

Balado du Centre des Compétences futures

Épisode 2

L'intégration des nouveaux arrivants au Canada : l'exemple du Nouveau-Brunswick

En 2022, le Canada a accueilli un nombre record de nouveaux arrivants : plus de 431 000, qui sont devenus des résidents permanents. Dans cet épisode, nous explorerons la question de l'intégration économique et professionnelle de ces personnes au Canada, principalement dans le contexte du Nouveau-Brunswick. Nos invités sont des personnalités connues qui travaillent, l'un pour un gros employeur de la région, l'autre pour une organisation dont la mission est d'aider les nouveaux arrivants à participer pleinement à la société néo-brunswickoise. Ils parleront de leurs expériences personnelles et professionnelles, en plus d'offrir leurs éclairages et de faire des suggestions aux collectivités, aux employeurs et à l'écosystème des compétences du Canada tout entier.

Invités

Jason Limongelli, vice-président de la Division Woodlands de J.D. Irving, Inc.
Moncef Lakouas, président du Conseil culturel du Nouveau-Brunswick

Hôte

Julie Cafley, directrice générale, Catalyst Canada

Links

Future Skills Centre and Conference Board of Canada links, such as recommended articles and webpages, social media handles, etc.

Future Skills Centre Homepage: <https://fsc-ccf.ca/>

Future Skills Centre Twitter: https://twitter.com/fsc_ccf_en

The Conference Board of Canada Homepage: <https://www.conferenceboard.ca/>

The Conference Board of Canada Twitter: <https://twitter.com/ConfBoardofCda>

The Conference Board of Canada Facebook: <https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

Transcription

Julie Cafley: Bonjour et bienvenue. Vous écoutez le balado du Centre des Compétences Futures qui rassemble les experts de tout le Canada pour discuter des défis les plus importants pour l'avenir du travail. Je suis votre Hôte, Julie Cafley joli. Je suis la directrice générale chez Catalyst Canada. Ce balado vous est présenté par le Centre des Compétences Futures et le Conference Board du Canada.

Aujourd'hui, nous allons examiner la question de l'intégration professionnelle de ces nouveaux Canadiens, et en particulier la situation au Nouveau-Brunswick. Cette province a récemment mis la priorité sur l'immigration pour les cinq prochaines années avec l'objectif d'attirer 7 500 immigrants par an d'ici 2027, mais au-delà d'attirer ces nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick se pose la question de leur intégration professionnelle. Comment s'intègrent-ils au marché du travail? Quels sont les principaux obstacles pour eux et pour les employeurs? Quelles sont les actions prioritaires pour faire de ces nouveaux arrivants la nouvelle main d'œuvre dont le Nouveau-Brunswick a tellement besoin? J'ai avec moi aujourd'hui deux représentants du Nouveau-Brunswick pour discuter de ces questions: Moncef Lakouas, président du Conseil culturel du Nouveau-Brunswick, et Jason Limongelli, vice-président du groupe J.D. Irving. Merci à tous les deux de vous joindre à nous aujourd'hui pour discuter de ces enjeux.

Moncef, pour commencer, on va parler de l'impact des nouveaux arrivants pour le Nouveau-Brunswick. Qu'est-ce qui fait des nouveaux arrivants un élément si important pour l'économie du Nouveau-Brunswick?

Moncef Lakouas: Merci, Julie. L'immigration est un phénomène extrêmement important pour la croissance, non seulement démographique, mais aussi économique pour la province. On célèbre ensemble dernièrement le fait qu'on a passé les 812 000 personnes au Nouveau-Brunswick, c'est quelque chose, que je dirais quand même, qui est assez historique: les constructions pour finir, il y a des nouvelles écoles, il y a des employeurs éventuellement qui sont en train de recruter des personnes issues de l'international. Il y a des nouvelles entreprises, des microentreprises qui sont démarrées par des immigrants. Il y a beaucoup d'étudiants qui fréquentent les écoles, les universités. Il y a des étudiants internationaux qui arrivent plus aujourd'hui que jamais auparavant dans la province du Nouveau-Brunswick. Toutes ces choses font en sorte qu'on est perçu comme une des meilleures provinces au pays. On est perçu comme une province extrêmement en croissance, il y a un développement qui représente beaucoup de potentiel pour ceux et celles qui viennent d'ailleurs. On est aussi bilingue, donc ça permet à des personnes aussi bien du français, de l'anglais et d'autres cultures éventuellement de faire du Nouveau-Brunswick leur terre et leur chez-soi. L'avenir est au Nouveau-Brunswick en matière de développement économique et social. C'est pour cette raison que beaucoup de personnes, incluant moi-même et ma famille, ont choisi cette place parce qu'il n'y a pas mieux que le East Coast pour éventuellement faire un projet de vie et s'installer et faire de son immigration une réussite.

Julie: Super. Merci, Moncef. Jason, pouvez-vous nous parler un peu du profil de ces nouveaux arrivants ? Vers quels types de postes est-ce qu'ils se dirigent le plus souvent ?

Jason Limongelli: Certainement, Julie. Merci. C'est certain que nous autres chez J.D. Irving, on cherche des gens avec certaines compétences. On cherche des travailleurs expérimentés soit dans la profession de la forêt pour travailler en forêt ou certainement des camionneurs, mais aussi en gestion. On a un gros besoin des comptables, des gens en finance, des gens pour la gestion, puis l'aménagement de nos opérations. On est axé sur des gens qui ont déjà des compétences puis des permis pour travailler dans le pays puis au Nouveau-Brunswick, ou qui peuvent atteindre les permis ou les licences pour facilement travailler dans le pays. On est axé plus sur les résidents permanents. On veut que les gens restent, les immigrants restent dans la province, dans nos opérations, certains dans nos communautés, soit urbaines ou rurales. Ce n'est pas juste des postes temporaires. Certainement pour nous autres, on est axé plus sur des résidents permanents.

Julie: Excellent. J'aimerais plus comprendre les obstacles, les obstacles de l'intégration professionnelle de ces nouveaux arrivants.

Jason: C'est certain qu'on a certains obstacles culturels, mais dans notre expérience, ça devient de mieux en mieux avec les communautés où est-ce qu'on travaille pour réussir de passer au travers des obstacles culturels. Mais on a les autres défis, certainement le logement, c'est certainement un gros défi à ce moment. Même si on apporte du monde, 6 500 par année, on n'a pas de logement. Ça, c'est devenu un gros défi en termes d'amener du monde, mais il y a aussi d'autres sortes de compétences. Nous autres au Canada, puis au Nouveau-Brunswick, on est habitué à certaines choses. On est habitué à notre système de finances, on est habitué à notre système de taxes. On n'est pas tout le temps reconnaissant que du monde des autres pays ne sont pas habitués à nos systèmes. Il y a un gros défi d'expliquer, par exemple, notre système de taxes au Nouveau-Brunswick, provincial, fédéral, taxe de vente, taxe sur les autos, taxe de propriété, la finance, travailler avec une banque à chercher une hypothèque. Certaines choses que, dépendamment de quel pays d'où vous venez, le monde ne sont pas habitués à ça. Puis, on n'a pas vraiment les ressources, à cette heure, pour faire certain qu'on prend soin de ces défis avec des nouveaux arrivants. Je pense qu'on a certainement un bon système d'intégration, de faire certain que le monde se sente bienvenus au Nouveau-Brunswick, de les intégrer dans l'école, mais de vivre leur vie comme un Canadien, comme un Néo-Brunswickois, on a besoin encore d'augmenter les ressources pour les aider à l'intégration complète.

Julie: Excellent, merci. Puis, Moncef, de votre côté, comment est-ce que vous voyez ces obstacles-là pour l'intégration ?

Moncef: C'est la même affaire, on connaît les mêmes personnes. Lorsqu'il y a des gens qui viennent de l'international, il y a beaucoup de défis d'intégration dans la première année, entre autres dans les premières deux années, entre autres expériences canadiennes. On leur demande lorsqu'ils appliquent pour des emplois autres que les programmes où ils sont déjà matchés avec un employeur : « Vous n'avez pas d'expérience canadienne, on ne peut pas vous engager parce que vous n'avez pas de référence, et cetera. » Déjà, ça, c'est un obstacle majeur. Deuxièmement, la langue. Les personnes qui ont des défis de langues, entre autres les francophones qui arrivent de l'Afrique ou autres, qui pensent que — La province, normalement, c'est une province bilingue, mais quand tu arrives dans le Sud-Est et que tu ne maîtrises pas l'anglais, tu n'as pas nécessairement de chance d'obtenir un emploi, autre que des domaines qui opèrent strictement en français, mais ils sont très limités. Il y en a peut-être, mais je peux les nommer sur une poignée de main. Plus de 80 % des emplois dans la région se font à travers le réseautage. Des gens qui arrivent de l'international qui ne connaissent personne, comment ils vont aboutir à un emploi lorsqu'ils ne connaissent personne. Vous le savez, à la fin de la journée, au Nouveau-Brunswick, on se connaît tous. Même si on a augmenté de population, on est juste 800 000 dans toute la province, puis je pense qu'on connaît tout le monde. La chance pour qu'un immigrant puisse aboutir à des emplois et qu'il ne connaît personne, ça, ça joue éventuellement contre eux.

Il y a aussi le phénomène de la reconnaissance des équivalences. Ma conjointe est venue en tant qu'infirmière anesthésiste, mais lorsqu'elle est venue ici, on lui a dit : « Tu ne peux pas exercer. » « Qu'est-ce que je fais ? » « Il faut que tu étudies à l'université. » « Est-ce que vous me donnez des équivalences ? » « Non. » « Il va falloir que tu recommences un programme de quatre ans. » Elle étudie pour être infirmière deux fois, 8 ans d'études pour faire la même chose qu'elle sait faire aujourd'hui et 45 000 dollars de dette d'étudiant plus tard. Vous savez pertinemment que ce n'est pas tout le monde qui est prêt à refaire des études de zéro. Entre autres, ils ne vont aboutir à rien.

La dernière chose que je vais finir avec, c'est aussi la question de la discrimination systémique. Ce n'est pas le fun un sujet éventuellement qu'on aborde, mais le sondage qui a été effectué par le Conseil nous dit que plus de 90 % des personnes peuvent témoigner que le racisme systémique existe dans nos institutions, aussi bien publiques que privées. Une personne qui vient avec un nom différent, qui applique pour un certain poste, qui ne l'a pas. L'expérience a fait que lorsqu'on change le nom, avec les mêmes acquis, avec les mêmes expériences et qu'on met un nom commun, dans le fond, la personne a plus de chances d'aboutir à un emploi. Ça, c'est des choses qu'il faut qu'on aborde en tant que société.

Jason: Juste peut-être pour faire une conclusion un peu simple de tout ce que Moncef a mentionné, c'est que l'immigration au Canada, c'est extrêmement compliqué. Il y a 62 programmes d'immigration dans le pays. Les politiques d'immigration ont été faites dans les 1950 quand on était à la recherche des chirurgiens, puis des gens pour travailler, pour bâtir des plans nucléaires, des autres compétences, c'est vu comme un privilège de rentrer au Canada. Franchement, nos politiques d'immigration sont hors date, ne

sont pas reconnaissants de la démographie au Canada ou dans les provinces, ne sont pas reconnaissants de la globalisation des compétences, que le monde dans les autres pays sont aussi compétents que les Canadiens et que les systèmes d'éducation sont équivalents. Moi, je pense que c'est là où ça commence le problème en gros, c'est qu'on a besoin de rafraîchissement de la politique d'immigration au Canada au complet, puis c'est bien beau d'avoir des programmes pilotes, puis ça aide. C'est certain que ça aide, puis on est supportifs de ça. En même temps, on a un plus gros défi de rafraîchir au complet le système d'immigration au Canada. On ne peut pas adresser tous les défis que Moncef a mentionnés avec des programmes pilotes et des espèces de one off. Puis c'est certain que les petites compagnies dans la province, ne pourront pas décortiquer toute la complexité, soit culturelle, soit financière, soit la politique fédérale, le gouvernement fédéral provincial, des programmes pilotes, petites compagnies qui ont besoin de travailleurs en ce moment au Nouveau-Brunswick, vraiment n'ont pas les ressources, n'ont pas les compétences pour tout décortiquer la complexité de tout ça.

Julie: Votre réponse soulève une question sur l'idée que souvent des nouveaux arrivés, ils vont avoir des postes de courte durée à faibles salaires pour lesquels ils sont surqualifiés. Est-ce que c'est vrai ?

Moncef: Oui, j'ai découvert qu'ils ont créé un terme pour ça. Ils appellent ça des survival jobs, des jobs de survie. [rit] Ils font ça pendant un certain temps jusqu'au temps qu'ils transitionnent. Ma conjointe fait partie de cet exemple. Infirmière anesthésiste à l'âge de 21 ans, elle était déjà anesthésiste et en charge de toute une unité d'urgence à elle seule en compagnie de ses collègues. Lorsqu'elle a abouti au Nouveau-Brunswick, elle travaille dans un camp d'été. Parce que c'est ça que le Nouveau-Brunswick lui donnait comme option, on va dire. Donc déjà le fait qu'elle était majoritairement francophone et pas nécessairement, elle ne maîtrisait pas la langue anglaise, elle a fait ça avec le temps. Le fait que l'hôpital lui a refusé toute demande d'accès parce qu'on lui a dit si tu n'es pas du Nouveau-Brunswick avec des équivalences, c'est soit que tu fais du travail de ménage ou un petit peu, ou du travail de préposé, mais même le travail de préposé avec les termes et les conditions. Alors pendant un certain temps, une infirmière anesthésiste à un camp d'été, rien contre les camps d'été, mais ce n'est pas ça qu'on veut pour la province du Nouveau-Brunswick. Il y en a comme ça plusieurs. Regardez dans les hôtels, regardez dans les taxis, regardez dans la construction, vous allez voir des personnes qui sont extrêmement bien formées, qui ont des talents, qui ont des compétences, mais qui ne sont pas nécessairement en train de les faire aujourd'hui.

Jason: Puis nous autres aussi, on a déjà entendu ce terme-là de survival job. En général, dans notre expérience, ça applique au partenaire du candidat qu'on amène dans le point de vue de l'immigration, c'est certain que le candidat qu'on amène, si elle ou lui qui ont le permis de travail, dépendamment sur le programme d'immigration, l'épouse ou l'époux peut travailler ou non. Souvent, ils ne travaillent pas dans leur domaine actuel professionnel. Le défi est encore plus élevé, plus gros quand on parle des centres ruraux, du secteur plus rural où il n'y a pas un gros industrie, beaucoup de temps dans une ville,

c'est une industrie qui existe là. Si le partenaire du candidat ne veut pas travailler dans l'industrie, ça fait qu'éventuellement on aura un problème de rétention. Puis si on pense au coût de location aujourd'hui, d'avoir une maison avec un coût à 2000-2500 \$ par mois, c'est certain que ça prend deux personnes qui travaillent dans la famille juste pour payer le logement. Si le partenaire ne travaille pas, c'est certain qu'ils vont commencer à regarder des options. Soit déménager soit à Moncton, soit habiter dans St-Jean plus urbain, ou bien de décoller comme Moncef a dit à Montréal ou à Toronto, où il peut atteindre plus de ressources, plus de ressources culturelles, plus d'emplois pour la famille au complet. Donc si certain, c'est un gros défi, comment est-ce qu'on va avoir une main d'œuvre. Comment est-ce qu'on va avoir un système qui donne une opportunité à l'époux ou l'épouse du candidat de travailler dans leur domaine préféré ?

Julie: C'est clair qu'on voit les défis, qu'on voit les obstacles. Pouvez-vous nous parler un peu des stratégies ? Quelles actions sont nécessaires pour faciliter cette intégration professionnelle en termes de développement de compétences, reconnaissance des qualifications, d'aide pour leur nouvelle vie ? Qu'est-ce qu'on peut changer ? Qu'est-ce qu'on peut faire ? Qu'est-ce qui fonctionne ? Je vais commencer avec Moncef.

Moncef: C'est une grosse question. Écoutez, je sais que le Canada est le pays qui investit le plus en matière d'établissements au monde. Il s'agit de milliards de dollars, donc l'infrastructure est là. Le seul souci, c'est que, comme Jason l'a dit, l'immigration est un phénomène tellement complexe. Lorsqu'un immigrant vient d'un autre pays, on ne sait pas nécessairement qui fait quoi. On ne sait pas ce que l'agence d'établissement fait par rapport à la province, par rapport aux employeurs. L'accès à l'information est extrêmement difficile d'obtenir. Donc, il faut vraiment centraliser la chose pour s'assurer que la personne qui aboutit dans une province, la première des choses, c'est qu'elle ait matché avec un emploi dans son champ d'expertise. Parce que les employeurs, comme Jason, il y en a plusieurs, sont à la recherche de personnels, qui sont qualifiés, qui ont l'intention de rester dans la province du Nouveau-Brunswick à long terme et devenir des citoyens. Les stratégies pour moi, il faut investir dans l'infrastructure pour s'assurer que l'arrimage avec les emplois disponibles se fasse dans les meilleures conditions avec zéro restriction. Parce qu'une personne, ça lui prend 6 mois pour avoir accès à une carte d'assurance maladie. Ce n'est pas le fun. Lorsqu'une personne ça lui prend 6 mois pour avoir accès à un permis de conduire, ce n'est pas le fun, parce que ça vient juste créer des embûches de plus qu'on n'a pas besoin d'avoir. On a 8 000 emplois disponibles juste dans la région du Grand Moncton, maintenant, 8 000. Je pense que si on regarde le niveau provincial, il y en a encore plus. Il y a des emplois à tous les jours. Comme Jason le disais il y en a 120 000 qui vont décoller dans les prochains 10 ans et qu'on n'aura pas nécessairement tous les talents pour pouvoir remplacer ces jobs qui vont partir, ça va être un gap énorme.

Il y a des personnes qui veulent venir ici. Je pense qu'il y a plus de 4 millions d'individus qui appliquent pour venir au Canada chaque année, il y en a à peu près 10 % qui rentrent. Ces gens-là sont motivés, sont qualifiés, ils ont le niveau de formation nécessaire pour pouvoir intégrer des emplois. Il faut juste qu'on leur permette de s'intégrer dans les meilleures

conditions possibles, qu'on mette nos biais culturels un petit peu de côté et qu'on puisse penser à vivre ensemble. Parce qu'à la fin de la journée, les défis en éducation, les défis en santé, les défis, on a peu habiletés, mais on les partage. Lorsqu'une personne décède dans un hôpital, ça nous concerne tous. Il n'y a pas une question ethnique là-dessus. C'est un individu qui est décédé juste à cause que le système ne fonctionne pas de la meilleure façon. Il faut qu'on apprenne à travailler ensemble, qu'on mette un petit peu nos différences culturelles de côté, qu'on peut se renforcer à travers qu'est-ce qui nous lie, en tant qu'humain et individu ? Qu'est-ce qu'on veut aboutir pour la province du Nouveau-Brunswick dans les prochaines 10 années ? Comment on peut la bâtir ensemble ? Je suis certain que tout le monde va retrouver son compte, peu importe d'où est-ce qu'on vient, peu importe la langue. Parce que des fois, on peut même pas parler la langue, Jason, mais on peut quand même faire un emploi qui n'a pas nécessairement besoin qu'on développe des compétences en linguistique ou en communication très développées parce que c'est très transactionnel. Il y a une façon de réussir ce projet de l'immigration qui est sociétale, il faut juste qu'on se donne les moyens pour pouvoir le faire.

Jason: Oui. Puis Julie, on a parlé gros de défis, puis challenge, mais on ne veut pas être négatif là-dessus. C'est certain que je pense qu'il y a gros de monde qui supporte l'immigration en gros, même dans les petites centres rurales où on ne pensera pas à ça. Comme Moncef a dit c'est des provinces homogènes puis on est en train d'augmenter la diversité. Puis moi je trouve que c'est extrêmement une bonne affaire. Moncef a aussi dit qu'il y a l'immigration pour les Néo-Brunswickois, c'est nouveau, mais c'est dans notre historique. On avait déjà des gros programmes d'immigration dans des centres rurales pour développer toutes nos industries. On a des exemples de ça ; donc je pense qu'il faut qu'on ramène toutes les compétences, il faut qu'on centralise un peu.

Personnellement, je trouve que le programme pilote où quand on donne contrôle aux provinces, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, puis on enlève le gouvernement fédéral, on peut aller beaucoup plus vite. Avec ça on peut travailler sur qu'est-ce que nous autres on veut travailler. C'est un gouvernement de moins qu'il faut influencer, qu'il faut changer donc, des programmes pilotes sont vraiment un bon outil. Je pense en même temps qu'on a des programmes pilotes, ça ramène du monde ensemble. Ça commence à créer un centre de connaissances, de compétences où on peut commencer à partager des meilleures pratiques. Puis on peut commencer à amener des petites entreprises, des autres entreprises dans la province, puis former plus la compétence des professions qu'on a besoin. Ça, avec la politique provinciale, je pense qu'on peut atteindre nos objectifs assez facilement. Puis ça va être vraiment une bonne affaire pour la province.

Moncef: C'est un excellent point Jason. Je rajouterai aussi on commence à voir beaucoup de municipalités s'impliquer dans le processus de l'immigration, beaucoup. Ça c'est quelque chose que j'adore entendre et j'adore voir. Dans la région de Moncton, maintenant, ça fait partie intégrante du développement économique, la ville de Dieppe a un département pour ça, la ville de Moncton l'a fait mais il y a aussi une stratégie. Qu'est-ce qu'on veut accomplir dans les prochains 5 ans en matière de main d'œuvre

et le component, l'aspect immigration, c'est un aspect extrêmement important et comment qu'on fait pour pouvoir attirer et retenir ces personnes à l'intérieur des villes ? Moncton maintenant, je pense, accueille plus de 58 % des immigrants totaux qui rentrent dans toute la province, juste parce qu'il y a un plan et qu'il y a des gens qui sont extrêmement dédiés et motivés là-dessus. Ce que j'espère voir éventuellement, c'est chaque municipalité, qu'elle soit grande ou petite, d'avoir un plan de croissance démographique qui rime avec leur plan de développement économique, parce que les deux vont hand in hand, vont ensemble. S'ils font ceci, au moins, ça leur donne comme un dashboard pour qu'ils puissent éventuellement définir c'est quoi les objectifs à long termes et en moyen termes et à court termes, et être en mesure de travailler avec les partenaires là-dessus, incluant les employeurs.

Jason: Moncef a beaucoup d'expérience dans un centre urbain comme Moncton. Moi, j'ai beaucoup d'expérience dans des petits villages comme Chipman ou Saint-Quentin, un village de 1 500 personnes qui ont exactement des plans de croissance de population, qui ont des programmes d'immigration, mais ça prend tout le temps un champion. Ça prend un champion pour aider aux communautés de faire un plan. Des entreprises ont ces compétences-là, ont des compétences de gérer un gros projet comme ça, peuvent aider aux ressources.

Soit c'est ces groupes, Savoie à Saint-Quentin qui amène du monde du Groupe Westco dans le nord-ouest, ou nous autres ou Mrs. Dunster's à Sussex, c'est eux autres qui peuvent être le champion pour la communauté. J'encourage les autres entreprises de s'impliquer soit dans l'immigration puis avec leur communauté, soit urbaine ou rurale, pour devenir le champion puis amener leurs compétences dans l'aménagement d'un projet aux communautés où ils travaillent. Si on fait des partenariats comme ça, avec des non-profits, soit l'OMCE ou n'importe qui, c'est certain qu'on va aller beaucoup plus vite.

Moncef: Parfaitement raison. L'exemple parfait là-dessus, c'est l'exemple de Saint Isidore, un petit village au Nouveau-Brunswick qui va accueillir plus de 250 familles, si je ne me trompe pas, d'origine marocaine. C'est un projet qui a été piloté par la compagnie locale. J'ai oublié le nom, mais pour production de Bleuets. Maintenant, une fois que cette compagnie à cette mission d'aller chercher ces travailleurs, maintenant la ville se mobilise, les municipalités d'à côté se mobilisent, les constructeurs se mobilisent.

Ils veulent créer des restaurants marocains et s'assurer qu'il y a des saveurs de couscous éventuellement qui vont être partagées par tous les citoyens. Ça, c'est une beauté de la chose, parce que les communautés se mobilisent ensemble, juste à cause qu'un employeur est le driver, le champion de cette initiative, ça impacte tout le monde et ça englobe tout le monde.

Julie: Excellent. Afin de terminer la discussion, est-ce qu'il y a des programmes ciblés de développement des compétences qui peut aider à préparer les nouveaux arrivants pour les besoins des employeurs locaux ? Je vais commencer avec Jason.

Jason: C'est certain, Julie, que nous autres, on cherche du monde qui ont déjà des compétences, donc ce n'est pas notre priorité à ce moment d'avoir des programmes de formation dans les compétences spécifiques pour les rôles qu'on cherche. Je pense qu'on a besoin certainement des programmes de formation, des compétences de comment vivre au Nouveau-Brunswick, comment faire affaire au Nouveau-Brunswick ou comment payer les taxes au Nouveau-Brunswick.

Ce n'est pas vraiment des compétences culturelles, disons, mais c'est des compétences de vie au Canada qu'on a plus besoin. C'est certain que les centres multiculturels nous donnent des ressources, mais quand on pense à des centres plus rural, on n'a pas tout le temps le bénéfice d'un centre multiculturel. Je pense que c'est quelque chose qu'on a encore besoin dans la province.

Moncef: Absolument. Il y a des programmes provinciaux. Il y a un qui me vient à l'esprit, c'est skills launch. Je pense que peut-être Jason a entendu parler de ça, c'est un programme qui a un plan provincial. L'objectif principal, c'est de prendre des gens qui n'ont pas nécessairement les compétences à ce qui aboutissent, ils arrivent au Nouveau-Brunswick et de les matcher avec des compétences nécessaires selon les demandes de l'industrie en tant que telle. C'est un programme, je pense que c'est sur 12 mois, il faut 6 mois ou 12 mois qui s'étalent. L'objectif principal, ça serait d'exposer les personnes à des compétences extrêmement clé et éventuellement les placer dans les industries respectives.

Je pense que les universités, les collèges et les centres culturels et multiculturels ont une mission extrêmement pointue sur ceci. Une bonne partie des gens qui arrivent de l'international n'ont pas nécessairement les compétences qui riment avec les besoins locaux. C'est ça le plus gros défi ; l'arrimage avec les compétences qui arrivent d'ailleurs avec les besoins, Jason en a déjà mentionné. Lorsqu'on vient éventuellement du Maroc ou de l'Afrique, on n'est pas exposé à la culture des pêches et des forêts, c'est un manque considérable pour l'industrie ici.

Alors il faut faire des bridges, des programmes de pont qui font en sorte de former les personnes qui arrivent d'ailleurs dans un temps très limité à pouvoir répondre aux besoins de la main-d'œuvre parce que les employeurs n'ont pas nécessairement beaucoup de temps. Certains employeurs comme les micro-entreprises n'ont même pas les moyens de pouvoir investir dans la formation. Elles ont besoin de quelque chose déjà prêt à porter et que les personnes puissent intégrer les jobs le plus tôt possible parce que la demande est extrêmement là.

Julie: Merci à vous deux, Moncef et Jason, pour l'échange fort intéressant qui nous aide vraiment à comprendre à découvrir les spécificités de l'immigration au Nouveau-Brunswick et les besoins spécifiques de l'économie vis-à-vis de ces nouveaux arrivants. Ça nous aide à bien comprendre à quel point les besoins de l'économie en termes de secteurs, de compétences techniques, sont essentiels, mais aussi de voir les compétences sociales et de la vie courante sont aussi importants pour permettre à ces nouveaux arrivants de démarrer une nouvelle vie dans la province et pouvoir devenir des habitants de la province à long terme. Vous avez beaucoup mentionné la rétention qui est si importante. Comme les employeurs ne peuvent pas gérer cette intégration de leurs nouvelles salariées, il est essentiel d'avoir des programmes d'intégration ou de développement professionnel venant de la province, du gouvernement fédéral ou d'autres secteurs de l'économie. Un grand merci à vous deux, Moncef Lakouas, président du Conseil culturel du Nouveau-Brunswick, et Jason Limongelli vice-président du groupe J.D. Irving. Nous sommes ravis d'avoir pu profiter de votre expérience et ces leçons de la situation au Nouveau-Brunswick, qui pourront certainement profiter à beaucoup d'employeurs au Canada. Merci aussi à nos auditeurs et auditrices qui nous écoutent aujourd'hui. Continuez à nous suivre et à partager ces épisodes de balado. Je suis votre hôte, Julie Cafley et passez une magnifique journée. Merci beaucoup.

Partenaires FSC

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada



**Le Conference
Board du Canada**

Blueprint