



Données sur les aliments.



En direct

SOMMAIRE

Série de sondages En Direct
Sondage 2 : Accent sur l'immigration

Droit d'auteur ^{mc} Compétences Transformation
Alimentaire Canada 2023 Tous droits réservés.

ISBN : 978-1-998766-65-9

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de transmettre ou de stocker dans une base de données et un système de recherche documentaire et, sous quelque forme que ce soit ou par quelque moyen que ce soit, de toute partie de cette publication sans avoir obtenu préalablement la permission écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada.

**Compétences Transformation
Alimentaire Canada**

201 – 3030, ch. Conroy
Ottawa (Ontario)
K1G 6C2



Compétences Transformation Alimentaire Canada

CTAC est votre organisme à but non lucratif de développement de la main-d'œuvre. Notre travail consiste à fournir un leadership dans la professionnalisation de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons pour que la plus ressource la plus importante - les gens - soient les meilleurs au monde. Nous avons élaboré une stratégie nationale de compétences qui est une approche à long terme éprouvée, utilisée avec succès par d'autres secteurs professionnels canadiens. Cette stratégie établit des collaborations avec l'industrie, les gouvernements, le milieu universitaire, les syndicats, les associations, les organisations communautaires et d'autres parties prenantes.



Canada

Ce projet est financé par le Programme d'initiatives
sectorielles du gouvernement du Canada.

Ce projet a été financé par le programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada. Les avis et interprétations exprimés dans la présente publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

Table des matières



En direct Série de sondages

Sondage 2 : Accent sur l'immigration

Introduction et méthodologie.....	4
Principaux constats.....	5
Observations.....	6
Recruitment et embauche.....	7
Perspectives commerciales.....	12
Perceptions des immigrants dans les effectifs	14
Recrutement d'immigrants et de personnes méritant l'équité	16
Obstacles au recrutement.....	21
Ressources, intégration et formation.....	23
Profil des panélistes employeurs	28

À propos



Un nouveau panel national d'employeurs de l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons a été créé pour recueillir des données en temps réel sur les questions les plus pertinentes, notamment le recrutement et le maintien en poste, les chaînes d'approvisionnement et la hausse des coûts. Les résultats seront partagés à travers le Canada afin de fournir des informations essentielles pour guider les solutions en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour l'industrie.

Compétences Transformation Alimentaire Canada est heureux de présenter cette recherche, qui aidera l'industrie et les gouvernements à prendre rapidement des décisions d'affaires clés.

Plus besoin d'attendre pour obtenir les données les plus récentes.

Introduction

C'est par suite d'une demande en information sur le marché du travail plus d'actualité que Transformation Compétences Alimentaire Canada a créé le panel d'opinion des employeurs En Direct. Comme le disait G.I. Joe, « avec des données la bataille est à moitié gagnée », et avec des données de l'industrie à jour vous serez plus à même d'affronter les défis. Nous demandons aux panélistes de participer à 6 sondages, chacun d'eux portant sur un thème différent d'intérêt pour l'industrie. Voici le premier rapport de la série En Direct, dont le thème est les ressources humaines et le recrutement.

Méthodologie et échantillon du sondage

Il s'agit d'un panel national couvrant tous les secteurs de la transformation des aliments et des boissons. Le sondage est mené au niveau de l'établissement afin de pouvoir saisir les différences de taille ou de localisation des établissements. Chaque sondage comporte deux séries de questions : les questions principales qui seront posées dans chaque sondage et les questions vedettes posées lors du sondage spécifique.

Les questions principales touchent :

-  Taille de l'établissement
-  Postes vacants
-  Départs
-  Nouveaux employés
-  Salaires d'entrée
-  Problèmes de recrutement
-  Automatisation
-  Perspectives commerciales

Les questions thèmes du présent sondage :

-  Perceptions des travailleurs immigrants
-  Recrutement d'immigrants et de groupes méritant l'équité
-  Obstacles au recrutement
-  Ressources, intégration et formation

Le sondage a été administré du 1er au 31 août 2023. Le taux de réponse a été de 33 % (39 des 119 membres du panel d'employeurs ont participé au sondage).

Afin d'avoir une idée de la récurrence et de suivre les changements au cours de l'année à venir, nous avons fixé le délai pour plusieurs questions du sondage comme « au cours de la période entre le 31 mai 2023 et maintenant (à savoir août 2023) ».

Principaux constats



Le thème du sondage portait sur l'immigration.

Le taux de réponse des panélistes a été de 33 %, plus de la moitié d'entre eux employant des immigrants récents et des travailleurs qualifiés internationaux. 63 % des répondants ont qualifié leur expérience de recrutement de nouveaux immigrants de « réussie », et la plupart d'entre eux ont utilisé l'approche consistant à encourager les employés existants à proposer des recommandations. Parmi les autres sources clés d'embauche de nouveaux immigrants, citons le recours à un consultant en immigration ou à une agence de recrutement, ainsi que le partenariat avec les collèges et universités locaux pour embaucher des diplômés de troisième cycle.

Plus de la moitié (54 %) des répondants recrutent actuellement des travailleurs à l'étranger, et 70 % d'entre eux parviennent à la faire. Plus de la moitié (53%) des répondants qui n'ont jamais recruté de travailleurs à l'étranger envisageraient de le faire.

Les principaux pays pour le recrutement de travailleurs qualifiés internationaux sont les Philippines et le Mexique.

Pour l'embauche, les deux principaux programmes fédéraux et provinciaux auxquels les répondants ont eu recours sont le Programme des travailleurs étrangers temporaires (74 %) et le Programme des candidats des provinces (48 %).

Pour les répondants qui ne recrutent pas actuellement de travailleurs étrangers, le coût est le principal défi, 33 % d'entre eux indiquant qu'il est trop coûteux de naviguer dans le système d'immigration. Plus d'un quart d'entre eux déclarent également ne pas comprendre le processus et le trouver compliqué. La plupart des entreprises indiquent qu'elles ont davantage besoin de travailleurs permanents que de travailleurs temporaires.

Environ 7 employeurs sur 10 prévoient du temps supplémentaire pour l'intégration des immigrants récents ou des travailleurs qualifiés internationaux, et plus de la moitié d'entre eux sont intéressés à offrir ou à financer des cours de langue.

La plupart des répondants (plus de 80 %) reconnaissent que les immigrants apportent des avantages économiques à l'économie canadienne et des perspectives uniques qui peuvent déboucher sur de nouvelles idées. La main-d'œuvre est aujourd'hui plus diversifiée qu'il y a quelques années, mais seulement 23 % des répondants estiment que les systèmes d'immigration actuels répondent bien à leurs besoins.



 En direct

Observations



Difficultés de recrutement et d'embauche

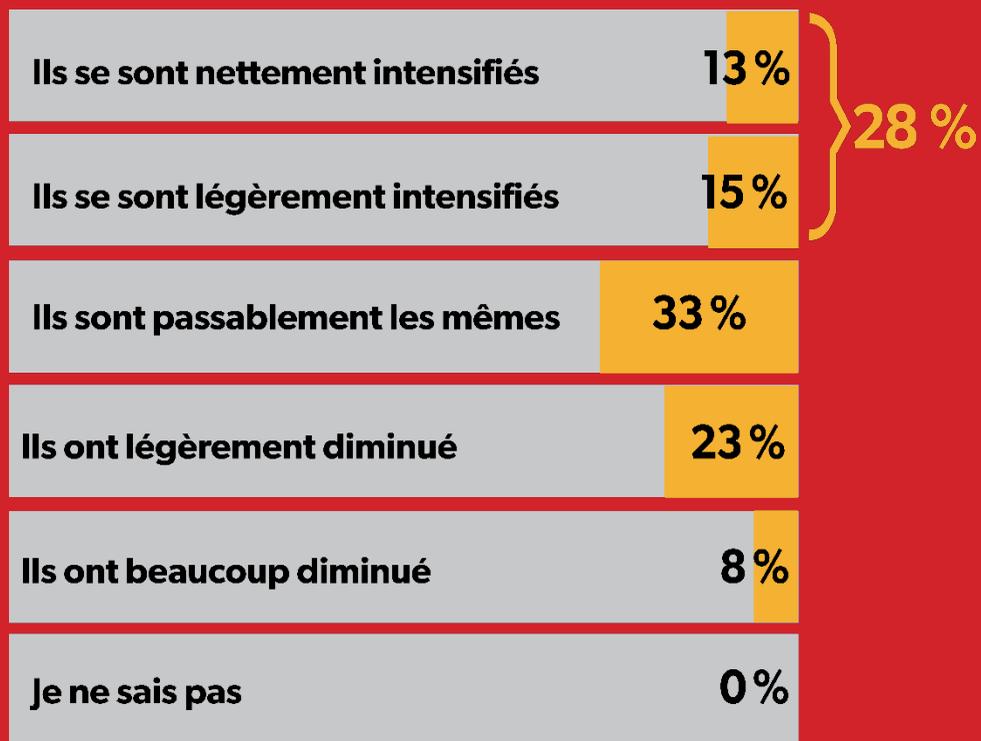
Nous avons appris qu'au cours de cette période, les difficultés de recrutement ont augmenté ou sont restées les mêmes pour la majorité des employeurs (62 %, en baisse par rapport à 76 % en juin 2023). Le taux de nouvelles embauches est de 72 %, ce qui est également en baisse comparativement à 86 % en juin 2023.

Comme en juin 2023, les nouvelles embauches proviennent majoritairement de candidatures reçues par le truchement de sites d'emploi privés (74 %) ainsi que de recommandations d'employés (65 %).

Problèmes de recrutement

Une majorité d'établissements ont indiqué que leurs problèmes de recrutement sont restés les mêmes ou se sont aggravés au cours des deux derniers mois (31 mai au 31 juillet 2023). Cela n'est pas étonnant compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre. De plus, **74 %** des entreprises ont signalé des postes vacants, bien que ce taux soit légèrement inférieur à celui de **80 %** déclaré durant la période précédente (31 mars au 31 mai 2023).

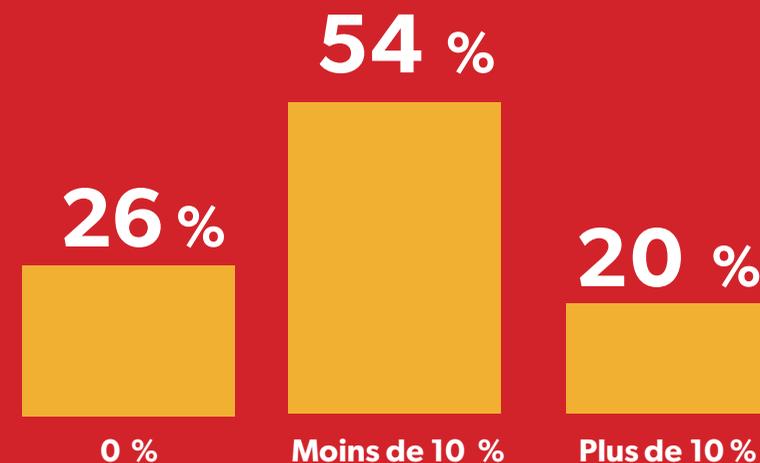
Q. Selon vous, les problèmes de recrutement ont-ils diminué ou se sont-ils intensifiés ?



62 %
disent que les problèmes de recrutement se sont intensifiés ou sont passablement les mêmes

31 %
disent que les problèmes de recrutement ont diminué

Taux de postes vacants



Nouveaux employés

80 % des répondants ont embauché du personnel au cours de la période du sondage (soit un peu moins que les 80 % signalés du 31 mars au 31 mai 2023). Les répondants ont largement privilégié les sources traditionnelles d'embauche au pays, comme les sites d'emploi privés et les recommandations d'employés existants. Les sites d'emplois et les sites Web d'entreprises continuent d'être deux des principaux endroits où les gens cherchaient de nouveaux emplois.

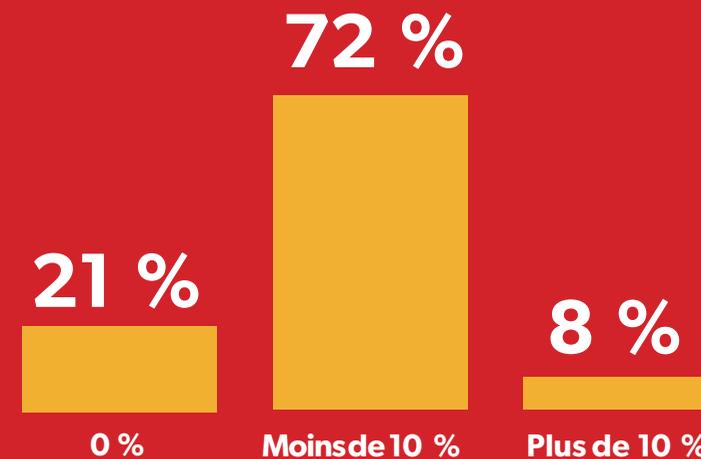
Q. D'où proviennent vos nouveaux employés?

Candidatures soumises par l'entremise de sites d'emplois privés	74 %
Recommandations d'employés	65 %
Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	32 %
Candidatures soumises par l'entremise de sites d'emplois gouvernementaux	23 %
Programme d'apprentissage intégré au travail (AIT)	13 %
Programme des candidats des provinces (PCP)	13 %
Programmes d'emploi gouvernementaux pour les groupes sous-représentés	
Autre	19 %

49 %
 du grand public fait confiance aux possibilités d'emploi communiquées par des membres de la famille et des amis

55 %
 du grand public explore des sites Web d'emplois pour dépister des possibilités de carrière.

Taux de nouveaux employés



Pourcentage de l'effectif représentant de nouveaux employés embauchés entre le 31 mars et la fin du sondage

* Les répondants pouvaient sélectionner diverses sources.

Les **salaires d'entrée** moyens sont légèrement plus élevés depuis le mois de mai.

31 mars au 31 mai 2023



17,50 \$
MOYENNE
NATIONALE
du salaire d'entrée
des panélistes

31 mai au 31 juillet 2023



17,74 \$
MOYENNE
NATIONALE
du salaire d'entrée
des panélistes



2,63 \$
MOYENNE
AU-DESSUS
du salaire minimum
des panélistes



2,87 \$
MOYENNE
AU-DESSUS
du salaire minimum
des panélistes



En direct



Observations



Perspectives commerciales

La plupart des répondants sont optimistes quant à leur entreprise (72 %) et à l'avenir du secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons (72 %). Ces deux données sont toutefois légèrement inférieures à celles de juin 2023 (81 % et 75 %, respectivement).

Comme en juin 2023, 40 % investissent dans l'innovation (et une majorité de répondants continueront à le faire au cours des six prochains mois).

Cet optimisme est encourageant. Avoir une telle vision de son entreprise peut être bénéfique à plusieurs égards. Cet optimisme pourrait être la base nécessaire pour rester motivé et se concentrer sur les objectifs, aider les entreprises à prendre de meilleures décisions, attirer des clients, des employés et des innovateurs vers les entreprises et, en fin de compte, créer et favoriser un environnement de travail positif.



Les panélistes sont optimistes quant à l'avenir

Environ la moitié des répondants estiment que les problèmes d'approvisionnement actuels ont un impact négatif sur les entreprises et qu'il est plus difficile d'embaucher et de maintenir en poste du personnel, soit un peu moins que les 53 % de juin 2023. Les répondants croient également que l'industrie relèvera ces défis, puisque 72 % d'entre eux sont optimistes quant à l'avenir de l'industrie et de leur entreprise.

Q. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou d'accord avec les énoncés suivants.

<input type="checkbox"/> Je suis optimiste quant à l'avenir du secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons	<input type="checkbox"/> Je suis optimiste quant à l'avenir de notre entreprise	<input type="checkbox"/> Les problèmes de chaîne d'approvisionnement perturbent considérablement nos activités	<input type="checkbox"/> Il est de plus en plus difficile d'embaucher des employés	<input type="checkbox"/> Il est de plus en plus difficile de maintenir en poste des employés
---	---	--	--	--

Les panélistes sont très optimistes ...



Même en présence de défis...



Perspectives commerciales | Innovation



L'automatisation, la numérisation et l'interconnectivité sans fil sont des méthodes essentielles que les entreprises peuvent utiliser pour devenir plus efficaces et surmonter les pénuries de main-d'œuvre. Bien qu'il ne soit pas possible pour chaque employeur de trouver de tels gains d'efficacité dans tous les domaines d'activité, **30 %** des répondants ont investi dans chacun des cinq domaines d'innovation que nous avons examinés. En outre, plus de la moitié des répondants prévoient d'investir dans trois de ces cinq domaines au cours des six prochains mois.

Q. Depuis le 31 mars 2023, votre entreprise a-t-elle investi dans l'automatisation, la numérisation ou l'interconnectivité sans fil dans les domaines suivants?

Près de
40 %
des panélistes ont investi dans un domaine d'innovation dans les 2 mois précédant le sondage.

Plus de
50 %
des panélistes comptent investir dans un domaine d'innovation de leur établissement au cours des 6 prochains mois.

Q. Au cours des six prochains mois, votre entreprise investira-t-elle dans l'automatisation, la numérisation ou l'interconnectivité sans fil dans les domaines suivants?

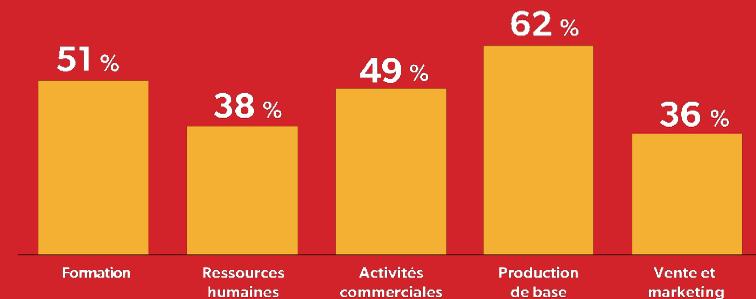
Investissements dans les Innovations* ...

*Depuis le 31 mars 2023

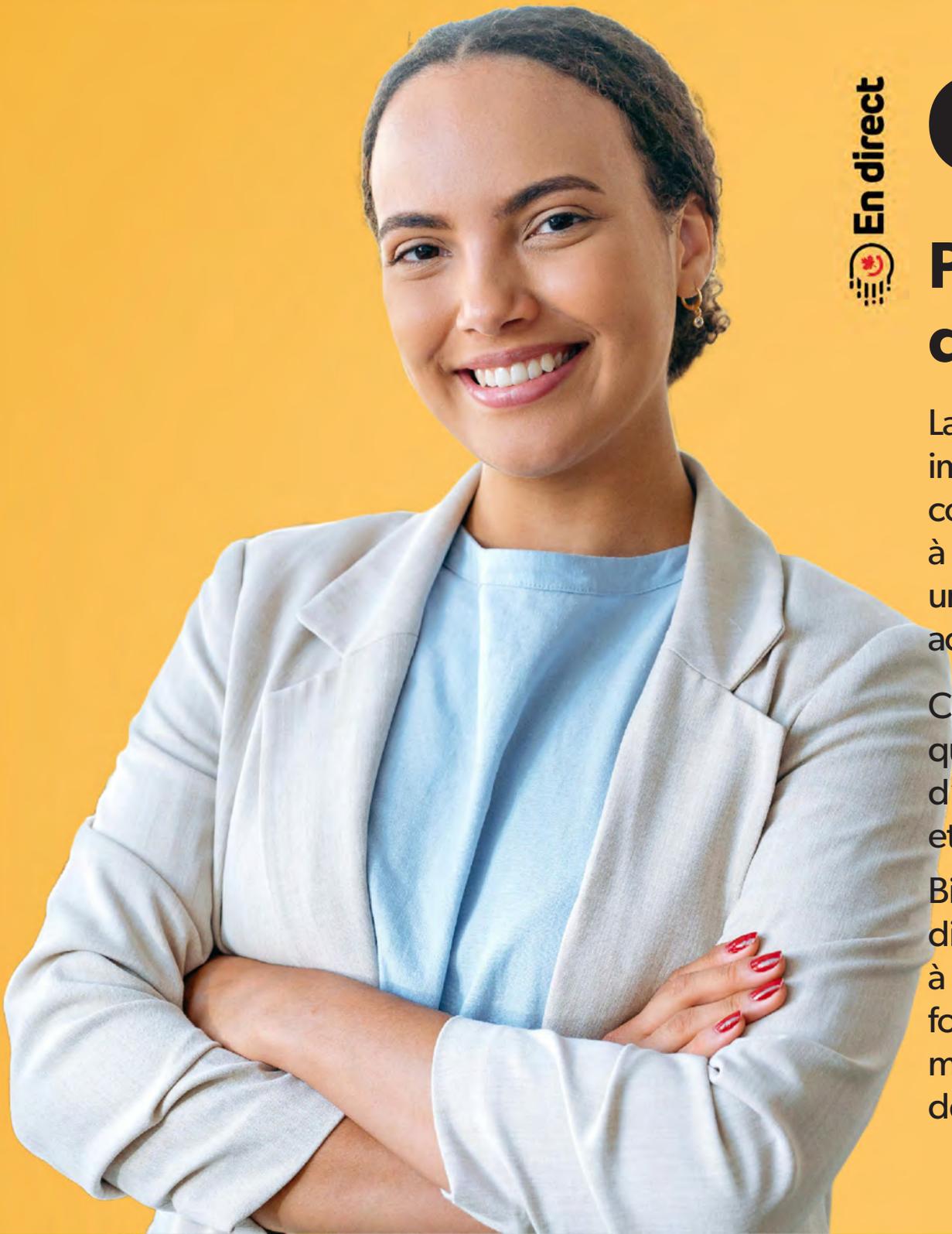


Investissements prévus dans les innovations* ...

*Au cours des 6 prochains mois



* automatisation, numérisation ou interconnectivité sans fil



 En direct

Observations



Perceptions des immigrants dans les effectifs

La plupart des répondants ont des perceptions positives des immigrants dans leurs effectifs. Une vaste majorité (plus de 80 %) convient que les immigrants apportent des avantages économiques à l'économie canadienne, qu'ils peuvent apporter des perspectives uniques susceptibles de générer de nouvelles idées, et que leurs effectifs actuels sont beaucoup plus diversifiés qu'il y a quelques années.

Ces données sont positives et encourageantes, car elles démontrent que les entreprises canadiennes comprennent l'importance d'embaucher des immigrants et des groupes méritant l'équité et sont prêts à les embaucher.

Bien qu'ils reconnaissent que leur main-d'œuvre est aujourd'hui plus diversifiée, certains répondants éprouvent encore des difficultés quant à l'intégration d'immigrants dans leurs activités. Beaucoup de formation est disponible, y compris le cours intitulé « Cultures du milieu de travail canadien » de CTAC qui peut faciliter l'intégration de vos travailleurs internationaux dans votre milieu de travail.

Perceptions au sujet des travailleurs immigrants

Plus de **80 %** des répondants conviennent que les immigrants apportent des avantages économiques à l'économie canadienne et que les ressortissants étrangers peuvent apporter des perspectives uniques susceptibles de générer de nouvelles idées. Toutefois, moins du quart des répondants disent que le système d'immigration actuel répond bien à leurs besoins.

La plupart des répondants disent aussi que main-d'œuvre est beaucoup plus diversifiée sur le plan culturel qu'elle ne l'était il y a quelques années. Mais seulement 1 entreprise sur 5 propose une formation à l'anglais / au français langue seconde aux nouveaux arrivants.

Q • Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Les 3 perceptions les plus populaires

Les immigrants apportent des avantages économiques à l'économie canadienne	85 %
L'embauche de ressortissants étrangers peut apporter des perspectives uniques susceptibles de générer de nouvelles idées	82 %
Notre main-d'œuvre est beaucoup plus diversifiée sur le plan culturel qu'elle ne l'était il y a quelques années	82 %

Les 3 perceptions les moins populaires

Notre système d'immigration actuel répond bien à nos besoins	23 %
Notre entreprise propose une formation à l'anglais / au français langue seconde aux nouveaux arrivants	21 %
Nous avons connu un choc de cultures au sein de notre personnel	18 %



 En direct

Observations



Recrutement d'immigrants et de personnes méritant l'équité

Près de 7 entreprises sur 10 s'efforcent d'embaucher des immigrants récents et plus de la moitié s'efforcent d'embaucher des travailleurs qualifiés internationaux. Un plus petit nombre d'entreprises s'efforcent d'embaucher des Autochtones (41 %), des personnes handicapées (36 %) et des travailleurs de plus de 50 ans (23 %).

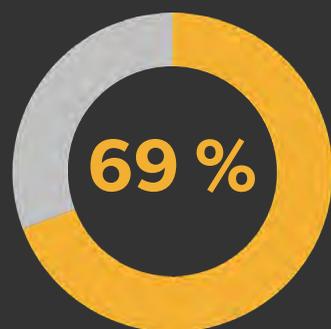
Les recherches de CTAC sur les perceptions révèlent que les immigrants récents et les Autochtones sont plus susceptibles que le grand public d'envisager des carrières dans le secteur. De plus, il y a un plus grand nombre de personnes de plus de 50 ans qui quittent d'autres secteurs et beaucoup a été fait sur la manière d'intégrer les personnes handicapées dans le domaine de la fabrication. Ce sont là des groupes de travailleurs que les employeurs aux prises avec des pénuries devraient cibler dans leurs efforts de recrutement.

Recruitment

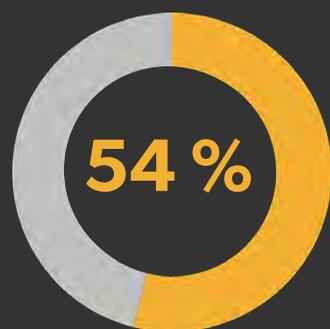
Immigrants et personnes méritant l'équité

Plus de la moitié des entreprises s'efforcent de recruter des immigrants récents et des travailleurs qualifiés internationaux. Peu d'entreprises cherchent à recruter des travailleurs de plus de **50 ans**.

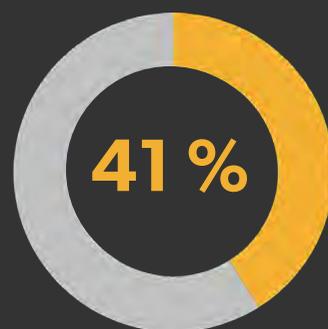
Q. Votre entreprise s'efforce-t-elle de trouver des moyens de recruter dans les groupes suivants?



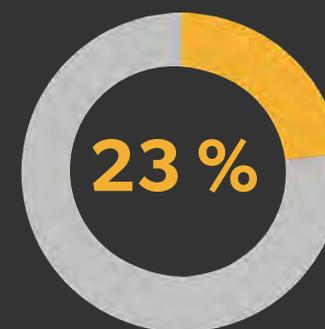
Immigrants récents



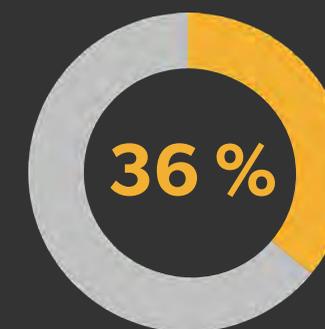
Travailleurs qualifiés internationaux



Autochtones



Travailleurs de plus de 50 ans



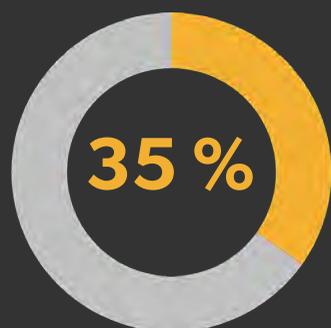
Personnes handicapées

Recrutement de travailleurs étrangers

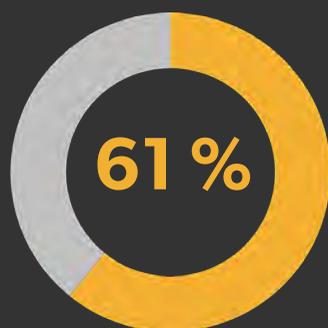
Ventilation de la demande

Les répondants préfèrent des travailleurs permanents plutôt que temporaires. Le nombre de postes non qualifiés reste relativement plus élevé, mais plus de la moitié des entreprises (57 %) recrutent généralement pour les deux.

Q. Veuillez préciser si votre entreprise a généralement besoin de travailleurs qualifiés internationaux temporaires ou permanents.

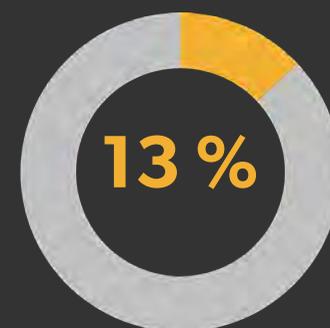


Temporaires

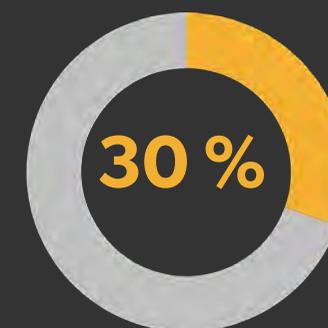


Permanents

Q. Veuillez indiquer si votre entreprise cherche généralement à pourvoir des postes qualifiés ou non qualifiés.



Qualifiés



Non qualifiés

Stratégies

Recrutement d'immigrants récents

Environ 6 répondants sur 10 disent que leur expérience à recruter des immigrants récents a été couronnée de succès. La plupart des entreprises encouragent les employés existants à recommander des candidats ou font appel à un consultant en immigration ou à une agence de recrutement.

Q • Comment évaluez-vous votre succès à recruter des immigrants récents?



Q • Quelles méthodes utilisez-vous pour recruter des immigrants récents? (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

Nous encourageons les employés existants à recommander des candidats	74 %
Nous faisons appel à un consultant en immigration ou à une agence de recrutement	48 %
Nous établissons des partenariats avec des collèges et des universités locales pour embaucher des diplômés d'études supérieures	26 %
Nous travaillons avec les ministères provinciaux responsables de l'immigration	22 %
Nous travaillons avec des associations communautaires ethniques	15 %
Autre	15 %

Recrutement de travailleurs étrangers

Plus de la moitié des répondants disent que leur entreprise recrute des travailleurs hors du Canada et **70 %** d'entre eux disent qu'ils ont du succès à le faire.

Des entreprises qui n'ont jamais recruté de travailleurs qualifiés à l'étranger, **53 %** envisageraient le faire.

Q. Recrutez-vous des travailleurs à l'extérieur du Canada ?

54 %

des panélistes recrutent actuellement des travailleurs à l'extérieur du Canada

Q. Comment évaluez-vous votre succès à recruter des travailleurs à l'extérieur du Canada ?

70 %

quant à l'avenir du secteur au Canada

Q. Votre entreprise envisagerait-elle de recruter des travailleurs qualifiés à l'étranger ?

53 %

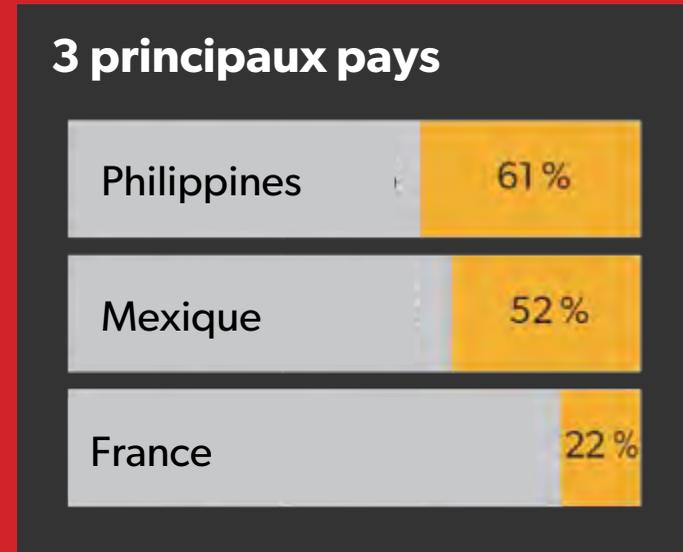
des panélistes qui n'ont jamais recruté de travailleurs à l'extérieur du Canada envisageraient recruter des travailleurs qualifiés étrangers

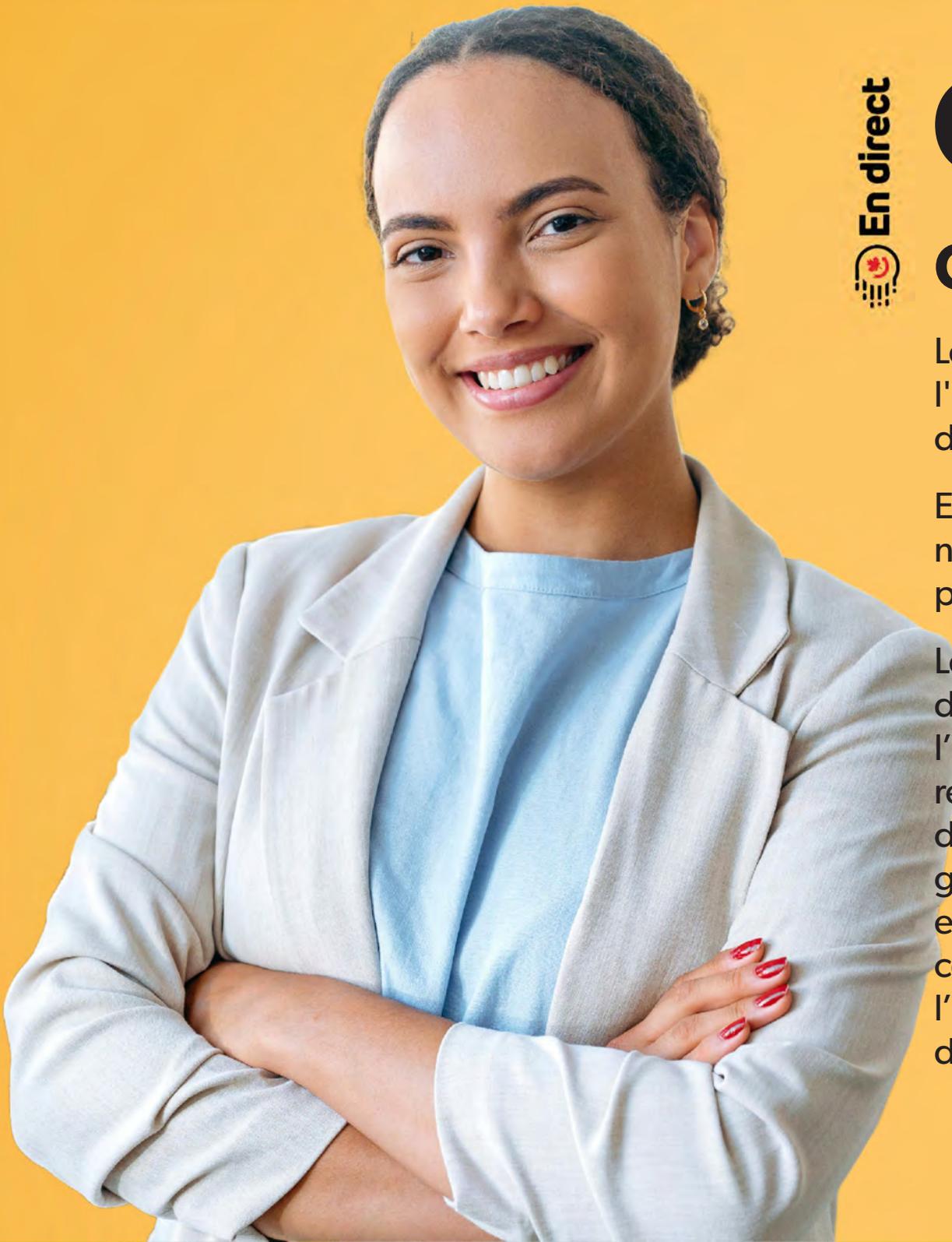
Recrutement de travailleurs étrangers

Principaux pays de recrutement

Les entreprises recrutent des travailleurs qualifiés internationaux de partout dans le monde, comme le démontre la carte ci-dessous. Toutefois, les trois principaux pays sont les Philippines, le Mexique et la France.

Q. Veuillez préciser les pays dans lesquels vous avez recruté des travailleurs qualifiés internationaux. (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)





 En direct

Observations



Obstacles au recrutement

Les obstacles au recrutement d'immigrants et de groupes méritant l'équité se résument principalement aux coûts et à la complexité des processus.

Environ un tiers des répondants disent qu'il est trop coûteux de naviguer dans le système d'immigration. Plus du quart disent ne pas comprendre le processus parce c'est compliqué.

Les données antérieures démontrent que les entreprises sont disposées à embaucher des immigrants et des groupes méritant l'équité, même si elles ne le font pas actuellement. Les entreprises reconnaissent également les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée. Ainsi, l'aspiration à embaucher des membres de ces groupes semble exister et il est probablement vrai que lorsque les entreprises utilisent le processus une fois, elles sont plus enclines à continuer d'embaucher des immigrants et des groupes méritant l'équité. Il est donc nécessaire de trouver des moyens de simplifier ou d'aider à rationaliser le processus d'embauche pour les entreprises.

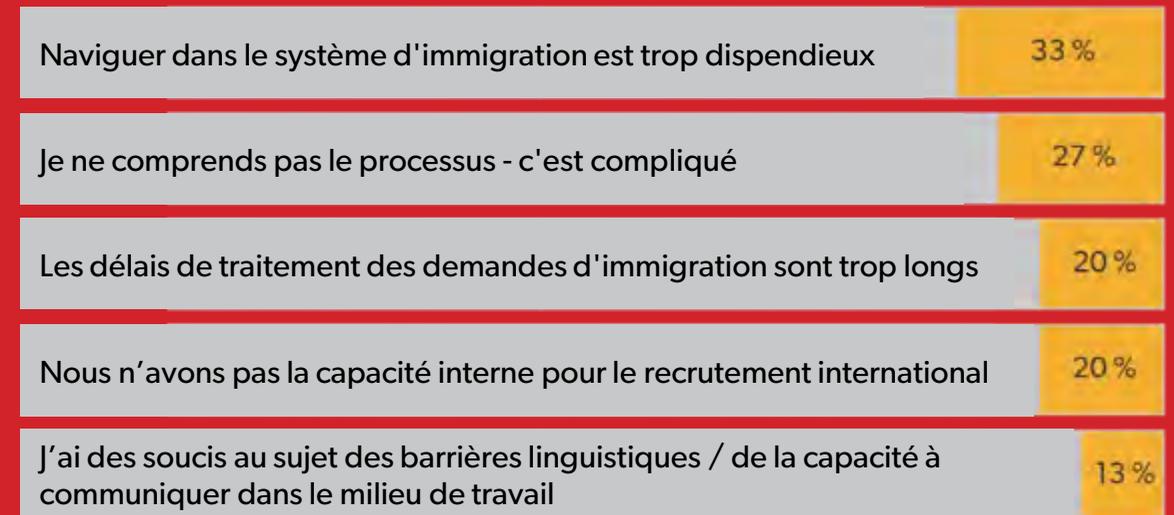
Recrutement de travailleurs étrangers

Obstacles

Pour les entreprises qui ne recrutent pas actuellement des travailleurs à l'étranger, ce **sont le coût et le fait que le processus est compliqué** qui les empêchent de le faire.

Les délais de traitement sont également trop longs pour certains et d'autres entreprises ne disposent pas de la capacité interne pour recourir au recrutement international.

Q • Quel énoncé décrit le mieux pourquoi vous ne recrutez pas actuellement des travailleurs à l'étranger?





En direct

Observations



Ressources, intégration et formation

La plupart des répondants (74 %) déclarent recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour soutenir le recrutement de travailleurs qualifiés internationaux. Vient ensuite le Programme des candidats des provinces (48 %), qui varie selon la province.

Le Programme Entrée express, le Programme d'immigration dans les communautés rurales et le Programme Mobilité francophone sont très rarement utilisés (4 % des répondants déclarent les utiliser).

L'utilisation de certaines voies d'immigration sous-utilisées présente des avantages car, dans certains cas, comme pour le Programme Mobilité francophone, les délais de traitement sont plus courts.

Lorsqu'un immigrant ou un travailleur qualifié international est embauché, la plupart des entreprises prévoient un délai d'intégration supplémentaire (69 %). Toutefois, seule la moitié des entreprises se disent intéressées à offrir ou à financer une formation linguistique. La maîtrise d'une langue officielle est un élément important de l'intégration dans la communauté et dans le milieu de travail, ainsi qu'une exigence de certaines filières d'immigration.

Recrutement de travailleurs étrangers

Ressources utilisées

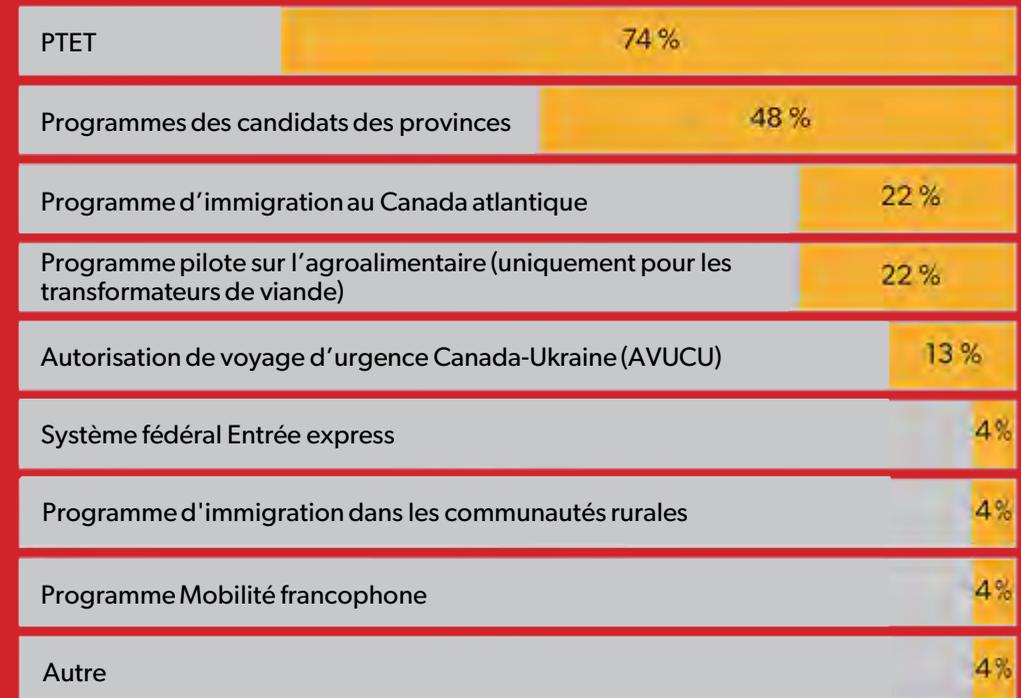
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est le principal programme qu'ont utilisé les entreprises pour faciliter le recrutement de travailleurs qualifiés internationaux.

Les entreprises ont également accédé le Programme des candidats des provinces, le Programme d'immigration au Canada atlantique, le Programme pilote sur l'agroalimentaire et l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine.

Très peu d'entreprises ont eu recours à des programmes tels que le système fédéral Entrée express, le Programme d'immigration dans les communautés rurales et le Programme Mobilité francophone



Veillez préciser si votre entreprise a eu recours à l'un des programmes fédéraux et/ou provinciaux suivants visant à aider les employeurs à recruter des travailleurs qualifiés à l'étranger





 En direct

Observations

Obstacles

Le recrutement à l'étranger prend plus de temps. Il y a de nombreuses procédures à suivre pour s'assurer que les personnes qui viennent au Canada sont en sécurité et prêtes à contribuer à notre économie.

Lorsque vous élaborez des stratégies de recrutement, examinez les différents programmes et exigences en matière d'immigration pour que tout se déroule le mieux possible. Par exemple, **le permis de travail postdiplôme** permet de recruter des diplômés internationaux d'établissements postsecondaires canadiens, car ces candidats sont exemptés de l'évaluation des diplômes d'études.

Une autre stratégie consiste à examiner les seuils limites entre les différentes options d'immigration. Par exemple, les volets à bas salaire et à haut salaire des TET. Les coûts et les responsabilités varient entre les volets, mais il est arrivé que le paiement d'un salaire plus élevé ait été l'option la plus abordable.



Recrutement de travailleurs étrangers

Intégration et formation



De nombreuses entreprises prévoient du temps supplémentaire pour l'intégration des immigrants récents ou des travailleurs qualifiés internationaux. La moitié des entreprises seraient intéressées à offrir ou à financer une formation linguistique pour les nouveaux arrivants.

Q. Prévoyez-vous du temps supplémentaire pour l'intégration des nouveaux immigrants ou des travailleurs qualifiés internationaux?

69 %

des entreprises prévoient du temps supplémentaire pour l'intégration

Q. Votre entreprise serait-elle intéressée à offrir (sur place) ou financer (hors site) des cours de langue pour les nouveaux arrivants?

51 %

des entreprises sont intéressées à offrir / financer une formation linguistique



En direct

De l'aide à portée de la main!



CTAC a offert plusieurs « bootcamps » en immigration en 2023

Il y a également des consultants en immigration privés, des organisations spécialisées en immigration et de nombreuses autres ressources conçues spécifiquement pour vous aider à recruter et à intégrer des immigrants canadiens dans vos activités.

Ayez votre objectif en tête! Si vous souhaitez que vos nouveaux travailleurs restent chez vous à long terme, assurez-vous de leur remettre tous les documents nécessaires à leur demande de RP avant de les recruter.

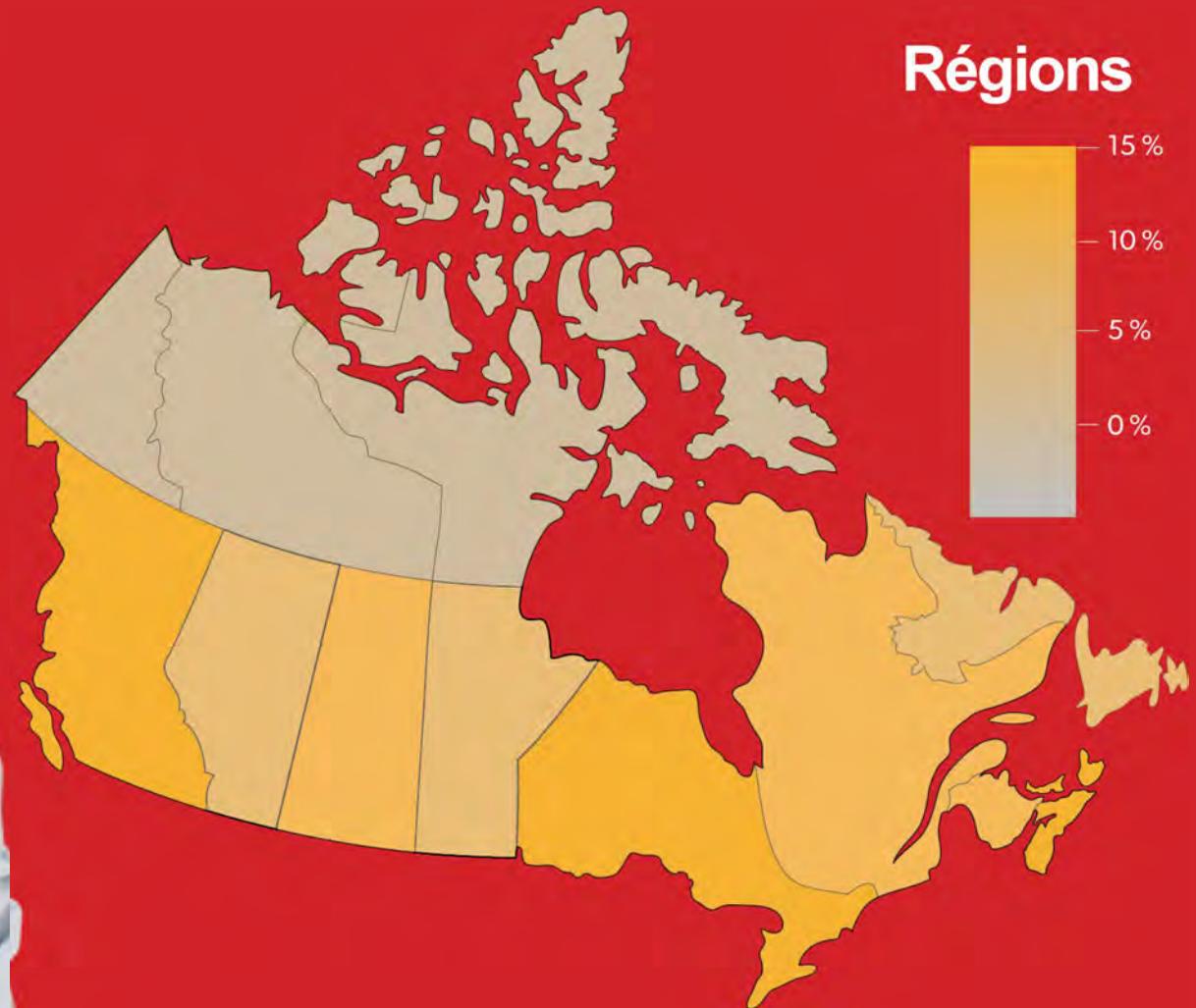
Restez informé

Les normes peuvent varier en fonction des différents programmes d'immigration actuellement disponibles, mais vous pouvez tirer parti de diverses ressources. Par exemple, les normes linguistiques sont très différentes selon le programme que vous souhaitez utiliser pour recruter vos travailleurs. En consultant cette analyse des NCLC, vous disposerez de toutes les informations nécessaires pour prendre les bonnes décisions au chapitre de vos stratégies de recrutement.



En direct

Profil des panélistes employeurs



Profil des répondants



Divers groupes d'âge et de scolarisation

Panélistes avec effectifs syndiqués

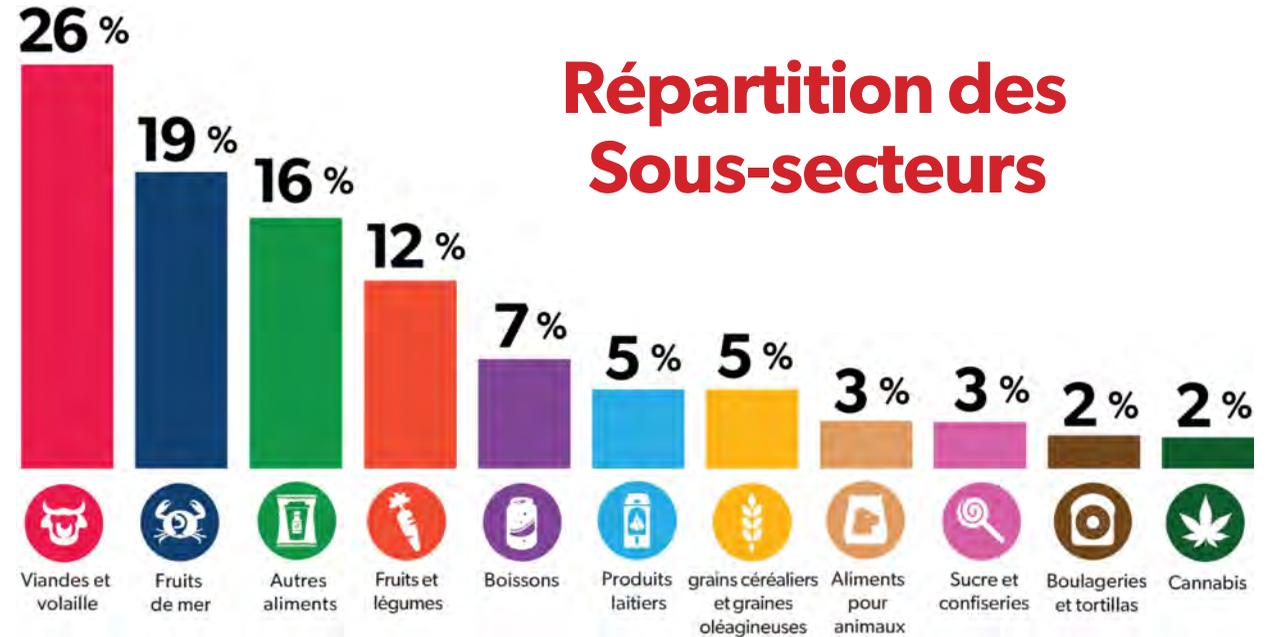
SYNDIQUÉS

28 %

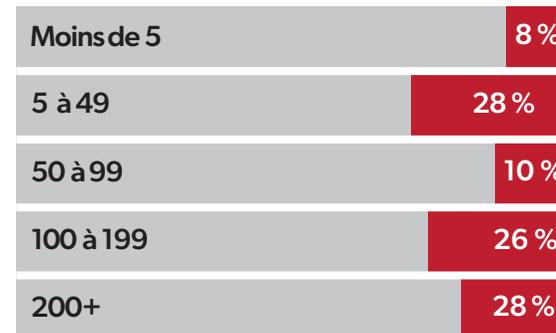
NON SYNDIQUÉS

72 %

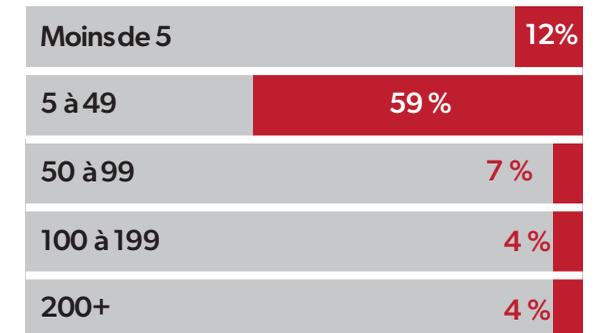
Le taux de syndicalisation du secteur manufacturier canadien est de 23 % pour la même période.



Ventilation de la taille des établissements des panélistes



Ventilation nationale de la taille des établissements





En direct

Notre prochain sondage sera en février. Soyez à l'affut!

Si vous ne participez pas encore au panel des employeurs En Direct, inscrivez-vous dès maintenant à rapidresults.ca



INFORMATION
SUR LE MARCHÉ
DU TRAVAIL

PROULSÉ PAR COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA



Canada 

Ce projet a été financé par le programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada. Les avis et interprétations exprimés dans la présente publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

Droit d'auteur^{mc} Compétences Transformation Alimentaire Canada 2024 Tous droits réservés. Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de transmettre ou de stocker dans une base de données et un système de recherche documentaire et, sous quelque forme que ce soit ou par quelque moyen que ce soit, de toute partie de cette publication sans avoir obtenu préalablement la permission écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada.

Compétences Transformation Alimentaire Canada 201 – 3030, ch. Conroy Ottawa (Ontario) K1G 6C2