

## 6.0 Emploi

Dans bon nombre d'études réalisées dans le cadre des étapes I et II de ce projet, les PFGE ont indiqué que leur objectif prioritaire était d'obtenir un emploi. Le Sous-comité sur l'emploi avait pour but d'élaborer et de mettre en œuvre un programme clair et concis relatif aux questions importantes qui avaient retenu l'attention à propos de l'intégration des PFGE au sein de la main-d'œuvre par les employeurs<sup>7</sup>.

Malgré qu'il existe plusieurs domaines qui exercent une influence sur l'embauche des PFGE, le sous-comité a décidé de se concentrer sur les stages. Ce sont les employeurs qui s'occupent des programmes de stages<sup>8</sup>, que l'on considère comme avantageux à tous points de vue – l'expérience de travail est nécessaire pour l'attribution d'un permis, les PFGE approfondissent leurs connaissances de la langue et apprennent la culture professionnelle tout en travaillant. Sous cet angle, le sous-comité a examiné l'information au sujet de plusieurs programmes de stages actuels, et qui ont été suivis dernièrement :

- le projet-pilote de l'APEGBC;
- « Première occasion » du Bureau canadien des ressources humaines en technologie;
- le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes (CAMO-PI);
- Pathways (Ontario Society of Professional Engineers);
- Internationally-Educated Engineers Qualification Pilot Program (IEEQ) à la University of Manitoba.

**Pilot Project for Internationally-trained Engineers** – Ce projet-pilote du gouvernement provincial de la Colombie-Britannique a été administré par l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of British Columbia. Il ne s'agissait pas d'un programme de stages à proprement parler, mais plutôt d'une initiative de « préparation au marché du travail » présentant un volet de

gestion de cas ou d'encadrement, afin d'aider les PFGE dans leur recherche d'un emploi permanent, leurs entrevues et l'embauche, et comportant un volet dépannage en milieu de travail. Sur le plan des mesures d'aide aux PFGE à la recherche d'un emploi permanent, le projet a contribué à apporter aux immigrants qui connaissaient mal le milieu de l'emploi en génie et les pratiques organisationnelles canadiennes, une meilleure compréhension des réalités du monde du travail et de la culture professionnelle. Le projet a aussi contribué à acquérir des compétences préparatoires à l'emploi pour postuler à des postes de niveau professionnel. Les employeurs participants ont payé les PFGE. Dans l'ensemble, on n'a pas une vision nette de la valeur de ce programme pour aider les PFGE à trouver un emploi permanent en génie, étant donné que les bénéfices acquis par le biais de l'éducation ne se récoltent qu'à long terme.

**Bureau canadien des ressources humaines en technologie** – Cette organisation offre un programme Première occasion, qui permet aux diplômés d'être rémunérés par des petites ou moyennes entreprises jusqu'à un maximum de 12 mois. On s'attend à ce que les employeurs, qui reçoivent des subventions salariales, encadrent les PFGE. Les candidats doivent avoir entre 18 et 30 ans, avoir fait leurs études au Canada, être sous-employés ou sans emploi et avoir terminé le cours autogéré sur le professionnalisme.

**CAMO-PI** – Au Québec, il n'existe aucun programme de stages adapté aux PFGE. Le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes (CAMO-PI) a élaboré un programme axé sur l'expérience de travail. Ce programme existe depuis 1997 et 1400 personnes y ont participé. Il offre une expérience de travail rémunérée de six mois aux diplômés universitaires. Les employeurs reçoivent 50 % du salaire pour une période de six mois. Il en coûte 2,5 millions \$

<sup>7</sup> Plan de travail du Sous-comité sur l'emploi, octobre 2003

<sup>8</sup> Il existe aussi des programmes de stages dirigés par des établissements d'enseignement et des organismes d'établissement.

au gouvernement par an et 85 % des participants se trouvent un emploi à la fin de l'expérience professionnelle. On ne sait pas exactement combien d'ingénieurs y participent, mais selon les organisateurs, il semble que ce soit très peu. La clé du succès réside dans le fait que le programme est dirigé par 14 ou 15 organismes d'établissement qui trouvent les emplois. Pour y être admissible, le candidat doit être en mesure d'obtenir un emploi permanent à la fin de son expérience professionnelle; il incombe à l'organisation non gouvernementale (ONG) de s'assurer que le travail correspond à la formation de la personne. On n'a aucun problème à trouver des employeurs, peut-être parce que la subvention est importante. Le programme permet de placer environ 300 personnes par an.

**Programme Pathways** – Ce programme de l'Ontario a été conçu dans le but d'aider les PFGE à obtenir leur année d'expérience professionnelle canadienne. Il n'a pas eu le succès qu'on en avait espéré. Voici les leçons qu'on a tirées du programme Pathways :

- Le programme doit être durable et doit répondre aux besoins des PFGE.
- On devrait faire une étude continue sur l'offre et la demande de travail en génie étant donné qu'il existe souvent des écarts selon les secteurs et ou les disciplines. Cette initiative pourrait avoir une incidence sur la sélection des candidats au programme.
- Avant le lancement d'un nouveau programme, il faut en évaluer les risques.
- Il faut renseigner régulièrement les participants sur les exigences du programme.
- Les efforts de marketing devront porter non plus sur les participants, mais sur les employeurs.
- Il faut éduquer les employeurs sur les différences culturelles.
- Il faut davantage de temps pour évaluer chaque demande individuellement.
- Les participants ont besoin d'attention et d'encadrement de façon individuelle.

### **Internationally-Educated Engineers Qualification Pilot Program (IEEQ) –**

Le programme IEEQ, une initiative de la faculté de génie de la University of Manitoba, a été créé pour répondre à la demande croissante de diplômés internationaux qui cherchent à obtenir le permis d'ingénieur au Manitoba. Les PFGE auxquelles on a demandé de subir les quatre ou cinq examens de contrôle ont le choix de les subir ou de s'inscrire au projet-pilote IEEQ. Une fois que les participants auront terminé le programme, l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba (APEGM) reconnaîtra qu'ils ont satisfait aux exigences relatives à la formation universitaire. Le programme s'étend sur 12 mois, dont huit mois de cours et quatre mois d'expérience professionnelle rémunérée. L'expérience de travail se fait dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif et n'est pas un stage à proprement parler.

## **6.1 ENJEUX**

Au cours des discussions sur l'élaboration d'un programme de stages à l'intention des PFGE, les membres du comité ont manifesté des inquiétudes à l'égard des PFGE expérimentées qui pourraient se voir attribuer un travail leur permettant de mettre en pratique leur véritable niveau de compétences et d'expérience. Les membres du comité ont aussi parlé de l'importance d'éduquer les employeurs sur ce que peuvent leur apporter les PFGE embauchées. On a fait valoir que de nombreux diplômés canadiens cherchent également de l'emploi et des programmes de stages leur permettant d'acquérir le permis d'ingénieur. On a également soulevé des questions sur la manière d'éviter de mettre sur pied un cycle d'emploi et de réemploi; quand une PFGE est mise à pied, de quelle façon l'encourage-t-on à trouver un autre travail par ses propres moyens? Il est important que ce genre de personnes n'utilisent pas le programme de stages comme un bureau de placement permanent.

Toutefois, à maintes reprises, le sous-comité a entendu le message des PFGE et des groupes d'établissement : aider les PFGE à trouver de

l'emploi devrait être leur grande priorité. Le Sous-comité sur la langue et la culture a entendu le même message et en est arrivé à la même conclusion : pour les PFGE, un travail en génie leur permet d'acquérir leurs connaissances du marché du travail au Canada et de parfaire leurs connaissances de la langue. Or, ces connaissances (ou ce manque de connaissances), ainsi que le manque d'aisance face à la culture du marché du travail au Canada sont les raisons pour lesquelles il est si difficile pour elles d'obtenir un emploi et de le conserver. Tout au long du projet, cette question épineuse aura été au cœur des discussions des sous-comités. (Pour obtenir plus de renseignements sur le travail du Sous-comité sur la langue et la culture, veuillez consulter la section 7.0).

Pendant qu'on discutait de la pertinence et des aspects pratiques d'un modèle de stages destiné aux PFGE, on s'est vite aperçu qu'offrir une subvention comme mesure incitative n'était pas la solution idéale. On a jugé que les subventions ne constituaient pas un moyen durable, et on a déclaré que certains employeurs profitaient des subventions pour exploiter les compétences et le talent des PFGE, sans chercher à créer des postes permanents à temps plein. De plus, certains organismes d'établissement et quelques PFGE ont pensé que le gouvernement devrait offrir de l'aide financière pour les programmes de stages. Or, cette préoccupation devrait être examinée de près lors de la mise sur pied d'un programme de stages.

Finalement, au cours des discussions, on a mis l'accent à maintes reprises sur l'importance de fournir des renseignements précis et détaillés sur le marché du travail canadien en génie. Il n'était pas possible de réussir à faire accepter un programme de stages par les employeurs, si ceux qui dirigent le programme de stages n'étaient pas eux-mêmes conscients de la situation économique (c'est-à-dire, du surcroît de l'offre) à laquelle ces employeurs sont confrontés. Cette question est revenue souvent dans le cadre des discussions des autres sous-comités et a été officiellement prise en charge par le Sous-comité sur la recherche (voir la section 8.0).

À partir de ces discussions, le sous-comité a mandaté John O'Grady (économiste et chercheur) pour qu'il élabore un prototype de programme de stages qui devra être mis à l'essai par des employeurs. Ce modèle définit le Programme Première occasion qui comprend des postes d'un an commençant en bas de l'échelle, pour les PFGE d'expérience. Le modèle décrit un programme établi en partenariat avec des employeurs exploitant des entreprises et des sociétés du Canada qui ont fortement recours à des ingénieurs.

Le Sous-comité sur l'emploi était très conscient des difficultés que pouvaient contenir des programmes de stages tels que Pathways, mais les membres ont considéré que le modèle à l'étude présentait des innovations particulières, notamment, la formation intensive avant l'emploi sur le milieu et les pratiques du génie au Canada.

Une fois cette structure-pilote de stages définie, le sous-comité a mandaté Prism Economics pour effectuer à l'échelle du pays une série d'entrevues avec des employeurs. Ses membres ont discuté avec des représentants de 11 entreprises qui embauchent des ingénieurs de diverses spécialités dans plusieurs provinces.

Les résultats sont les suivants (voir l'annexe H pour lire l'ensemble du rapport) :

- En général, l'idée d'un programme structuré de stages a été bien reçue.
- La participation des employeurs sera en grande partie tributaire des facteurs économiques, tels que l'offre et la demande.
- La bonne connaissance de l'anglais (du français au Québec) est un aspect important – les employeurs ont le fort sentiment que les PFGE doivent être capables de communiquer efficacement. Le modèle pourrait être révisé pour inclure un processus de présélection portant sur la langue (offerte par un partenaire comme une école de formation linguistique), de manière à ce que les employeurs puissent faire confiance aux capacités de communication des personnes inscrites au programme.

- Plus de la moitié des personnes interrogées ont dit qu'une subvention salariale n'était pas indispensable à leur participation au programme, mais la plupart des personnes ont aussi précisé qu'elles pourraient en tirer parti si on leur en offrait une.
- Les employeurs ont reconnu l'importance d'un cours sur les normes et le code de déontologie canadiens. Cet aspect du modèle pourrait faire l'objet d'un approfondissement.
- Les réponses divergeaient en ce qui a trait à l'importance de devenir admissible au titre de P.Eng./ing.
- On a soulevé des questions sur les raisons qui feraient que ce programme serait seulement offert aux PFGE.
- On s'est dit préoccupé du fait d'offrir des emplois aux PFGE uniquement, alors que de nombreux ingénieurs canadiens sont aussi à la recherche d'un emploi.

On a également fait des commentaires au sujet de certains employeurs, qui estiment que ce programme est un moyen de réduire le risque d'engager des PFGE. Certains pensent que ce programme éliminerait les faiblesses des processus actuels d'évaluation avant l'embauche et permettrait d'engager quelqu'un qui aurait déjà des aptitudes en communication et des connaissances des processus d'affaires de base.

On a aussi souligné des facteurs à l'égard desquels la communauté des ingénieurs n'a aucun contrôle, mais qui joueront un rôle décisif dans la manière dont le programme sera efficacement mis en œuvre, à savoir la présence des syndicats et les conditions du marché. En ce qui a trait aux conditions du marché, cette question a suscité beaucoup de discussions, tant au sein des sous-comités que du comité directeur. Veuillez vous reporter à la section 8.1 de ce rapport pour obtenir plus de renseignements.

Étant donné ces problématiques, les membres du sous-comité ont assisté à la réunion générale du comité directeur en février 2004 et ont recommandé d'élaborer un programme structuré de stages. La recommandation précisait que le

programme de stages envisagé devait inclure une présélection linguistique, ainsi qu'un cours sur les normes et le code de déontologie canadiens. Il a été recommandé que le temps consacré aux stages puisse compter pour satisfaire aux exigences du permis, qu'il ne soit pas nécessaire d'accorder des subventions salariales ou du temps supplémentaire pour continuer les études en vue d'acquérir le permis d'ingénieur et, finalement, que le programme puisse être offert aux employeurs qui embauchent beaucoup d'ingénieurs.

Cependant, au cours de cette réunion, les expériences négatives des autres programmes de stages et l'effet de la demande sur le marché du travail ont monopolisé une grande partie des discussions. En fin de compte, l'ensemble des membres du comité directeur ont soutenu les recommandations du sous-comité, mais ont apporté quelques changements : le programme serait destiné à ceux qui ont une expérience de plus de cinq ans, comporterait un volet de mentorat et serait offert à tous les employeurs d'ingénieurs, non seulement auprès de ceux qui en engagent le plus.

La question, cependant, est restée problématique; le sous-comité a décidé de mettre à l'essai deux concepts de stages dans une série de groupes de discussions formés de PFGE titulaires de permis, de nontitulaires de permis, ainsi que de représentants des organismes d'établissement. Les concepts étaient les suivants.

#### **Option A**

Adopter une approche échelonnée comportant une présélection linguistique, un séminaire « Travailler au Canada » et le soutien de mentors, et s'assurer qu'on en fasse correctement la promotion.

#### **Option B**

Adopter une approche échelonnée qui comporterait une présélection linguistique, un séminaire « Travailler au Canada », le soutien de mentors et un volet emploi, et s'assurer qu'on en fasse correctement la promotion. Il faudrait que l'animateur du groupe de discussion veille à ce que les participants saisissent bien que le volet de l'emploi ne garantit pas un poste.

Des précisions au sujet des groupes de discussion et leurs résultats se trouvent à la section 9.0 du présent rapport.

Plus tard au cours des discussions, le sous-comité a également envisagé l'option du mentorat. Cette initiative avait été suggérée par le Sous-comité sur la langue et la culture comme un excellent moyen d'offrir du soutien aux PFGE lorsqu'elles s'intègrent au marché du travail. Une étude effectuée par Market View Research (voir l'annexe I) a indiqué que de tels programmes peuvent se révéler très utiles; bien qu'il y en ait peu, ce sont les organismes de soutien aux immigrants et les employeurs qui les gèrent le mieux. De plus, ces programmes peuvent manquer de financement de base. Pourtant, on ne peut nier leurs avantages, car, dans les domaines où il existe une forte coordination des programmes, où les participants ont de bonnes connaissances linguistiques et où la demande du marché est réelle, les programmes de mentorat ont été utiles et ont permis aux PFGE d'acquiescer cette année d'expérience en génie au Canada.

## 6.2 CONCLUSIONS

En fonction de ces discussions, le Sous-comité sur l'emploi a tiré les conclusions suivantes :

- Les employeurs tout comme les PFGE reconnaissent que les différences culturelles et linguistiques empêchent une personne de s'intégrer au sein de la main-d'œuvre du génie.
- La compréhension des différences culturelles se fait dans les deux sens; il est aussi important que les PFGE comprennent la nouvelle culture dans laquelle elles travaillent qu'il l'est pour les employeurs, le personnel et les bénévoles des organismes de réglementation de chercher à connaître la perspective culturelle des PFGE.
- La priorité d'une PFGE est d'avoir le pied dans la porte. Étant donné l'exigence d'une expérience de 12 mois en milieu canadien pour obtenir un permis, cette priorité prend d'autant plus d'importance. Toutefois, vu l'expérience de certaines avec les programmes de stages et la situation d'un surcroît de main-d'œuvre dans certains marchés, il n'existe pas de recherche

indiquant clairement quelle est la meilleure façon de mettre en relation les PFGE et les employeurs potentiels.

- Les PFGE et les employeurs ont trouvé dans le mentorat un moyen efficace pour amener les PFGE à se familiariser avec la culture canadienne du travail et le réseautage en vue de se trouver de l'emploi.

## 6.3 RECOMMANDATIONS

À partir des résultats du processus décrit précédemment, le Sous-comité sur l'emploi a fait les recommandations suivantes au conseil d'administration du CCI :

- Entreprendre une étude afin de trouver les pratiques exemplaires chez les employeurs permettant aux PFGE de s'intégrer au marché du travail (p. ex., stages, jumelage, salon de l'emploi, tableaux d'affichage des offres d'emploi).
- Élaborer un programme de mentorat pour les PFGE.