

Patrick MacKenzie – Dévoiler les talents cachés du Canada : La main-d'œuvre issue de l'immigration

Animatrice : Maggie John

Vue d'ensemble :

Patrick MacKenzie nous rejoint pour discuter des défis auxquels sont confrontés les immigrants qualifiés, et de leur intégration dans le marché du travail canadien.

Patrick MacKenzie est président et directeur général de l'Immigrant Employment Council of BC. Il a fait carrière dans le service public d'un bout à l'autre du pays, en travaillant dans les domaines de la politique et de programmes visant à soutenir un grand nombre des communautés les plus vulnérables du Canada par le biais du développement économique et social, ainsi que des relations internationales.

MacKenzie nous fait part de ses réflexions sur la manière dont nous pouvons résoudre ce manque de communication entre les employeurs et les immigrants qualifiés.

Voici quelques points forts de notre entretien :

1. La façon dont les employeurs doivent cesser de se concentrer sur les titres de compétences formels, et privilégier désormais les compétences réellement nécessaires à l'exercice d'un emploi.
2. Il est important de reconnaître que la diversité des expériences professionnelles des immigrants peut offrir de nouvelles perspectives et favoriser l'innovation.

MAGGIE :

Nous sommes en direct de Magnet Network Live, et c'est moi qui vous accueille, Maggie John. Patrick McKenzie vient tout juste de me rejoindre.

Il est directeur général de l'Immigrant Employment Council of BC, où il s'emploie à mettre en relation les immigrants qualifiés et les possibilités d'emploi dans la province.

Il se consacre à l'intégration des immigrants dans la population active, à l'élimination des obstacles à l'emploi, et à l'aide aux entreprises pour qu'elles puissent accéder à des bassins de talents diversifiés. Bienvenue, Patrick.

PATRICK :

Merci beaucoup.

MAGGIE :

J'ai demandé à tous mes invités ce qu'ils avaient retenu de Magnet Network Live. Qu'est-ce que vous allez ramener en C.-B., cette mine d'informations sur laquelle vous êtes en train de réfléchir?

PATRICK :

Vous savez quoi, c'est un excellent rappel, je dirais pour commencer, du pouvoir de Magnet, mais aussi de la complexité des questions que nous examinons, et de la quantité de personnes et d'organisations qui œuvrent pour améliorer la qualité de vie au Canada.

MAGGIE :

Quels sont donc les principaux défis auxquels sont confrontés les immigrants qualifiés qui entrent sur le marché canadien? Et comment les entreprises peuvent-elles contribuer à éliminer certains de ces obstacles, Patrick?

PATRICK :

Pour être franc, cela fait 40, 50, 60 ans que nous parlons des obstacles à l'intégration des immigrants sur le marché du travail. On peut donc se demander si nous ne posons pas les mauvaises questions.

Mais historiquement, et même encore aujourd'hui, nous parlons d'un manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Nous avons parlé d'un manque de compétences en anglais ou en français, selon la région du Canada dans laquelle vous vous installez. Nous avons également abordé la question nébuleuse du manque d'expérience canadienne.

Et même si je pense qu'il s'agit là d'éléments intéressants à examiner, je crois qu'ils nous renvoient à deux questions, qui sont en fait liées à un manque de communication.

Vous savez, nous avons énormément d'immigrants talentueux qui s'installent au Canada. Si vous examinez les données, vous constaterez que les immigrants qui viennent au Canada ont généralement un niveau d'éducation beaucoup plus élevé que celui des Canadiens. Nous disposons donc de tous ces talents, mais ils ne savent pas comment naviguer sur le marché du travail canadien.

Il y a donc une mauvaise communication en ce qui concerne leurs capacités ou le poste qu'ils pourraient occuper. Parallèlement, les employeurs ne savent pas toujours comment atteindre ce bassin de talents parce qu'ils ne savent pas comment entrer en contact avec eux. Et les employeurs ne savent pas non plus comment rendre leurs offres d'emploi intéressantes pour ces talents en question.

MAGGIE :

Vous avez parlé du manque de communication, et j'ai adoré ce que vous venez de dire, parce que je me demande si notre système n'est pas tout simplement trop compliqué. Est-ce que nous l'avons rendu trop complexe? Est-ce que nous avons ajouté trop de bureaucratie pour que, je veux dire, vous savez, nous avons tous entendu parler, Patrick, de l'histoire d'un chauffeur de taxi... Et, vous savez, nous avons un ingénieur qui travaille comme chauffeur de taxi, et il cherche un emploi. Pourtant, nous avons besoin d'ingénieurs dans ce pays.

PATRICK :

Il s'agit d'une question complexe, n'est-ce pas? Le Canada compte de nombreux systèmes complexes. Et il est certain que le marché du travail est tout aussi complexe.

Je pense que l'un des problèmes que nous avons créés est que nous nous appuyons sur les diplômes pour évaluer les capacités.

Oui. Pour ma part, je suis allé à l'université au Canada. J'ai étudié à Mount St. Vincent University à Halifax. Lorsque j'ai postulé pour l'emploi que j'occupe actuellement, personne ne m'a demandé de présenter un diplôme. Ils savaient que j'avais fait des études universitaires.

Je suis presque sûr qu'aucun de ceux qui m'ont embauché n'avait jamais mis les pieds sur le campus de cette université, mais ils étaient convaincus qu'il s'agissait d'une expérience similaire à la leur.

Or, cette confiance est totalement rompue dès que l'on parle de titres de compétences étrangers, ou d'expérience acquises à l'étranger. Et je pense que les employeurs, au lieu de se concentrer sur les compétences dont ils ont besoin pour un poste, parce que la plupart des emplois ne sont pas réglementés...

Vous parliez d'ingénieurs, et j'ai été ravi d'entendre que vous ne parliez pas d'un médecin conduisant un taxi.

Car, il y en a probablement aussi.

Il y en a, mais ils sont loin d'être aussi nombreux qu'on veut nous le faire croire.

Mais il s'agit d'une question de compétences. La question est plutôt : est-ce que cette personne peut résoudre mes problèmes? Je n'ai pas besoin qu'elle ait un diplôme pour faire ce travail. En effet.

Et nous ne demandons pas aux gens de nous parler de leurs compétences.

Je pense que nous agissons de la sorte parce que nous ne considérons pas nos emplois en fonction des compétences. Il s'agit de savoir quelles sont les

compétences dont une personne a besoin pour faire ce qui doit être fait dans mon organisation ou pour occuper ce poste dans mon entreprise.

Ainsi, en essayant de simplement...

de trouver quelqu'un pour répondre à un besoin sur le lieu de travail, nous utilisons les titres de compétences. Mais, sans le vouloir, cela complique notre capacité à trouver les bonnes personnes, et complique beaucoup plus les choses. Cela entrave notre capacité à trouver les bons candidats pour le poste que nous avons à pourvoir.

MAGGIE :

Comment peut-on remédier à cela?

PATRICK :

Et bien, je pense que cela implique un changement de mentalité. Il est certain que, sur le marché du travail en général, les employeurs doivent commencer à réfléchir aux compétences et à leurs besoins spécifiques.

Il ne s'agit pas de dire : « J'ai besoin d'un ingénieur ». Il s'agit de savoir ce que ferait l'ingénieur en question.

Et vous pourriez alors constater que vous n'avez pas besoin d'un ingénieur. En réalité, vous avez besoin d'un technicien. En effet.

Et si c'est le cas, c'est une bonne nouvelle pour l'employeur. Vous n'aurez pas à payer un ingénieur. Vous paierez quelqu'un qui possède quelques compétences techniques. Disons que vous n'allez donc pas chercher quelqu'un dont le CV comporte la mention « ing. ». En effet.

Cela permet d'élargir la réflexion et d'ouvrir la porte à un plus grand nombre de personnes susceptibles de remplir ces fonctions.

Pour moi, le véritable drame est de voir qu'il y a tellement de gens qui choisissent le Canada. Et nous devons nous rappeler que les immigrants choisissent le Canada avant que nous puissions choisir les immigrants. S'ils ne posent pas leur candidature, nous n'avons pas la possibilité de les recruter.

Quel est donc le message que nous souhaitons faire passer? En quoi consiste l'image de marque du Canada?

Et les gens sont-ils prêts à s'y intéresser? Si ce n'est pas le cas, nous manquerons l'occasion de trouver ces candidats.

Et je pense qu'il est essentiel de donner à tous ceux qui viennent au Canada et à tous ceux qui sont déjà au Canada, comprenez-moi bien, ceux qui sont nés au Canada, la possibilité d'exploiter au maximum leurs capacités sur le plan économique dans le pays. C'est excellent sur le plan individuel. C'est excellent du point de vue de la communauté. Et c'est également excellent pour le pays.

MAGGIE :

Ce que je comprends aussi, Patrick, c'est que l'employeur doit se poser les bonnes questions avant de pouvoir les poser à un employé potentiel.

PATRICK :

Absolument. Cela demande donc des efforts. Cela demande du travail. Et je pense également que le défi, au Canada, c'est que nous ne sommes pas comme les Américains. Nous aimons dire que nous ne sommes pas comme les Américains. Mais dans ce cas, nous sommes vraiment différents des Américains.

Nous n'avons pas de grands champions nationaux. Nous sommes un pays constitué de petites et moyennes entreprises.

Alors, comment faire pour développer ce type de raisonnement? Parce qu'en fin de compte, comme je le disais, je fais à nouveau référence à cette sorte de 80 % du marché du travail qui n'est pas réglementé.

Donc, comment trouver ces personnes qui disposent des capacités dont vous avez besoin en tant que chef de petite entreprise pour venir vous aider à développer votre entreprise?

Et ensuite, comment faire pour que cela devienne une réalité à l'échelle du pays?

Nous avons parlé du défi de la productivité au Canada. Nous savons depuis 60 ans que la plupart des pays de l'OCDE ont mal géré leur productivité.

Il est clair que si l'on considère le PIB par habitant en tant qu'indicateur, il est en déclin. Alors, que devons-nous faire pour inverser la tendance au Canada? Parce qu'à ce jour, nous ne faisons pas du bon travail dans ce domaine. Nous le savons bien.

MAGGIE :

De quelle manière les entreprises peuvent-elles mieux aider les immigrants talentueux à s'adapter aux progrès technologiques et aux nouveaux environnements de travail?

PATRICK :

C'est drôle. Je dirais que de nombreux immigrants seraient en mesure d'aider les entreprises à s'adapter aux progrès technologiques. Et encore une fois, nous choisissons des personnes très, très bien formées et très qualifiées pour venir dans le pays. Notre système d'immigration n'est pas conçu pour accueillir le plus petit dénominateur commun. Au contraire, il est conçu pour intégrer les meilleurs. Et ce, depuis très longtemps.

Ainsi, du point de vue de l'employeur, plutôt que de s'intéresser aux candidats immigrants ou aux immigrants, dans la mesure où l'employeur s'intéresse au bassin de talents immigrants... Je veux dire, soyons clairs, n'envisageons pas la situation du point de vue de la déficience. On se dit, oh, je connais ce type, il n'est pas originaire du Canada, son anglais n'est peut-être pas super, je ne suis pas sûr qu'il ait une bonne formation, je ne suis pas sûr qu'il sache comment offrir un service à la clientèle d'un point de vue canadien. Il s'agit de quelqu'un qui a travaillé dans le monde entier. C'est quelqu'un qui a travaillé dans un autre pays. En quoi cette personne peut-elle m'être utile? Qu'est-ce qu'il a appris là-bas et que nous ne savons pas déjà ici? Et comment puis-je en tirer parti?

On me demande souvent comment travailler avec les entreprises qui sont vraiment opposées à l'immigration et qui ne veulent pas embaucher d'immigrants. Je

réponds que non. Et je dis, très bien, je suis une petite organisation à but non lucratif. Je ne dispose donc pas d'un énorme budget de marketing. Je n'ai pas non plus de psychologues qui m'aident à résoudre ce type de problèmes. Mais j'ajoute que je n'aurai pas à me faire de souci au sujet de ces entreprises d'ici cinq ou dix ans parce qu'elles ne seront plus là, car leurs concurrents réfléchissent déjà à la question. Et s'ils connaissent un bassin de talents plus riche dans lequel ils peuvent puiser, ils réussiront mieux que vous.

MAGGIE :

Excellent. Excellent. L'état d'esprit est le suivant : soit vous changez, soit vous serez laissés pour compte.

PATRICK :

C'est tout à fait ça. Et comme je le disais, il s'agit d'envisager les choses du point de vue des atouts plutôt que de celui des déficiences. Réfléchissons un peu. Avez-vous déjà obtenu un emploi en vous présentant et en disant : « Je sais ce que vous recherchez, mais permettez-moi de vous expliquer toutes les choses que je ne peux pas faire »? Je pense que si nous envisageons l'immigration de cette manière, nous condamnons tout le monde à l'échec. C'est une situation néfaste pour le pays, mais également dévastatrice pour les personnes qui ont fait confiance à ce pays.

MAGGIE :

En quoi la collaboration entre les employeurs, les pouvoirs publics, et les services d'aide aux immigrants peut-elle contribuer à créer des lieux de travail plus inclusifs et plus dynamiques?

PATRICK :

C'est indéniable, sans cela, le système ne fonctionne pas. Sans les employeurs, ça ne marche pas. Et je pense que la question est de savoir où les placer dans la conversation. Je pense qu'ils doivent être au centre du débat. Nous pouvons parler de reconnaissance des titres de compétences autant que nous voulons. On peut parler d'un ingénieur qui est chauffeur de taxi. Mais en fin de compte, qui est chargé de contrôler la plupart des emplois? L'employeur. Oui. Par exemple, vous aurez à

traiter avec des organismes de réglementation. On ne peut pas être médecin si on n'est pas reconnu par l'Ordre des médecins et chirurgiens. Mais là encore, il ne s'agit que d'une petite part des emplois qui existent. Oui.

Donc, si nous sommes, et c'est notre façon de travailler... Par exemple, mon organisation est petite, mais nous voulons malgré tout avoir un impact considérable. En effet. Nous veillons à ce qu'à chaque fois que nous cherchons un problème, nous n'essayons pas de le trouver nous-mêmes. Nous demandons à l'employeur quel est son problème. Qu'est-ce qui les empêche de faire telle ou telle chose ? Oui. Voilà le défi à relever. Et ils nous le diront. Et ils ne savent pas nécessairement quelle est la solution. Mais nous voulons alors collaborer avec eux pour trouver une solution qui puisse répondre à leurs besoins.

En même temps, nous voulons travailler avec le secteur de l'établissement, avec nos autres partenaires de prestation de services, et dire : « D'accord, voici ce que l'employeur indique comme étant un besoin ». Voici ce qui manque. Ou, c'est ce qui leur facilitera la vie pour accomplir leurs tâches, c'est-à-dire les choses qui sont bonnes pour leur entreprise, mais qui nous semblent également bonnes pour la société. Nous leur demandons ensuite s'ils sont en mesure de fournir ce service. Est-ce que c'est quelque chose qui fonctionne vraiment ? Est-ce que le système est capable de le faire ? La question qui se pose alors est de savoir si l'on peut le concevoir pour le système, ou si l'on doit revoir la conception du système, ou de certains de ses éléments. Et je pense que nous avons trouvé quelque chose qui fonctionne. À l'IEC-BC, nous disposons d'un réseau de prestation de services composé de 60 partenaires d'un bout à l'autre du pays.

Je ne connais personne d'autre qui fasse cela, car nous nous penchons sur la question. Nous disons qu'il s'agit d'un problème complexe. C'est une question complexe, et il n'existe pas de solution unique. Pas de solution miracle.

Alors, comment développer quelque chose qui fonctionnera pour le plus de monde possible ? Mais nous voulons aussi trouver d'autres personnes qui partagent les mêmes idées et qui, je ne veux pas dire qu'elles font la même chose, mais qui regardent la situation en se disant qu'il ne s'agit pas d'un jeu à somme nulle. Quelle recette miracle pourrions-nous créer pour parvenir à trouver une solution qui

convienne à chacun? Vous savez, parce que vos besoins peuvent être légèrement différents des miens. C'est pourquoi je pense qu'il existe d'énormes possibilités avec l'IA et les ensembles de données dont nous disposons. Imaginez que nous puissions passer au crible et relier tous ces différents points entre les données de débarquement, les données d'utilisation des services, les données fiscales, et les données de recensement, et dire : d'accord, pour toute personne qui présente ce profil, si elle bénéficie de ce type de services et dans cet ordre-là, à ce stade de son parcours, elle semble avoir de meilleurs résultats.

Essayons donc de procéder de la sorte. Et je pense qu'à l'heure où nous nous approchons d'une période d'austérité dans les services publics, cela va être d'autant plus important. Nous devons travailler de manière plus efficace, non seulement dans un souci d'efficacité, mais également dans un souci d'efficience.

MAGGIE :

Oui, dans l'intérêt de notre pays.

PATRICK :

Absolument. Et aussi dans l'intérêt des personnes. Nous devons adopter une vision macroéconomique. Je veux dire qu'il ne peut y avoir de service sur mesure pour tout le monde. Mais nous devons également nous rappeler qu'en fin de compte, il s'agit de personnes. Il s'agit de familles. Ces gens ont fait confiance au Canada. Et nous avons besoin d'eux. Et veillons d'abord, je pense, à les sélectionner correctement. Lorsque l'on parle de sélection économique, nous devons disposer d'un système qui sélectionne les personnes dont l'économie a besoin.

Et c'est la raison pour laquelle le système de sélection économique a été mis en place. La question n'est pas de se sentir bien. Il ne s'agit pas de bonne volonté. Il s'agit de soutenir l'économie.

Mais cela nous permet également d'agir dans les domaines de l'humanitaire, en faveur des réfugiés, du regroupement familial, et de tout ce qui s'ensuit.

Je pense donc qu'il est très important que tous ces éléments soient cohérents, et fonctionnent de manière harmonieuse.

MAGGIE :

Patrick, merci à vous.

C'était Patrick McKenzie. Il est le président et le directeur général de Immigrant Employment Council of BC.