façon d'accéder aux avantages de l'entreprise et de les utiliser efficacement, ainsi que sur les avantages hors salaire comme les REER;
- la sécurité et les premiers soins en milieu de travail.

Beaucoup de nouveaux Canadiens ne disposent pas d'un réseau solide de personnes qui puissent les aider, que ce soit au travail ou à la maison. Pour un employeur, les difficultés auxquelles se heurtent leurs employés à la maison peuvent souvent se manifester au travail par des comportements tels qu'une attention moindre aux détails, une baisse de productivité, de la fatigue ou de l'irritabilité avec les collègues et les clients.

Le système de jumelage mentionné ci-dessus peut être utilisé pour favoriser l'intégration de tout nouvel employé. Mais de nombreux employeurs, souvent dans des collectivités plus petites, vont encore plus loin dans leur approche de jumelage.

Ces entreprises prennent des mesures pour aider à agrandir le cercle d'amis et accroître le soutien offert à la famille des nouveaux talents immigrants. Elles travaillent pour intégrer les conjoints et les enfants dans la communauté aussi activement qu'elles le font avec l'employé dans l'environnement de travail. Par exemple, elles donnent la possibilité à un membre du personnel existant de se porter volontaire pour recevoir à souper la nouvelle famille. Il fait don de son temps, mais l'entreprise prend en charge les dépenses. Créer un sentiment d'appartenance plus fort pour l'employé et les membres de sa famille peut améliorer le rendement au travail.

POUR EN APPRENDRE PLUS SUR LA CRÉATION D'UNE COMMUNAUTÉ :

Trousse d'outils "Diversity at Work" d'IEC-BC www.iecbc.ca

Immigrant-Friendly Businesses: Effective Practices for Attracting, Integrating and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces www.iecbc.ca

Video: How to Effectively Create a Welcoming Workplace and Successfully Integrate New Employees www.iecbc.ca



« Nous voulons nous développer et dans ce marché en pleine évolution, nous devons activement aller chercher du monde, y compris des immigrants.

—ROZ EYRE, WESGAR



8 Favoriser la diversité linguistique

Dans une étude réalisée par ALLIES Canada (2015), un total de 95 % des employeurs interrogés ont déclaré que les compétences linguistiques et l'aptitude à communiquer représentaient un obstacle pour les nouveaux arrivants qui cherchent un emploi; ce pourcentage se compare à seulement 27 % des nouveaux arrivants qui pensaient que leur anglais représentait un obstacle pour eux. Cette étude a mis en évidence un écart entre la perception des employeurs et celle des chercheurs d'emploi potentiels. Elle montre aussi que souvent, les immigrants n'ont tout simplement pas l'occasion de démontrer leurs talents.

Dans notre étude, nous avons identifié des employeurs qui ont modifié le degré d'importance précédemment accordé à la maîtrise de l'anglais après avoir constaté les connaissances, compétences et habiletés démontrées par les candidats dans d'autres domaines.

Dans certains cas, les employeurs ont embauché des nouveaux arrivants dans des postes techniques où ils pouvaient travailler avec des niveaux d'anglais variables. Ils ont trouvé des alternatives telles que le jumelage de leurs nouveaux employés avec des collègues qui parlent la même langue, la création de cours d'anglais en interne ou l'utilisation de traducteurs. Ils ont observé que les capacités langagières des immigrants s'étaient considérablement améliorées en cours d'emploi, même après une période de quelques semaines seulement.

Certaines associations industrielles apportent des solutions créatives et économiques permettant de développer les compétences en anglais du personnel. En 2016, la BC Alliance for Manufacturing a constaté qu'un certain nombre de leurs membres comptaient du personnel ayant seulement des compétences élémentaires en anglais. Conjointement avec ces employeurs, l'Alliance a créé *Communications for Manufacturing Safety and Productivity (CMSP)* (communications pour la sécurité et la productivité de fabrication), un cours spécialement conçu pour développer les capacités langagières en milieu de travail, en portant une attention particulière à l'amélioration des aptitudes de compréhension et de communication en milieu industriel. Le programme d'apprentissage a été personnalisé pour chaque industrie et chaque lieu de travail spécifique et il a été hautement efficace en ce qui concerne la réduction des accidents et l'amélioration de la productivité en atelier. Le cours est devenu une offre continue et importante de l'Alliance et est maintenant adapté pour répondre aux besoins de tout employeur, dans toute industrie. En travaillant par l'entremise de leur association, ces entreprises ont mis au point une solution viable compte tenu de leurs besoins et minimisé les coûts par rapport à ce qu'un seul employeur aurait autrement dû assumer.



8 SUPPORTING DIVERSITY IN LANGUAGE *continued*

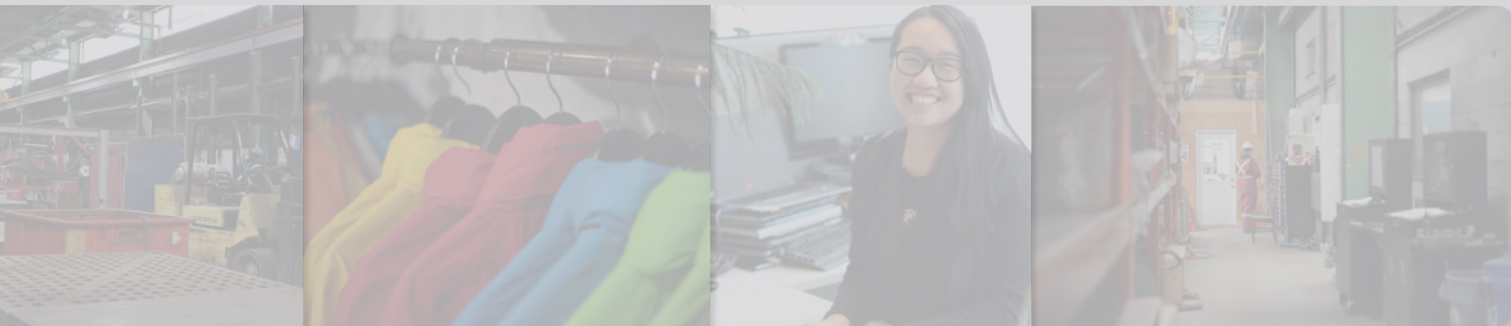
QUELQUES AUTRES PRATIQUES PROMETTEUSES

- **AMPCO MANUFACTURERS** a chargé un de leurs gestionnaires de réviser la documentation sur les processus qui avait été produite par leurs collègues nés à l'étranger. Le personnel dont le travail avait été jusque là révisé par un tiers a rapidement amélioré ses compétences en anglais, au point d'être en mesure de réviser et approuver lui-même la documentation sur les processus de l'entreprise.
- **DYNAMIC WINDOWS AND DOORS** a accueilli avec succès des nouveaux arrivants possédant des capacités langagières de niveau débutant, en investissant dans la formation en anglais en cours d'emploi et en concevant des modules de formation avec davantage d'aides visuelles pour renforcer l'apprentissage.
- **INGRAM MICRO** a créé des documents techniques en anglais et dans les langues parlées par les nouveaux arrivants - de petits « aide-mémoire » que les nouveaux employés ont trouvés très utiles. L'entreprise a également désigné un employé qui avait été professeur d'anglais en Syrie et en Arabie saoudite et l'a formé pour devenir formateur.
- **WESGAR** a créé des groupes de travail avec plusieurs employés qui parlent la même langue. Au besoin, le membre du groupe qui parle le plus couramment assure une traduction.



POUR EN APPRENDRE PLUS SUR LE SOUTIEN LINGUISTIQUE :

Un article intéressant de l'Athabasca University en Alberta : *Options to Limit the English-language Barriers Faced by Newcomers to Canada, in Order to Find Meaningful Employment.*



9 Accommodements raisonnables

En tant que Canadiens, nous sommes chanceux de vivre dans une société qui reconnaît l'importance de protéger nos droits de l'homme. Les employeurs peuvent faire face à des demandes de tout employé, immigrant ou non, pour mettre en place des accommodements spéciaux afin de permettre à cet employé de bénéficier d'une capacité et d'un accès égal au travail.

Beaucoup de nos jours fériés sont fondés sur des pratiques religieuses chrétiennes qui ne tiennent pas compte de la diversité culturelle croissante de la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Tout employé peut demander un accommodement fondé sur des motifs religieux. Ces demandes peuvent être aussi simples qu'une certaine souplesse dans l'aménagement des horaires pour pouvoir prier ou remplir d'autres obligations religieuses. D'autres demandes pourraient être liées à une interdiction de manipuler certains produits alimentaires, ou au fait de porter certains vêtements.

Dans tous les cas, il est essentiel de vous rappeler qu'il s'agit d'une demande et qu'en tant qu'employeur, la première étape consiste à poser des questions. Vous devez trouver un juste équilibre entre les demandes de votre personnel et vos exigences opérationnelles et en matière de sécurité; et envisager des solutions possibles.

Quand ils reçoivent une demande d'accommodement, les gestionnaires devraient :

Rassembler les informations nécessaires : demandez des détails – par exemple s'il s'agit d'une demande concernant les pratiques religieuses ou la prière. Il convient de travailler avec l'employé pour obtenir toutes les informations pertinentes en temps opportun, en faisant appel à des experts de l'extérieur si nécessaire. Les employés doivent expliquer clairement pourquoi ils ont besoin d'un accommodement.

Envisager les options possibles : il est souvent plus simple sur le plan opérationnel d'envisager d'apporter des changements mineurs au travail actuel d'un employé. Il pourrait s'agir, par exemple, de changer les horaires des quarts de travail ou de permettre des pauses plus fréquentes. Les employeurs n'ont pas l'obligation de créer un nouveau poste pour s'acquitter de leur obligation d'accommodement.

Inclure les parties concernées : s'il y a un syndicat accrédité dans votre organisation, assurez-vous d'inclure vos représentants syndicaux dans le processus et de tenir votre employé informé de l'état de la demande.

Traiter promptement la demande : assurez-vous de mener à bien votre processus dans un délai convenable. Une réponse rapide envoie un message très fort à l'ensemble de votre équipe, indiquant que vous valorisez tous les employés et que vous êtes ouvert et souple. Inversement, les retards pourraient être interprétés comme une réticence à soutenir les employés.

Au lieu de considérer les demandes comme des obligations, de nombreux employeurs considèrent de telles demandes comme des opportunités qui permettent :

- d'accroître la sensibilité culturelle de leur entreprise;
- d'aider l'organisation à s'intégrer aux collectivités qu'elle dessert; et
- de montrer leur engagement vis-à-vis des valeurs de leur entreprise.

Veuillez consulter le tableau sur les pratiques religieuses (**annexe 1**) pour obtenir des renseignements sur les demandes de congés que votre personnel pourrait vous présenter.

ANNEXE 1 : CALENDRIER DES PRATIQUES RELIGIEUSES

AVRIL 2018 – MARS 2019

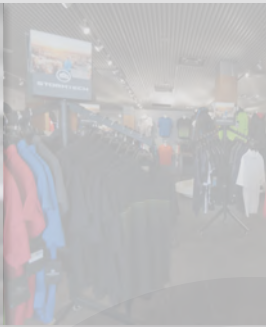
Mois	Jour	Célébration	Religion	Pratiques courantes	Accommodements
Avril 2018	1er	Pâques	Christianisme	Certaines personnes observent le dimanche de Pâques en allant à l'église, tandis que d'autres passent du temps avec leurs familles et leurs amis.	Jour férié au Canada.
	6	Vendredi saint	Christianisme orthodoxe	Le Vendredi saint orthodoxe est l'équivalent du Vendredi saint observé dans les autres dénominations chrétiennes et sa signification est en grande partie la même.	Les chrétiens orthodoxes pratiquants pourraient demander ce jour de congé.
	8	Pascha - Pâques	Christianisme orthodoxe	La Pascha est l'équivalent dans la religion chrétienne orthodoxe de Pâques et sa signification est en grande partie la même.	Les chrétiens orthodoxes pratiquants pourraient demander ce jour de congé.
	14	Baisakhi (Vaisakhi)	Sikhisme	Il y a souvent des parades, des danses et des chants tout au long de la journée.	Certains employés pourraient demander un jour de congé.
	29	Anniversaire de Visakha Puja – Jour du Bouddha	Bouddhisme	Les bouddhistes décorent souvent leur maison et visitent leurs temples locaux. Les pratiquants sont invités à éviter de manger de la viande ce jour-là.	Fournir des accommodements en matière de nourriture suivant les demandes.
Mai 2018	16 mai au 15 juin	Ramadan	Islam	Le jeûne est requis pendant tout le mois du ramadan. Les musulmans s'abstiennent de consommer des aliments et des boissons pendant les heures du jour.	Être sensible au fait que les employés qui célèbrent le ramadan jeûneront pendant la journée.
Juin 2018	Du 15 au 17	Eid al Fitr – Fin du ramadan	Islam	Les musulmans prient, échangent des cadeaux, donnent de l'argent aux enfants, festoient et célèbrent souvent avec leurs amis et leur famille.	Les employés pourraient demander un jour de congé.
Septembre 2018	3	Krishna Janmashtami	Hindouisme	Pendant ce festival, les hindous pratiquants pourraient se priver de dormir afin de chanter des bhajans, des chants hindous traditionnels.	Être sensible au fait que certains employés pourraient travailler en ayant dormi très peu.
	10 et 11	Rosh Hashannah	Judaïsme	Cette période est très observée et inclut la prière à la synagogue et des repas festifs.	Si un événement est planifié, prévoir des accommodements en matière de nourriture suivant les demandes.

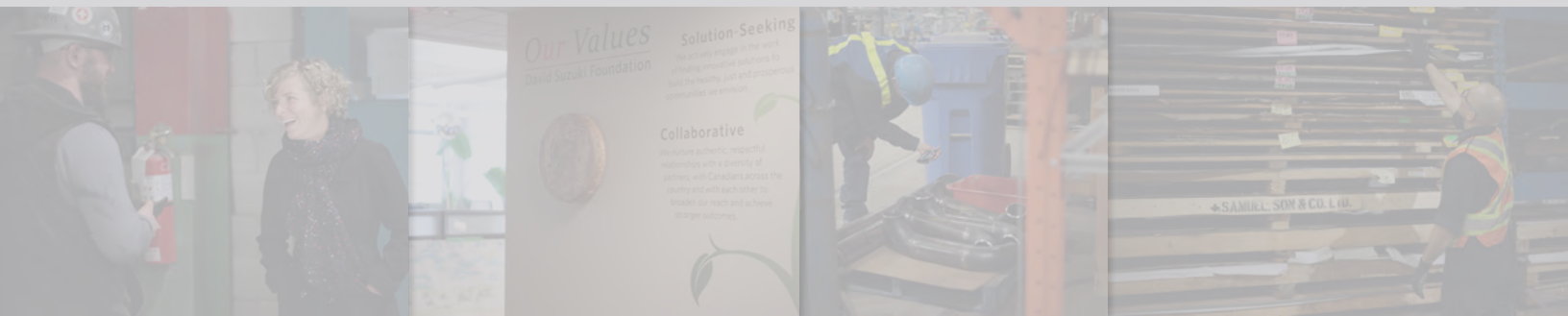
Mois	Jour	Célébration	Religion	Pratiques courantes	Accommodements
Septembre 2018	19	Yom Kippur	Judaïsme	Pendant le Yom Kippur, les juifs pratiquants commencent à jeûner avant le coucher du soleil, jusqu'après le coucher du soleil le soir suivant.	Être sensible au fait que certains employés pourraient jeûner pendant la journée.
Novembre 2018	7	Dīvāli	Sikhisme, jaïnisme, hindouisme	Allumage de lampes à l'huile et de bougies, feux d'artifice et prières.	Les employés hindous pourraient demander un jour de congé.
	12	Naissance de Baha'u'llah	Bahaïsme	Ce congé célèbre l'anniversaire de Bahá'u'lláh, une des personnalités les plus importantes de la foi bahaïe.	Les employés bahaïs pourraient demander ce jour de congé.
Décembre 2018	Du 3 au 10	Hanoukka	Judaïsme	À chacune des huit nuits de la Hanoukka, les familles juives allument une bougie supplémentaire du candélabre ou Ménorah jusqu'à ce que les huit bougies soient toutes allumées. Les juifs célèbrent avec de la nourriture et des chants ainsi qu'en échangeant des cadeaux pendant huit jours.	Fournir des accommodements en matière de nourriture suivant les demandes.
	25	Noël	Christianisme	Beaucoup célèbrent ce congé en offrant des cadeaux, en assistant à des offices religieux, en décorant des arbres de Noël et en rendant visite à leur famille.	Jour férié au Canada.
Janvier 2019	1er	Gantan-sai (Nouvel An)	Shintoïsme	Les pratiquants prient pour un renouveau intérieur, la prospérité et la santé; ils visitent des sanctuaires ainsi que leurs amis et leur famille.	Certains employés pourraient demander ce jour de congé.
	7	Noël	Christianisme orthodoxe d'Orient	Les chrétiens orthodoxes pratiquants célèbrent ce congé en assistant aux offices religieux, en préparant des repas de fête et en rendant visite à leur famille.	Certains employés pourraient demander un jour de congé.
Février 2019	5	Nouvel An chinois	Bouddhisme, confucianisme, taoïsme,	Les familles se réunissent pour des repas de fête et échanger des cadeaux.	Certains employés pourraient demander ce jour de congé.
Mars 2019	20	Pourim	Judaïsme	De nombreux juifs tiennent des célébrations ressemblant à des carnivals.	La fête de pourim ne fait pas l'objet des restrictions concernant le travail qui touchent certains autres jours fériés.
	21	Norouz	Islam chiite	Ce jour férié est ce qu'on appelle souvent le Nouvel An perse. Il signifie un temps de renouveau spirituel et physique.	Certains employés pourraient demander un jour de congé.

Vous trouverez d'autres dates à l'adresse suivante : <https://www.timeanddate.com/holidays/canada/>

NOTES

- 1 « Tendances récentes de la population âgée de 15 à 64 ans au Canada. » *Recensement 2016*. Statistique Canada. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016003/98-200-x2016003-fra.cfm>
- 2 *British Columbia Labour Market Outlook: 2017 Edition*. https://www.workbc.ca/getmedia/66fd0e7c-734e-4fcb-b1a6-0454862525a6/BC_Labour_Market_Outlook_2017_Edition_Nov_2017.PDF.aspx (en anglais)
- 3 *Diversity and Inclusion in Canada. The Current State*. Garr, S.S., Shellenback, K., Scales, J. Deloitte Canada. Août 2014.
- 4 *Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver*. Dechief D., Oreopoulos P., février 2012. Université de Toronto.
- 5 *The Right Way to Manage Expats*. Harvard Business Review, NUMÉRO DE MARS–AVRIL 1999 J. Stewart Black; Hal Gregersen
- 6 ALLIES Canada. (2015). *Perceptions of employment barriers and solutions*. ALLIES Canada. Consulté sur : http://alliescanada.ca/wpcontent/uploads/2015/05/Malatest_report_with_appendices.pdf.
- 7 *A Manager's Guide to Reasonable Accommodation*. BC Public Service Agency | Révisé le 13 juin 2008



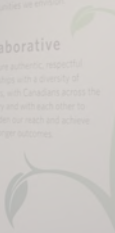


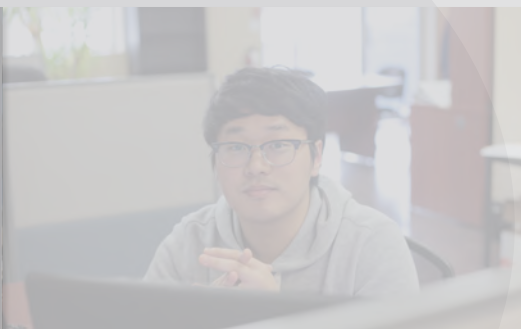
Our Values
David Suzuki Foundation



Solution-Seeking
We actively engage in the work of finding innovative solutions to build the healthy, just and prosperous communities we envision.

Collaborative
We nurture authentic, respectful relationships with a diversity of partners, with Canadians across the country and with each other to broaden our reach and achieve stronger outcomes.





COMMUNIQUEZ AVEC NOUS :

Immigrant Employment Council of BC

720-750 West Pender Street

Vancouver, BC V6C 2T7

Tél. : 604-629-5364

Courriel : info@iecbc.ca

iecbc.ca



Funded by:
Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Financé par :
Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada