



Relier les points :

Intégration des immigrants au marché du travail à Hamilton

par Sarah V. Wayland, Ph. D., Wayland Consulting

Sommaire, 5 mai 2007 - ÉBAUCHE

Introduction et contexte

L'étude a été commandée par HIWIN et dirigée par le groupe de travail sur la recherche de HIWIN. Elle vise à cerner et à documenter les services d'emploi qui sont actuellement offerts aux nouveaux arrivants dans la ville de Hamilton, à décrire la compatibilité de ces services, à cerner toute lacune au chapitre des services et à formuler des recommandations en vue d'apporter des améliorations. Les questions suivantes étaient source de grande préoccupation : Que doit faire Hamilton pour créer un environnement accueillant, plus apte à favoriser l'emploi? Comment peut-on aider les employeurs, les fournisseurs de services et les nouveaux arrivants à améliorer les résultats sur le plan de l'emploi à Hamilton? Quelles actions concertées peut-on prendre pour favoriser une meilleure intégration de la main-d'œuvre immigrante?

Notre situation locale existe à l'intérieur de contraintes plus vastes qui sont imposées par la politique d'immigration du Canada, les tendances démographiques et du marché du travail, les bailleurs de fonds du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, et d'autres facteurs. Le présent rapport met l'accent sur ce que l'on peut changer dans le contexte de ces contraintes, la plupart ayant déjà fait l'objet de nombreux autres rapports et recommandations. En bref, le rapport propose des solutions propres à Hamilton.

Le contexte canadien

La croissance de la main-d'œuvre au Canada repose de plus en plus sur l'immigration, et il se peut qu'elle repose entièrement sur celle-ci au cours de la prochaine décennie. Même si les personnes qui immigreront dans notre pays sont éduquées et compétentes, bon nombre d'entre elles sont incapables de trouver un emploi qui correspond à leurs compétences. Selon le recensement de 2001, les nouveaux immigrants âgés entre 25 et 44 ans font face à un taux de chômage presque deux fois plus élevé que celui de leurs homologues nés au Canada. Trente-deux pour cent des nouveaux immigrants qui sont arrivés en 1991 ou par la suite vivaient sous le seuil de la pauvreté en 2001, comparativement à environ 15 % de la population née au Canada. À ce titre, l'intégration de la main-d'œuvre immigrante est devenue une question urgente.

Les résultats qu'obtiennent les immigrants sur le marché du travail se sont détériorés, et le profil d'immigration a changé – les nouveaux arrivants étant moins susceptibles de provenir des pays sources d'immigrants européens traditionnels. Tout au long des années 1990, les trois-quarts des immigrants au Canada étaient des minorités visibles. Les preuves de plus en plus nombreuses d'une racialisation de la pauvreté indiquent que le racisme et la discrimination sont des facteurs importants qui touchent l'établissement des nouveaux arrivants.



La pire problématique liée à l'établissement des immigrants est l'incapacité de trouver un emploi, particulièrement un emploi dans leur domaine d'éducation et d'expérience. Les nouveaux arrivants au Canada font face à de nombreuses entraves spécifiques à l'emploi : lacunes dans l'information sur le travail au Canada transmise avant l'immigration; manque de reconnaissance des compétences acquises à l'extérieur du Canada; manque d'expérience canadienne recherchée par les employeurs; manque de connaissance des pratiques canadiennes en milieu de travail; ignorance ou pratiques discriminatoires des employeurs; et services d'établissement trop étroitement définis, ne fournissant pas l'information et la formation nécessaires. Les professionnels formés à l'étranger cherchant à obtenir un droit de pratique des organismes de réglementation font face à des obstacles supplémentaires.

Les problèmes entourant l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail indiquent une incompatibilité entre les politiques d'immigration du Canada et les mécanismes de soutien liés à l'établissement conçus pour aider les nouveaux arrivants au Canada. La politique d'établissement, telle qu'elle est définie et financée par le gouvernement fédéral par le biais de Citoyenneté et Immigration Canada, porte principalement sur les besoins immédiats en matière d'établissement. Toutefois, tel qu'il est décrit ci-dessus, la plupart des entraves auxquelles font face les nouveaux arrivants d'aujourd'hui – dont un bon nombre sont hautement qualifiés et bien éduqués – se manifestent dans la deuxième phase de l'établissement. Les organismes de services d'établissement financés par le gouvernement ne peuvent à eux seuls surmonter ces obstacles. La responsabilité doit plutôt être partagée avec d'autres institutions sociopolitiques, le secteur privé et les citoyens.

On comprend mieux les liens entre l'immigration et l'emploi en adoptant une approche systémique qui se situe à l'intérieur d'un plus vaste plan de développement économique et communautaire. Une meilleure intégration des nouveaux arrivants et des autres personnes au marché du travail n'est pas un « ajout » que l'on peut remettre à plus tard; c'est un pré-requis pour assurer une croissance et un développement couronnés de succès.

L'immigration à Hamilton

L'intégration au marché du travail est un enjeu crucial à Hamilton. La croissance de la population de Hamilton a ralenti et, d'après les prévisions du gouvernement fédéral, la croissance de la main-d'œuvre cessera complètement peu après 2016. L'immigration représente une solution à ces sombres prévisions. En effet, l'immigration représente déjà 82 % de la croissance de la main-d'œuvre dans la ville. Pourtant, Hamilton n'attire pas autant d'immigrants qu'autrefois. Elle reçoit une proportion de travailleurs qualifiés et d'hommes d'affaires immigrants moins élevée que celle de nombreuses autres grandes villes, et les nouveaux arrivants qui viennent à Hamilton font face à de nombreuses difficultés liées à l'emploi. Le taux de chômage des nouveaux immigrants est presque trois fois plus élevé que celui de la population née au Canada, et plus de la moitié des nouveaux immigrants à Hamilton vivent dans la pauvreté.

Selon le recensement de 2001, Hamilton a reçu 119 805 immigrants, ce qui représente 23 % de la population de la ville. La population immigrante de Hamilton est une population vieillissante : seulement un tiers des immigrants dans la région métropolitaine de recensement de Hamilton sont arrivés au Canada depuis 1985.

Dans le recensement de 2001, 85 % des nouveaux immigrants à Hamilton ont indiqué qu'ils pouvaient tenir une conversation en anglais, et 7 % ont indiqué qu'ils pouvaient parler l'anglais et le français. Il ressort également du recensement que les nouveaux immigrants à Hamilton sont mieux éduqués que la population de Hamilton née au Canada : 23 % des nouveaux immigrants possèdent un baccalauréat ou un diplôme universitaire de niveau supérieur, comparativement à 14,9 % de la population de Hamilton née au Canada. Près de la moitié des nouveaux immigrants à Hamilton sont en âge d'activité maximale, c'est-à-dire, entre 25 et 44 ans.

Les ressources en emploi pour les nouveaux arrivants

Un nouvel arrivant qui cherche un emploi peut choisir parmi cinq ensembles distincts de ressources pour se trouver un emploi. Il s'agit des services suivants :

Services de placement pour les nouveaux arrivants : Ces services ont été conçus en songeant aux besoins des immigrants et sont généralement offerts par des organismes d'aide aux immigrants dont les membres du personnel proposent une formation en perfectionnement professionnel, ainsi qu'une formation supplémentaire de sensibilisation aux réalités culturelles et à l'antiracisme. (Ces services sont expliqués en détail dans la section suivante.)

Services d'établissement et autres services pour les nouveaux arrivants : Hamilton offre aux nouveaux arrivants de nombreux services qui ne sont pas précisément liés à l'emploi, mais qui peuvent fournir de l'aide en matière d'emploi. Comme l'emploi représente un besoin urgent pour la plupart des nouveaux arrivants, ces derniers s'informent des possibilités d'emploi et des services d'emploi auprès des travailleurs de première ligne dans tous les types de services d'établissement.

Réseaux informels : De nombreux chercheurs d'emploi comptent sur les réseaux informels de la famille, des amis et des connaissances sociales pour trouver un emploi. Bon nombre de communautés ethniques ont des réseaux informels en place, et les renseignements sont diffusés par des dirigeants communautaires et des entreprises ethniques, dans le cadre d'activités sociales et par le biais de la technologie électronique. Les réseaux informels sont aussi présents au niveau de tous les groupes ethniques. Il existe diverses raisons pour lesquelles les gens comptent sur les réseaux informels pour trouver un emploi, notamment les obstacles linguistiques, la méfiance envers la bureaucratie et la réticence à chercher de l'aide à l'extérieur de sa propre communauté ethnique.

D'après une recherche, les réseaux informels facilitent la recherche d'emploi des nouveaux arrivants, mais ils ont tendance à diriger les chercheurs d'emploi vers des emplois peu spécialisés et peu rémunérés. Ces réseaux sont utiles lorsqu'une personne cherche désespérément une source de revenu, mais ils peuvent contribuer à l'érosion du capital humain des nouveaux arrivants.

Recherche d'emploi autodirigée. Cela consiste généralement à suivre un plan personnalisé qui comprend l'accès au matériel offert par des centres de ressources, des bibliothèques publiques et sur Internet.

Services d'emploi pour la population générale : Les fournisseurs de services financés pour offrir des services d'emploi généraux rejoignent diverses populations et sont situés partout dans la ville de Hamilton. Les clients nouveaux arrivants qui ont recours à ces services suivent généralement des chemins vers l'emploi identiques à ceux qu'ils suivraient s'ils utilisaient les services conçus pour les nouveaux arrivants. Certains nouveaux

arrivants doivent surmonter des obstacles pour accéder aux services offerts à la population générale, notamment les obstacles linguistiques. Qui plus est, un bon nombre des options appuyées par le gouvernement ne sont pas offertes aux nouveaux arrivants parce que ceux-ci n'ont pas d'antécédents de travail au Canada et qu'ils ne sont donc pas admissibles à l'assurance-emploi.

Services d'emploi pour les nouveaux arrivants

Hamilton dispose de deux fournisseurs de services établis qui s'occupent des nouveaux arrivants, la SISO et le *St. Joseph Immigrant Women's Centre*. Chacun de ces fournisseurs de services offre divers mécanismes de soutien à l'emploi aux immigrants, ainsi que des services aux employeurs. En 2006, le programme *Job Connect - Mohawk* a élargi son champ d'intervention pour y inclure les nouveaux arrivants.

Un chercheur d'emploi utilisant des services d'emploi peut avoir recours à de nombreux services avant d'obtenir un emploi permanent. (Veuillez vous reporter à l'Annexe F dans le présent rapport.)

Les chercheurs d'emploi sont d'abord soumis à une évaluation générale liée à l'emploi. Toute personne souhaitant avoir recours à la plupart des services financés par le gouvernement doit avoir en main une « évaluation commune » de VPI (*Vocational Pathways Inc.*). On peut ensuite suivre ces personnes dans une base de données commune de gestion des dossiers au fur et à mesure qu'elles font appel aux divers fournisseurs de services et, en bout de ligne, sortent du système. Ce modèle est en place depuis juin 2006 et remplace un système décentralisé au sein duquel chaque fournisseur de services conservait ses propres données sur la clientèle. Les personnes qui ont recours aux services de *Job Connect - Mohawk* (financés par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, gouvernement de l'Ontario) ou au programme Ontario au travail (Ville de Hamilton) sont soumises à des évaluations distinctes.

Par la suite, elles peuvent aussi être soumises à une évaluation linguistique, une évaluation des titres de compétences, ainsi qu'à d'autres évaluations qui sont requises pour l'admission à une profession réglementée. Il existe divers mécanismes de soutien à la recherche d'emploi qui sont axés sur les besoins des nouveaux arrivants à Hamilton, notamment des programmes de groupe en classe enseignés par des professeurs qualifiés; des services personnalisés, dont des programmes combinant des services d'orientation individualisés et des services d'aide pour accéder à des sites Web qui présentent à des employeurs éventuels des personnes formées à l'échelle internationale sélectionnées au préalable; des programmes combinant l'enseignement des langues et l'expérience de travail; des programmes d'expérience professionnelle comme des stages, le placement professionnel rémunéré et non rémunéré, le jumelage et le bénévolat; et des programmes de perfectionnement des compétences et de mise à jour des titres de compétences. Une liste complète des services disponibles à Hamilton est présentée à l'Annexe E.

D'après les données recueillies auprès des principaux fournisseurs de services d'emploi axés sur les immigrants, de Service Canada et du programme Ontario au travail, entre 2 000 et 2 500 nouveaux arrivants ont recours chaque année aux services d'emploi formels à Hamilton.

Pour les nouveaux arrivants qui ne communiquent pas avec les fournisseurs de services d'emploi, le système de services de Hamilton fonctionne généralement bien à l'intérieur des contraintes existantes qui sont imposées par les bailleurs de fonds et les questions de compétences, notamment l'expérience de travail canadienne requise pour avoir droit à une formation professionnelle et à d'autres services de soutien à

l'emploi, les pressions qui s'exercent sur la plupart des conseillers en emploi pour les inciter à atteindre des quotas mensuels de placement, et le manque de financement pour la garde d'enfants. Quelques informateurs clés ont fait part de leurs préoccupations au sujet du bon fonctionnement du système d'évaluation, et cela justifie le besoin d'une enquête plus approfondie.

Conclusions des fournisseurs de services

Les fournisseurs de services de première ligne travaillent avec les clients dans le cadre de la recherche d'emploi. Un bon nombre d'entre eux agissent à titre de conseillers et de prospecteurs d'emplois, cultivant des relations avec des employeurs qui peuvent aider leurs clients. Ils sont donc très conscients de la façon dont un modèle de prestation de services d'emploi fonctionne ou ne fonctionne pas.

Les conclusions du présent rapport ont été recueillies au sein d'un groupe de discussion composé de douze fournisseurs de services de première ligne et ont été complétées par quatre entrevues individuelles visant à donner suite aux points présentés dans le groupe de discussion. La discussion de groupe portait principalement sur les stratégies utilisées pour rejoindre et mobiliser les employeurs, la meilleure façon de convaincre les employeurs d'embaucher les nouveaux arrivants et les lacunes dans les services offerts aux immigrants qui cherchent un emploi à Hamilton.

Les fournisseurs de services ont présenté les points clés suivants :

- Les parents immigrants, particulièrement les femmes immigrantes, sont restreints dans leur recherche d'emploi en raison du manque d'options relativement à des services de garde d'enfants accessibles.
- La langue est un obstacle important à l'emploi, pas nécessairement l'incapacité de parler anglais, mais la présence d'un accent et le manque de confiance pour le parler.
- Il existe un besoin réel d'informer les employeurs au sujet des avantages d'embaucher des immigrants. Les fournisseurs de services peuvent aider en établissant des relations positives avec les employeurs au fil du temps, dont un dossier d'embauches réussies. Il peut aussi s'avérer révélateur de faire un suivi auprès des employeurs au sujet des décisions d'embauche.
- Les employeurs écoutent les autres employeurs. Donnez-leur l'occasion de partager des histoires concernant l'embauche d'immigrants et les répercussions de celle-ci sur l'entreprise.
- Il faut faire comprendre aux autres que la diversité est rentable en soulignant des cas précis d'autres employeurs et en effectuant une recherche à plus grande échelle sur les tendances démographiques et du marché du travail.
- Le personnel des ressources humaines (RH) en particulier devrait être mieux informé au sujet du processus d'immigration et des avantages d'embaucher des immigrants.
- Les gouvernements et les institutions publiques doivent diriger par l'exemple.

Rétroaction des utilisateurs de service

Le chercheur a rencontré deux groupes « d'utilisateurs de service », des nouveaux arrivants qui cherchent

du travail au Canada, pour une discussion informelle au sujet de leurs expériences au Canada. Les participants à cette discussion avaient complété divers niveaux de scolarité et vécu différentes expériences sur le marché du travail au Canada. Les étudiants dans la classe avancée ont reçu un résumé écrit du projet de recherche ainsi qu'un brouillon du diagramme illustrant les chemins vers l'emploi en utilisant les services d'emploi. Le diagramme a suscité une vive discussion, et les étudiants en général ont convenu qu'il correspondait à leur propre chemin vers un emploi à Hamilton.

Les utilisateurs de service ont présenté les points suivants :

- Les services d'emploi sont assez faciles à trouver et semblent utiles.
- À leur arrivée au Canada, les participants ont reçu divers types de documents, mais certains n'ont rien reçu du tout. Les participants aimeraient recevoir des renseignements pratiques sur l'accès aux services à Hamilton le plus tôt possible après leur arrivée.
- Certains participants ont eu de la difficulté à accéder aux services en raison des exigences en matière d'admissibilité.
- Les utilisateurs de service se préoccupent surtout des raisons pour lesquelles les employeurs ne les embauchent pas. Parmi ceux qui ont fait des demandes d'emploi au Canada, un bon nombre croient qu'ils ont été victimes de pratiques d'embauche discriminatoires.
- Le besoin de mobiliser les employeurs est la principale préoccupation de la plupart des participants. Bon nombre croient que les différents ordres de gouvernement doivent intervenir non seulement sur le plan des politiques et des programmes, mais aussi à titre d'employeurs.
- Les participants ont mentionné le besoin d'un plus grand nombre de placements professionnels, même s'il s'agit de placements non rémunérés. Ils ont hâte d'acquérir de l'expérience de travail au Canada.
- Certains participants se sont concentrés sur l'accès aux professions réglementées. Ils ont demandé des conseils sur la façon de franchir les étapes pour avoir le droit d'exercer leur profession. Un participant a souligné que seule une personne exerçant déjà la même profession que lui pouvait lui fournir les conseils les plus utiles.
- Les participants ont convenu que plusieurs personnes trouvent un emploi sans avoir recours aux services formels, soit pour des raisons économiques, soit parce qu'elles ne sont pas prêtes à attendre un meilleur emploi.

Conclusions des employeurs

Cette étape de la recherche a consisté à mener des entrevues auprès de onze employeurs de la région de Hamilton qui ont été proactifs d'une manière ou d'une autre dans l'embauche d'immigrants et la promotion de la diversité dans le lieu de travail. On a posé des questions aux employeurs à propos de ce qui suit : les avantages d'embaucher des immigrants, les obstacles cernés, les pratiques prometteuses mises en œuvre pour accroître la diversité au sein de leur organisation et des recommandations pour d'autres employeurs.

Selon les employeurs interrogés, l'embauche d'immigrants a été profitable pour leur entreprise de diverses façons. Cela les a notamment aidés à établir une clientèle plus diversifiée, à présenter de nouvelles méthodes de résolution des problèmes et à combler les pénuries de main-d'œuvre. La plupart de ces employeurs ont décrit les immigrants comme étant des travailleurs loyaux qui ont une forte éthique du travail.

En ce qui concerne les principaux obstacles à l'embauche d'immigrants, les employeurs ont mentionné les compétences linguistiques et en communication, les difficultés à reconnaître les titres de compétences étrangers et les obstacles à l'accès à des professions et des métiers réglementés. Les employeurs ont également mentionné le racisme, la peur de l'inconnu, les barrières culturelles, les questions de transport (impossibilité de se rendre au travail) et le manque de sensibilisation du public dans le secteur privé envers les immigrants. Toutefois, le processus d'embauche ne met pas fin aux obstacles.

Les employeurs ont mentionné de nombreuses « pratiques prometteuses » dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour accroître la diversité dans leur lieu de travail. Les pratiques sont divisées en cinq sections : l'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre et la sélection de nouveaux employés; la formation et le perfectionnement des employés; la création d'un climat inclusif dans le lieu de travail; la sensibilisation aux questions relatives à la diversité et au leadership au niveau de la direction de l'entreprise; et la planification pour l'avenir. La plupart des « pratiques prometteuses » cernées concernaient le domaine de l'embauche. Les employeurs veulent développer d'autres domaines, mais ils ont besoin de conseils et de ressources pour y parvenir.

Parmi les exemples de pratiques prometteuses mises en œuvre par les employeurs, il convient de mentionner ce qui suit : utiliser les médias ethniques pour annoncer des postes vacants; ne pas demander le lieu d'études sur les demandes d'emploi; ne pas regarder les noms sur les curriculums vitae au moment de l'embauche; travailler avec des bureaux de placement qui accueillent les nouveaux arrivants et qui sélectionnent les candidats; créer des postes temporaires à l'intention des immigrants; offrir des possibilités de jumelage et de bénévolat; établir des programmes de mentorat interne pour les nouveaux employés; offrir un soutien pour l'amélioration des compétences linguistiques; et présenter des occasions informelles d'échanges culturels.

Initiatives d'intégration de la main-d'œuvre immigrante à Ottawa

Le présent rapport comprend une brève discussion sur les initiatives d'intégration de la main-d'œuvre dans une autre ville afin de fournir aux lecteurs une compréhension comparative de base. Ottawa offre un exemple de collaboration des fournisseurs de services ainsi qu'une initiative multipartite.

Les organismes d'aide aux immigrants à Ottawa ont créé un modèle unique pour faire face aux défis de l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail : des organismes comptant collectivement de nombreuses décennies d'expérience en services d'établissement des immigrants se sont rassemblés pour créer LASI Compétences mondiales. L'esprit de collaboration qui anime le partenariat de LASI Compétences mondiales a également mené à des projets conjoints mettant à contribution des organismes de services d'établissement provenant de l'extérieur d'Ottawa. L'expérience de LASI Compétences mondiales démontre que, plutôt que de se faire concurrence pour obtenir des fonds pour les services d'emploi, les organismes de services d'établissement peuvent travailler ensemble pour renforcer leur capacité et mieux servir leur clientèle de nouveaux arrivants. Plus récemment, LASI Compétences mondiales a travaillé avec d'autres intervenants dans le but de créer le Partenariat des professionnels de formation internationale.

Constatations clés et objectifs communautaires

Le succès de la politique d'immigration du Canada repose sur la capacité de relier les travailleurs aux emplois et de transférer les compétences au-delà des frontières. Il doit donc y avoir des liens solides entre les nouveaux arrivants, les institutions (principalement les organismes fournisseurs de services financés par le gouvernement) et les employeurs qui peuvent fournir des emplois.

Cette section du rapport prend appui sur cette idée de liens. Les constatations clés de chaque élément de la recherche – les entrevues et les groupes de discussion avec les fournisseurs de services d'emploi locaux, les utilisateurs de service, les employeurs, les bailleurs de fonds et les personnes qui connaissent les réseaux d'emploi informels y sont résumées en dix constatations clés générales. Celles-ci visent à servir de point de départ à un processus de planification stratégique pour HIWIN. HIWIN peut convoquer les intervenants qui fonctionnent au sein de chaque « groupe d'objectifs » pour discuter des prochaines étapes. Il est recommandé que HIWIN réutilise ses groupes de travail en s'inspirant de ces objectifs communautaires.

Constatation clé : Hamilton possède une base solide de services standard et novateurs qu'il faut faire connaître – et rendre accessibles – aux nouveaux arrivants.

➤ **Objectif communautaire n° 1** – Relier les nouveaux arrivants aux services d'emploi

Constatation clé : Pour les nouveaux arrivants, les compétences linguistiques et la connaissance de la culture du milieu de travail du Canada sont de plus en plus des pré-requis à l'emploi.

➤ **Objectif communautaire n° 2** – Relier les services d'emploi à l'employabilité

Constatation clé : Les nouveaux arrivants reçoivent les meilleurs conseils en matière d'emploi de la part de gens travaillant déjà dans le même domaine qu'eux.

➤ **Objectif communautaire n° 3** – Relier les nouveaux arrivants à leur profession

Constatation clé : Les employeurs doivent s'informer au sujet de l'immigration et de la diversité, ainsi que recevoir les outils qui leur permettront d'agir.

➤ **Objectif communautaire n° 4** – Relier les idées, l'information et les outils aux employeurs

Constatation clé : La meilleure façon de provoquer le changement de mentalité qui doit se produire parmi les employeurs consiste à tirer profit de l'expérience des autres employeurs.

➤ **Objectif communautaire n° 5** – Relier les employeurs aux employeurs

Constatation clé : Les objectifs complémentaires visant à placer et à embaucher des travailleurs qualifiés peuvent tisser des liens solides entre les fournisseurs de services d'emploi et les employeurs.

➤ **Objectif communautaire n° 6** – Relier les fournisseurs de services aux employeurs

Constatation clé : Pour de nombreux employeurs qui souhaitent instaurer la diversité dans le lieu de travail, la diversité est un élément d'un programme de ressources humaines progressif à l'intention de tous les employés.

➤ **Objectif communautaire n° 7** – Relier les employeurs à de bonnes pratiques en matière de ressources humaines

Constatation clé : Dans une ville de la taille de Hamilton, les fournisseurs de services doivent communiquer régulièrement les uns avec les autres, maintenir des relations positives et continuer d'accorder une haute priorité aux besoins des utilisateurs de service dans chaque décision.

➤ **Objectif communautaire n° 8** – Relier les fournisseurs de services aux fournisseurs de services

Constatation clé : Le contexte plus vaste de la politique d'immigration du Canada et les tendances du marché du travail influent sur la situation locale. À ce titre, la voix de Hamilton doit être entendue par les responsables des politiques aux échelons provincial et fédéral.

➤ **Objectif communautaire n° 9** – Relier Hamilton aux enjeux d'intégration de la main-d'œuvre nationale

Constatation clé : La création d'un climat accueillant pour les nouveaux arrivants à Hamilton ne dépend pas uniquement des employeurs. Cela dépend plutôt des attitudes et des actions de l'ensemble de la population.

➤ **Objectif communautaire n° 10** – Relier les nouveaux arrivants à l'ensemble de la population canadienne

Pour conclure, l'intégration de la main-d'œuvre de nouveaux arrivants tombe à point nommé, et elle est cruciale pour le bien-être de Hamilton et de ses résidents. Les intervenants, dont les employeurs, doivent se mobiliser dans le but d'améliorer la situation déplorable au sein de laquelle une population hautement éduquée et désireuse de travailler fait piètre figure, la moitié des nouveaux arrivants vivant sous le seuil de la pauvreté dans cette ville. Dans les mots d'un enthousiaste municipal, « c'est ce qu'il convient de faire et c'est aussi faire preuve d'intelligence ». Des ressources doivent être disponibles pour faire avancer les initiatives multipartites.