



**Future  
Skills  
Centre**

Centre des  
**Compétences  
futures**

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# La résilience des nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario : surmonter le choc économique dû à la pandémie de COVID-19



## PARTENAIRES

Lakehead University



## EMPLACEMENTS

Ontario



## FONDS VERSÉS

193 014 \$



## PUBLIÉ

Juillet 2024



## COLLABORATEUR

Steven Tobin,  
*Conseiller stratégique  
au CCF*

## ☰ Sommaire

Le projet « La résilience des nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario : surmonter le choc économique dû à la pandémie de COVID-19 », dirigé par la Lakehead University, a exploré les défis en matière d'emploi et les perspectives de rétablissement des nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario après la COVID-19. Menée dans des régions rurales et urbaines, l'étude a comporté 66 entrevues et des sondages auprès de plus de 5 000 résidentes du Nord-Ouest de l'Ontario. L'étude a été conçue pour évaluer l'impact de la pandémie sur les possibilités d'emploi de ces femmes.

Les résultats révèlent que de nombreuses femmes interrogées se concentrent sur l'obtention d'une stabilité financière pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, ce qui se fait au détriment de leur croissance professionnelle à long terme. Elles éprouvent souvent de la difficulté à intégrer le marché du travail canadien en raison de l'inadéquation entre les compétences générales qu'elles possèdent et celles recherchées par les employeurs canadiens, ainsi que d'une connaissance limitée de la réglementation canadienne en matière de sécurité au travail. De nombreuses nouvelles arrivantes jonglent avec plusieurs emplois et des tâches de soins non rémunérées et ont exprimé un fort désir de poursuivre leurs études et leur formation.

La recherche met en évidence la nécessité de mettre en place des systèmes de soutien adaptés pour faciliter l'intégration au marché du travail canadien. Les recommandations comprennent la création d'environnements de travail inclusifs avec une intégration exhaustive, l'offre de formation sur les lois du travail canadiennes et de mettre l'accent sur le développement des compétences générales. L'étude souligne l'importance de collaborer avec les organismes locaux, en particulier dans les régions éloignées, pour assurer une sensibilisation et un soutien efficaces.

En outre, il est urgent de réclamer des changements systémiques pour lutter contre la discrimination, le sous-emploi et les problèmes de sécurité qui touchent de manière disproportionnée les nouvelles arrivantes. Les résultats incitent les organisations et les responsables de politiques à mettre l'accent sur l'inclusion et le soutien, qui sont essentiels pour améliorer l'intégration en milieu de travail et favoriser un sentiment d'appartenance et de productivité chez les nouvelles arrivantes.

Cette étude attire non seulement l'attention sur les obstacles auxquels ces femmes sont confrontées, mais fournit également des recommandations concrètes aux employeurs, aux responsables de politiques et aux organismes communautaires. L'objectif global est d'améliorer l'intégration économique et la réussite sur le marché du travail des nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario, en favorisant une croissance économique inclusive et le bien-être sociétal dans la région.

#### PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Quatre-vingt-cinq pour cent des nouvelles arrivantes qui ont participé au projet ont exprimé leur intention de se recycler ou de retourner aux études.
- 2 Parmi les nouvelles arrivantes qui ont participé au sondage de la deuxième année, 7,8 % ont déclaré ne pas se sentir en sécurité au travail. Cela indique une lacune critique dans la formation en santé et sécurité au travail et souligne la nécessité de répondre à ces préoccupations afin de retenir les nouvelles arrivantes sur le marché du travail et de les responsabiliser.
- 3 Des interventions et des mécanismes de soutien adaptés sont essentiels pour permettre aux nouvelles arrivantes de surmonter les obstacles à l'emploi et d'atteindre une indépendance économique durable.

## ► L'enjeu

Les nouvelles arrivantes font face à de multiples obstacles à l'emploi, comme la sous-évaluation de leur expérience et de leurs titres de compétences, ce qui entraîne leur surreprésentation dans les emplois précaires. L'écart de gains entre les immigrantes et les femmes nées au Canada s'est en fait creusé [au fil du temps](#).

La COVID-19 et les restrictions qu'elle a provoqué ont exacerbé cette situation. Les nouvelles arrivantes étaient surreprésentées dans les professions jugées essentielles, ce qui les exposait à des heures supplémentaires obligatoires et à des risques accrus pour la santé. Au plus fort de la pandémie, les nouvelles arrivantes affichaient des taux de chômage plus élevés que leurs homologues nées au Canada.



## **Ce que nous examinons**

Ce projet s'est penché sur les défis auxquels font face les nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario, en mettant l'accent sur leurs perspectives d'emploi et leur rétablissement après la COVID-19. L'étude visait à identifier les compétences nécessaires, à explorer les effets de la pandémie et à élaborer des stratégies de résilience et de rétablissement. Une étude comparative longitudinale a été menée en milieu rural et urbain afin d'évaluer l'impact sur la participation des nouvelles arrivantes au marché du travail.

La méthodologie de recherche a comporté 66 entrevues réalisées sur deux ans pour suivre l'évolution de la situation d'emploi, ainsi qu'une série de sondages auprès de plus de 5 000 résidentes du Nord-Ouest de l'Ontario. Cette approche a permis de mieux comprendre les obstacles à l'accès à un emploi valorisant et a contribué à l'élaboration de stratégies adaptées pour améliorer les résultats pour les nouvelles arrivantes.

Le projet s'est appuyé sur des partenariats avec des communautés et des organismes locaux pour rejoindre efficacement les nouvelles arrivantes.

Le projet visait à fournir des idées et des recommandations pour soutenir l'intégration des nouvelles arrivantes au marché du travail. Il visait à la fois à répondre aux besoins financiers immédiats et à améliorer les perspectives de carrière à long terme.

## **Ce que nous apprenons**

### **Les efforts doivent viser à rendre la culture du travail canadienne plus inclusive**

Les nouvelles arrivantes qui ont participé à la recherche ne connaissaient pas bien les lois du travail et les normes du milieu du travail au Canada, ce qui a précisé la nécessité d'une formation et d'un soutien ciblés pour les aider à s'orienter et à réussir sur le marché du travail. L'étude a souligné l'importance de créer des milieux de travail plus inclusifs en améliorant les processus d'intégration et en offrant des possibilités de formation, ce qui non seulement soutient les nouvelles arrivantes, mais stimule également la productivité et la diversité globales dans le milieu du travail. Ces résultats font écho à ceux d'autres projets financés par le Centre des Compétences futures sur l'utilité de la formation sur la culture du milieu de travail canadien pour accélérer l'intégration au marché du travail.

### **Les partenariats organisationnels aident à rejoindre et à soutenir les personnes nouvellement arrivées**

La collaboration avec divers organismes, en particulier dans les régions rurales et éloignées, a été essentielle pour rejoindre efficacement les nouvelles arrivantes qui ont participé à la recherche et pour leur fournir un soutien continu. La nécessité de disposer de structures organisationnelles souples et adaptables pour maintenir des partenariats efficaces entre les organisations afin de faciliter un appui coordonné a également été soulignée.

### **Les nouvelles arrivantes suivent une formation malgré le peu de temps dont elles disposent**

Plus de 3 000 témoignages ont été recueillis dans le cadre du sondage de la première année. Environ le tiers de ces témoignages concernent des femmes qui travaillaient plus de 40 heures par semaine à leur emploi principal, en plus de tâches de soins non rémunérées et parfois d'un emploi secondaire. Presque toutes investissaient de 10 à 30 heures et plus par semaine dans la formation continue ou le développement des compétences. De plus, 85 % des participantes ont exprimé leur intention de se recycler ou de retourner aux études. Le sondage de la deuxième année, comprenant plus de 2 000 témoignages, a révélé un changement dans la situation d'emploi. Alors que 76,9 % des immigrantes occupaient un emploi à temps plein, un nombre important d'entre elles étaient mises à pied temporairement ou cherchaient activement du travail.

### **Les nouvelles arrivantes sont plus nombreuses à avoir des préoccupations concernant la sécurité au travail que les femmes nées au Canada**

Une constatation inquiétante est que 7,8 % des nouvelles arrivantes ne se sentaient pas en sécurité au travail, comparativement à 6,2 % des femmes nées au Canada, ce qui met en évidence une lacune dans les pratiques de santé et de sécurité au travail. Les recommandations appellent à des changements systémiques pour s'attaquer à la discrimination, au sous-emploi et aux problèmes de sécurité en milieu de travail. Les recommandations préconisent des interventions ciblées qui créent des opportunités plus équitables pour les femmes nouvellement arrivées.

## **Pourquoi c'est important**

La recherche sur les nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario souligne le besoin crucial d'interventions et de soutien adaptés pour les aider à surmonter les défis uniques de la main-d'œuvre, particulièrement en période de crise comme pendant la COVID-19. Les résultats soulignent l'importance de doter ces femmes des compétences et des systèmes de soutien nécessaires pour réussir sur le marché du travail canadien. Il s'agit de créer des milieux de travail inclusifs, d'offrir des possibilités de formation et d'améliorer les processus d'intégration pour assurer une intégration réussie.

En mettant l'accent sur le développement des compétences générales, la formation sur les normes du milieu de travail canadien et la promotion d'environnements favorables, les organisations peuvent donner aux nouvelles arrivantes les moyens de s'épanouir professionnellement. Cela contribue non seulement à une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée, mais favorise également un sentiment de sécurité et d'appartenance, ce qui accroît leur potentiel à contribuer de manière significative à la main-d'œuvre.

Les implications de cette étude vont au-delà de la recherche immédiate et fournissent des informations précieuses aux responsables de politiques, aux employeurs et aux organisations qui œuvrent auprès des nouvelles arrivantes, en particulier dans les régions rurales et éloignées.

En s'attaquant aux défis cernés et en mettant en œuvre des politiques ciblées, les organisations peuvent soutenir les nouvelles arrivantes et profiter d'une main-d'œuvre diversifiée et productive. Les responsables de politiques sont encouragés à investir dans des programmes qui répondent aux besoins particuliers de ces femmes, en favorisant l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de la société et du marché du travail.

## ► Prochaines étapes

Les chercheuses et chercheurs de la Lakehead University continuent de mobiliser les connaissances sur [ce projet](#) par le biais de conférences universitaires et de publications dans des revues à comité de lecture.



### **État des compétences : Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées**

Industry-specific, employer-driven initiatives have been successful in accelerating and enhancing the employment prospects of newcomers.

[Lire le rapport](#)

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### **Comment Citer Ce Rapport**

Tobin, S. (2024). *Rapport de perspectives de projet. La résilience des nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario : surmonter le choc économique dû à la pandémie de COVID-19.* Université Lakehead. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/lakehead/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



La résilience des nouvelles arrivantes dans le Nord-Ouest de l'Ontario : surmonter le choc économique dû à la pandémie de COVID-19 est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures