



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

RAPPORT

**Programme d'immigration au Canada atlantique
Groupe de travail sur les
compétences interculturelles**

902-431-3203 • info@araisa.ca • 2132B-6960 Mumford Road, Halifax, NS B3L 4P1

araisa.ca

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. Mandat du groupe de travail	3
2. Participants	3
RÉUNIONS.....	4
ANALYSE DU MILIEU	4
RECOMMANDATIONS.....	7
ÉTAPES SUIVANTES	9
CONCLUSION.....	9

INTRODUCTION

1. Mandat du groupe de travail

Le Groupe de travail sur les compétences interculturelles avait pour mandat d'agir à titre de comité consultatif auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et des gouvernements provinciaux de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador alors que ces organismes travaillaient à la conception du Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA) permanent. Pour contribuer au travail de conception du PICA, les membres du groupe de travail ont examiné des solutions qui permettraient de mieux appuyer les employeurs en intégrant encore davantage les « lieux de travail accueillants » dans la conception du PICA. Ils ont alors fourni des commentaires utiles à IRCC et aux quatre provinces de l'Atlantique concernant les éléments clés à inclure dans une formation sur les compétences interculturelles dans le cadre d'un programme PICA permanent. Les commentaires des membres ont permis de formuler cinq recommandations (voir la section des recommandations) qui mettent en évidence les thèmes centraux privilégiés, le format, la durée et les destinataires d'une formation en compétences interculturelles visant les employeurs du PICA. Les recommandations comprenaient également des commentaires sur l'évaluation des compétences culturelles des employeurs. De plus, les membres ont été chargés de déterminer les éléments qui nécessiteraient des investissements supplémentaires, par exemple en cas de lacunes dans les services, concernant les modalités de la formation et dans les régions géographiques qui ne sont actuellement pas desservies.

2. Participants

Le groupe de travail était coprésidé par IRCC et l'Association des agences au service des immigrants de la région atlantique (ARISA), et comprenait des représentants des organismes suivants : Association pour nouveaux arrivants au Canada de l'Î. P. É., Société Nationale de l'Acadie, Association des nouveaux Canadiens de T. N. L., YMCA du Grand Halifax/Dartmouth, Association multiculturelle de la région du Grand Moncton (AMGM), Association régionale multiculturelle de Miramichi, Immigrant Services Association of Nova Scotia et Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick. Des membres de chacun des quatre gouvernements provinciaux de l'Atlantique étaient également représentés dans le groupe de travail, ainsi que plusieurs membres du personnel d'IRCC.

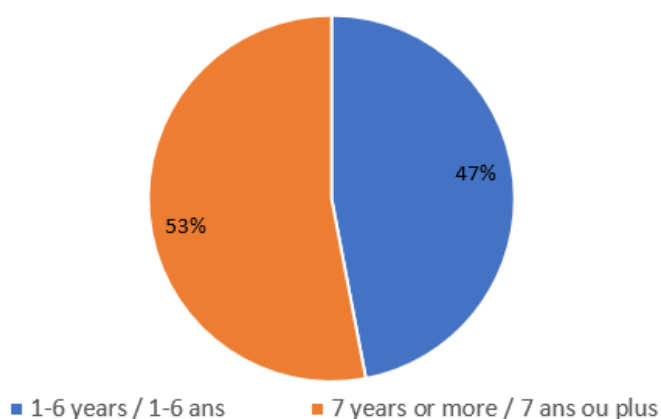
RÉUNIONS

Cinq réunions du groupe de travail ont eu lieu entre le 28 avril et le 30 juin 2021. À la première réunion, on a examiné certains constats de l'évaluation du PICA et fourni le contexte au groupe de travail en soulignant la nécessité de créer des « lieux de travail accueillants » et d'encourager un plus grand nombre d'employeurs à accéder à une formation sur les compétences interculturelles (FCI). Le mandat du groupe de travail (mentionné ci-dessus) a également été établi au cours de cette première rencontre. À la deuxième réunion, on a établi le rôle du groupe de travail, qui consistait à examiner et à déterminer les éléments essentiels d'une formation sur les compétences interculturelles. À la troisième réunion, on a discuté des résultats d'un sondage mené par les membres du groupe de travail et d'autres fournisseurs de services (FS) qui offrent actuellement des FCI dans la région de l'Atlantique. Ces constatations ont jeté les bases pour formuler les recommandations qui ont été présentées au groupe de travail en vue d'obtenir des réactions durant la quatrième réunion. À la cinquième réunion, une version définitive des recommandations a été présentée au groupe de travail.

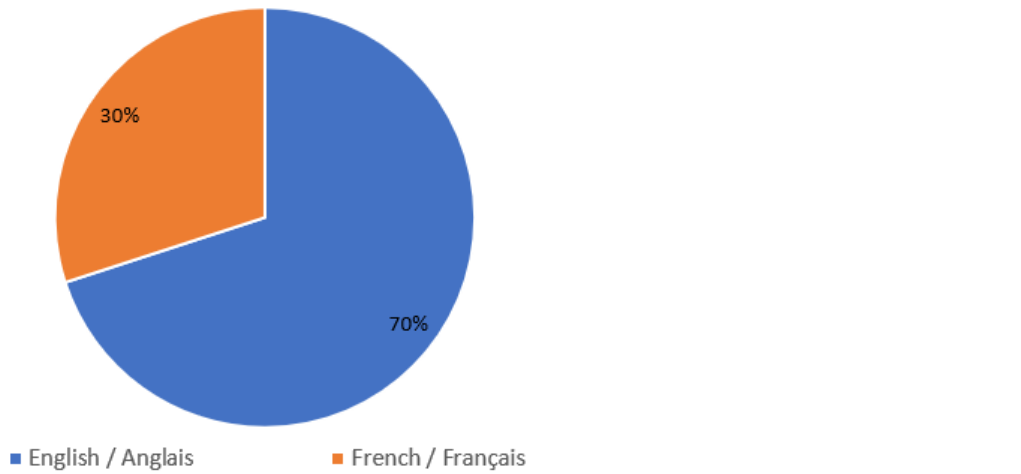
ANALYSE DU MILIEU

Une analyse du milieu comportant un sondage auprès des organismes offrant des services d'établissement a été réalisée pour guider et appuyer les recommandations du groupe de travail. Le sondage a été envoyé à 30 fournisseurs de services de la région de l'Atlantique qui offrent des FCI, et 21 d'entre eux y ont répondu. Voici quelques-uns des faits saillants du sondage :

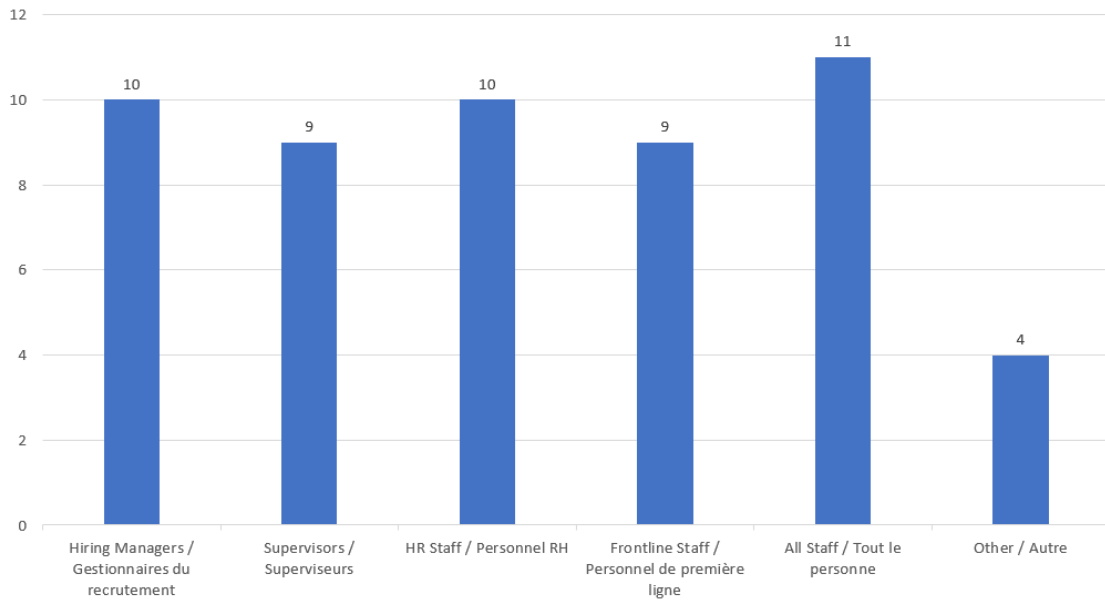
Please indicate how long your organization has delivered this training / Veillez indiquer depuis combien de temps votre organisation offre cette formation



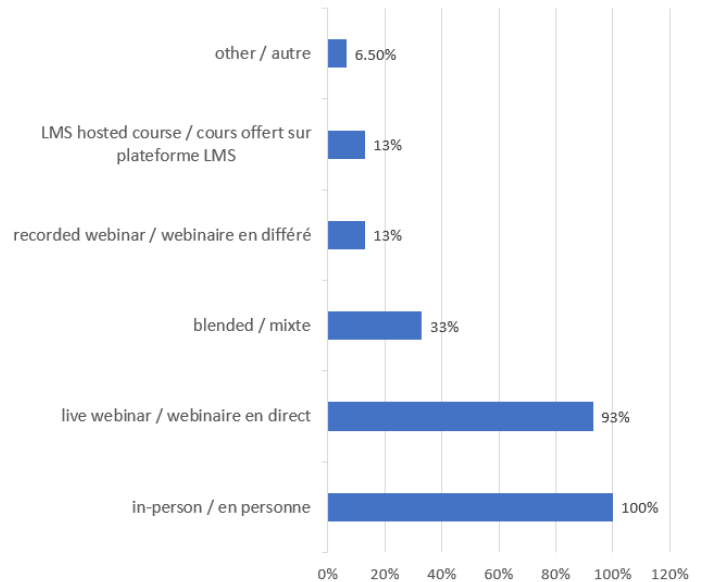
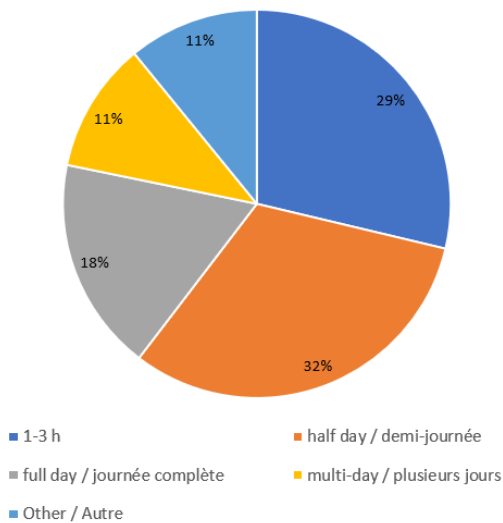
What is the language of training delivery? / Dans quelle langue se donne la formation?



Participants



Durée et Format



En outre, des répondants au sondage ont indiqué que les commentaires des employeurs révélaient qu'ils appréciaient la souplesse de la prestation du programme ainsi que les différentes méthodes de prestation qui leur permettaient d'accéder à la formation sur leurs appareils. De plus, des employeurs ont indiqué qu'ils appréciaient l'aspect interactif et pratique de la formation, et aimaient connaître les points de vue des nouveaux arrivants.

Certains répondants au sondage ont mentionné qu'il était parfois difficile de donner une FCI aux employeurs, soulignant qu'à certains moments, les employeurs ne semblaient pas très intéressés à la formation et étaient même réticents à y participer.

RECOMMANDATIONS

À la suite des discussions du groupe de travail, des commentaires des membres et des résultats du sondage, le groupe de travail a formulé cinq recommandations concernant les options de FCI qui conviendraient le mieux aux employeurs du PICA.

Recommandation #1

Nous recommandons que les trois thèmes centraux suivants soient abordés dans la prestation de toute formation sur les compétences interculturelles offerte par les fournisseurs de services.

Création de lieux de travail accueillants et inclusifs sur le plan culturel

- Équité, diversité et inclusion
- Travail d'équipe efficace dans un milieu de travail multiculturel

Compréhension de l'expérience des nouveaux arrivants

- Chemin parcouru pour venir au Canada (réfugiés pris en charge par le gouvernement [RPG], problèmes économiques, etc.)
- Besoins en matière d'établissement
- Choc des cultures
- Obstacles systémiques et difficultés

Compréhension de la culture

- Conscience de sa propre culture, ses valeurs, ses préjugés et sa nature ethnocentrique
- Compréhension des différences culturelles (p. ex., individuel/collectif, hiérarchique/égalitaire, différence entre leadership/travail d'équipe)
- Communication appropriée du point de vue culturel (p. ex., fournir des commentaires, résoudre des conflits)

Recommandation #2

Méthode et format

Les membres du groupe de travail indiquent que la formation en compétences interculturelles est particulièrement efficace quand la méthode de prestation permet la tenue d'activités interactives et axées sur la participation. Un sondage mené auprès des fournisseurs de services a également révélé l'importance de l'engagement des participants envers la formation offerte pour que celle-ci soit la plus bénéfique possible. À la suite de ces conclusions, le groupe de travail recommande que la FCI obligatoire soit idéalement donnée en

personne. Le format de webinaire en direct peut aussi être utilisé dans les cas où la prestation de la formation en personne ne serait pas possible.

Le groupe de travail note également qu'il serait particulièrement avantageux d'offrir aux employeurs une option supplémentaire de formation à rythme libre. Ainsi, les employés seraient plus nombreux à bénéficier de la formation, surtout s'ils ont des contraintes de planification et de temps. La présente recommandation doit être considérée comme une offre optionnelle future qui serait potentiellement faite aux employeurs et qui ne fait pas partie de l'exigence obligatoire de la FCI.

Recommandation #3

Durée

D'après les réponses obtenues lors du sondage concernant la durée des formations sur les compétences interculturelles, et à la suite des commentaires que nous avons reçus des membres du groupe de travail, nous recommandons de limiter la durée de la formation sur les compétences interculturelles à une demi-journée (de 3 à 4 heures).

Recommandation #4

Destinataire

Nous reconnaissons que la formation du plus grand nombre d'employés possible du PICA en matière de compétences interculturelles serait bénéfique, mais que ce n'est pas réalisable dans le cadre de ce projet. À ce titre, nous recommandons que les formations s'adressent au personnel occupant des postes de direction ou de niveau supérieur.

Recommandation #5

Évaluation des compétences culturelles des employeurs

Les membres estimaient qu'il n'y avait pas de critères facilement mesurables ni de méthodes pour évaluer les compétences de l'employeur, et l'autoévaluation de l'employeur était considérée comme problématique. Bien qu'aucun consensus n'ait été atteint sur ce point, on a remarqué que peu importe le niveau de compétences qu'un employeur pense posséder, la décision de suivre une FCI serait avantageuse pour lui, pour ses employés et pour son entreprise.

ÉTAPES SUIVANTES

Afin de veiller à ce que tous les FS qui offriront une formation sur les compétences interculturelles aux employeurs du PICA aient accès à des ressources communes qu'ils pourront utiliser ou intégrer dans le matériel de formation existant, ARAISA embauchera un consultant qui élaborera un programme fondé sur les recommandations ci-dessus. Ainsi, il est prévu que le programme couvrira des thèmes centraux tels que : créer des lieux de travail accueillants et inclusifs sur le plan culturel, comprendre les expériences des nouveaux arrivants, et favoriser la sensibilisation et la compréhension à la diversité culturelle. Conformément aux recommandations, le programme sera aussi destiné à être présenté en personne ou en format de webinaire en direct à des dirigeants d'entreprise au cours d'une séance d'une demi-journée. Parallèlement à l'élaboration du matériel didactique, le consultant élaborera et offrira un cours de formation des formateurs à l'intention du personnel des FS de la région de l'Atlantique qui pourrait bénéficier d'un soutien supplémentaire pour offrir une formation propre aux employeurs désignés par le PICA.

CONCLUSION

Le groupe de travail avait pour mandat d'examiner les options pour faire des « lieux de travail accueillants » une caractéristique de la conception du PICA. Au cours des discussions durant les réunions et à la suite d'un sondage, les membres ont fourni de précieux commentaires sur la formation en compétences interculturelles. Les renseignements fournis par les membres ont constitué la base de quatre recommandations à inclure dans une FCI destinée aux employeurs du PICA. Une fois que ces recommandations seront appliquées au moyen de l'élaboration d'un programme et d'une formation des formateurs, la formation sur les compétences interculturelles sera plus facilement accessible aux employeurs et devrait en fin de compte les amener à créer des « lieux de travail accueillants » pour tous leurs employés.

Nous tenons à remercier tous les membres du groupe de travail d'avoir participé activement au projet et d'avoir fourni des commentaires judicieux.