

# PROGRAMME D'ATTRACTION DES UKRAINIENS EN MILIEU RURAL EN ALBERTA (U-RAAP): CONSTATATIONS ET RESULTATS

Avril 2025



## Table of Contents

Introduction .....	2
Répartition des activités: .....	3
Réussites.....	6
Défis.....	7
Leçons apprises.....	9
Recommandations .....	11
Conclusion.....	13

## COPYRIGHT NOTICE

The content of this document is protected by Copyright © 2025 Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA). All Rights Reserved. No part of this document including, but not limited to, the text, graphics, images, logos may be modified, reproduced, transmitted, distributed, publicly displayed or utilized for any commercial purpose, in any form, by any means, in whole or in part, without AAISA’s specific written permission. This Copyright Notice is an integral part of this document and shall not be removed or altered.

## LAND ACKNOWLEDGMENT

AAISA acknowledges Treaty 7 territory—the traditional and ancestral territory of the Blackfoot Confederacy: Kainai, Piikani and Siksika as well as the Tsuu T’ina Nation and Stoney Nakoda First Nation. We acknowledge that this territory is home to the Métis Nation of Alberta, Region 3 within the historical Northwest Métis Homeland. We acknowledge the many First Nations, Métis and Inuit who have lived in and cared for these lands for generations. We are grateful for the traditional Knowledge Keepers and Elders who are still with us today and those who have gone before us. We make this acknowledgement as an act of reconciliation and gratitude to those whose territory we reside on or are visiting.

*This report was authored by Abu Yandiev, Policy & Evaluation Specialist at AAISA. All questions regarding this report can be directed to [ayandiev@aaisa.ca](mailto:ayandiev@aaisa.ca)*

## INTRODUCTION

Le programme d'attractivité de l'Alberta rurale pour les Ukrainiens (Ukrainian Rural Alberta Attraction Program [U-RAAP]) est une initiative conjointe entre l'Association albertaine des agences de services aux immigrants (AAISA) et la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS). Ce programme a été conçu afin de soutenir les nouveaux arrivants Ukrainiens en transition des centres urbains aux petites communautés en leur fournissant une aide structurée dans trois domaines clés :

1. Le placement – Mettre en relation les nouveaux arrivants avec des employeurs cherchant à pourvoir des postes vacants.
2. Le soutien à la réinstallation – Offrir de l'aide avec le logement et le transport afin de faciliter la transition.
3. L'intégration communautaire – Mettre en relation les nouveaux arrivants avec leurs ressources, services et réseaux sociaux locaux dans leurs nouvelles communautés.

Afin d'achever ces objectifs, l'AAISA et la CCIS ont mis en œuvre une approche à deux volets:

- L'AAISA a mené l'engagement des employeurs afin de tisser des relations avec les entreprises en besoin de travailleurs et les encourager à embaucher les nouveaux arrivants ukrainiens.
- La CCIS a géré l'attraction, l'engagement et l'évaluation des clients, veillant ainsi à ce que chaque participant-e fasse l'objet d'une évaluation basée sur les circonstances familiales, le statut d'immigration, les compétences et les besoins spécifiques. L'objectif n'a pas été uniquement de leur trouver un placement mais aussi de favoriser une stabilité et une intégration à long-terme dans leur nouvelle communauté.

Bien que chaque organisation possède un rôle distinct, la collaboration a été primordiale afin de créer un processus homogène qui met en relation les nouveaux arrivants ukrainiens avec des communautés accueillantes, des employeurs apportant leur soutien et des logements stables.

Au-delà du jumelage emploi-travailleur, le programme a évolué afin de répondre aux besoins plus larges en matière d'établissement, y compris la préparation aux entretiens de travail, l'aide au logement, la logistique de déménagement/réinstallation, la mise en relation avec les familles hôtes, les services de traduction ainsi que l'accès aux prestations gouvernementales. Reconnaissant que de nombreux nouveaux arrivants ne sont pas familiarisés avec les attentes du marché de travail canadien, le programme souligne aussi l'importance de l'éducation et de la préparation afin d'assurer leur succès à long-terme.

Même quand le déménagement/la réinstallation en région rurale n'était pas possible, les clients ont reçu une orientation et des ressources claires afin les aider à s'établir ailleurs en Alberta. En jumelant les nouveaux arrivants avec les communautés rurales adéquates à travers un emploi stable et un logement essentiel, le programme n'a pas uniquement facilité l'intégration réussie des travailleurs mais a aussi aidé les employeurs afin de remédier à leur pénurie de mains-d'œuvre.

Ce rapport souligne les réalisations, les défis et les apprentissages clés du programme, mettant en lumière l'impact de cette initiative collaborative qui aide les nouveaux arrivants ukrainiens à se construire une nouvelle vie dans les petites communautés de l'Alberta.

## **REPARTITION DES ACTIVITES:**

### **PORTAIL WEB**

L'AAISA et la CCIS ont développé un portail web en ligne comme outil principal pour recueillir l'intérêt et les inscriptions des clients et des employeurs. Le portail sert de ressource centrale, fournissant des informations concernant le projet et offrant une plateforme pour les clients, les employeurs et les bénévoles pour s'y inscrire.

Dans le cadre des activités d'engagement des employeurs de l'AAISA et les activités d'engagement des clients de la CCIS, les évacués ukrainiens et les employeurs ont été dirigés vers le portail afin de faciliter leur participation au programme.

Le portail recueille des informations importantes sur les clients, notamment leurs compétences, leur expérience professionnelle, leur situation financière et le statut de leur visa de travail. Les employeurs fournissent des détails concernant les postes à pourvoir, les exigences spécifiques pour les clients et le niveau de soutien qu'ils peuvent offrir comme l'aide au logement ou d'autres ressources pour les nouveaux arrivants.

Toutes les réponses reçues ont fait l'objet d'une évaluation exhaustive afin de déterminer si les employeurs étaient en mesure d'offrir une juste rétribution et un environnement de travail favorable, garantissant ainsi aux clients l'opportunité de prospérer dans leurs nouvelles communautés. De même, les demandes des clients ont été évaluées afin de déterminer leurs capacités à répondre à la pénurie d'emploi en région rurale et leur potentiel pour une intégration réussie dans l'environnement local.

Si les exigences de l'employeur ou les salaires proposés sont considérés comme insuffisants pour répondre aux besoins essentiels du client, ou s'il n'y a pas de candidats adéquats avec les compétences requises, ces employeurs seront mis en suspens dans l'attente de l'amélioration des opportunités de travail ou l'identification des bons candidats. Inversement, les clients qui ne conviennent pas aux positions disponibles seront référés à d'autres prestataires de services pertinents pour une aide supplémentaire.

### **ACTIVITES D'ENGAGEMENT DES EMPLOYES DE L'AAISA**

La stratégie de l'AAISA pour l'engagement des employés se focalise sur l'incitation des employeurs en régions non urbaines à envisager d'embaucher des talents ukrainiens. L'initiative a soutenu les employeurs en leur fournissant une aide afin de sélectionner les clients, de planifier les entretiens ainsi que représenter les clients tout en facilitant le processus d'embauche et en aidant à pourvoir les postes vacants avec des candidats ukrainiens qualifiés.

Plutôt que de cibler des secteurs spécifiques dès le départ, l'AAISA priorise l'identification des communautés avec les ressources nécessaires pour accueillir les Ukrainiens. Il s'agit notamment de logements abordables, d'infrastructure essentielle et d'engagement communautaire actif ainsi que des prestataires de services aux nouveaux arrivants capables de les soutenir.

Durant la première phase du projet, une approche de sélection communautaire a été mise en œuvre. À travers notre réseau, nous avons mobilisé des municipalités et des intervenants communautaires afin d'examiner les systèmes de soutien, l'infrastructure, les coûts du loyer et les marchés de travail locaux ainsi que les industries clés existantes.

Afin de maintenir des relations étroites, l'AAISA a lancé des réunions mensuelles afin de mettre à jour et de mobiliser les intervenants des communautés rurales, et de petites et moyennes tailles sur le progrès des projets. Ces réunions structurées ont fourni un espace collaboratif pour les prestataires de services aux nouveaux arrivants, les municipalités, les employeurs, les organisations des bénévoles et les initiatives communautaires pour relever les défis auxquels sont confrontés les Ukrainiens qui s'intègrent dans l'Alberta.

S'appuyant sur les relations et les liens établis dans la première phase, l'AAISA a lancé la seconde phase du projet, se focalisant sur la mobilisation des employeurs dans les communautés non urbaines qui ont le potentiel et la capacité à accueillir les Ukrainiens. Cette phase visait à encourager les employeurs à s'inscrire et à participer à cette initiative.

Durant la deuxième phase du projet, l'AAISA s'est focalisée sur la mobilisation des employeurs dans les communautés non urbaines avec la capacité à accueillir les Ukrainiens. La plupart des efforts publicitaires ont été menés par le biais de différents canaux établis comme les municipalités, les associations patronales et les prestataires de services aux nouveaux arrivants plutôt que par le biais d'une sensibilisation dénudée de contact.

Par exemple, les municipalités impliquées dans le Volet Renouveau rural disposaient de réseaux d'employeurs présélectionnés, faisant d'eux des partenaires idéaux pour l'extension de services. Ces municipalités avaient l'habitude de travailler avec les employeurs et de les mobiliser, ce qui a permis à l'AAISA de se concentrer sur le renforcement de ces relations existantes plutôt que sur la duplication des efforts.

En outre, l'extension de services par le biais des bulletins municipaux et des autres canaux de communication s'est avérée efficace, ce qui permet à l'AAISA d'atteindre les employeurs ciblés tout en s'adressant à un public plus large. La collaboration avec des associations patronales a également contribué à la réussite du projet. Un exemple assez pertinent est le partenariat entre l'AAISA et l'Alberta Hotel & Lodging Association qui nous a permis de nous mettre en relation avec différents employeurs du secteur de l'hôtellerie à travers la province, et nous a aidés à maintenir un flux constant d'employeurs tout au long du projet.

## **ACTIVITE D'ENGAGEMENT DES CLIENTS DE LA CCIS**

Le processus de l'engagement des clients de la CCIS a été conçu afin d'équilibrer le soutien structuré et l'attention personnalisée, assurant ainsi aux nouveaux arrivants Ukrainiens une transition harmonieuse vers l'Alberta rurale. Cette approche se déroule sur quatre phases

interconnectées, chacune d'entre elles étant adaptée afin de répondre aux complexités de la réinstallation et de l'intégration.

1. Admission des clients et développement de profil : le formulaire de l'inscription des clients sur la page web du projet de l'U-RAAP sert d'outil principal pour l'enregistrement des clients et recueil des informations clés telles que l'expérience professionnelle, le statut familial, les compétences transférables/polyvalentes, les permis et les documents disponibles ainsi que les objets de carrière.

Afin d'améliorer la cohérence et la profondeur de la collecte de données, le formulaire d'admission a fait l'objet de plusieurs révisions, notamment des mises à jour au questionnaire et l'ajout de nouvelles catégories de suivi. L'un des défis clés consistait en l'évaluation des intentions et des qualifications professionnelles à long terme des clients. Au cours des premiers mois du projet, il s'est avéré que nombreux des clients se sont enregistrés sans avoir des plans de carrière précis, rendant ainsi difficile la mission de fournir un soutien sur mesure. En réponse, une transformation majeure a eu lieu en septembre 2024, menant à une refonte complète du formulaire d'admission. Le formulaire révisé est devenu alors un guide structuré offrant de l'aide aux clients afin d'élaborer leurs plans de carrière, de réévaluer leurs expériences et compétences et d'approfondir leurs connaissances au-delà de leurs curriculum vitae.

2. Facilitation des entretiens : remplir le formulaire représente la première étape de ce processus. Une fois les clients ont soumis leurs formulaires, leurs curriculum vitae et leurs documents d'immigration, ils ont participé à des entretiens en tête-à-tête avec les liaisons clientèle parlant ukrainien. Ces entretiens ont représenté une opportunité d'examiner leurs compétences, expériences et objectifs de carrière tout en répondant à toute lacune ou question découlant de leurs réponses pour l'admission.

À travers ce processus d'évaluation, il est devenu clair que nombreux des clients requièrent un soutien en matière de santé mentale. Bien que ce besoin n'entre pas dans le champ d'application principal du projet, un bénévole ukrainien ayant un antécédent de travail dans le counseling s'est porté généreusement volontaire afin de faciliter les groupes de soutien en ligne pour les détenteurs de visa ukrainiens. Ces sessions hebdomadaires ont créé un espace sûr pour les participants afin de se connecter, de partager leurs expériences et de se soutenir mutuellement.

En intégrant les perspectives reçues des formulaires d'admission et des entretiens personnels, la CCIS a développé une connaissance approfondie de chacun des profils des clients et de leurs alignements avec le programme. Cette approche exhaustive a habilité l'équipe à progresser vers l'étape suivante – en identifiant des employeurs adéquats et facilitant les jumelages emploi-travailleurs.

3. Jumelage emploi-travailleurs : si un employeur est intéressé par un certain candidat, l'équipe de la CCIS facilitera le processus de l'entretien. Dans les cas où les clients ne maîtrisaient pas bien l'anglais, la CCIS les avaient aidés en demandant à l'un de ses représentants de joindre l'entretien afin de s'assurer que les compétences et les

expériences du candidat ont été efficacement communiquées, minimisant ainsi les barrières linguistiques.

4. Soutien à la réinstallation et à l'établissement : si une offre de travail a été faite, la CCIS a fourni un soutien complet pour la transition afin d'aider les clients à déménager/se réinstaller et s'intégrer dans leurs nouvelles communautés. Cela a compris:
  - L'aide au logement – soutenir les clients en leur trouvant une accommodation à travers les programmes de logement officiels, les loyers subventionnés (si disponible) ou le placement temporaire en famille d'accueil en cas de besoin financier.
  - Support logistique – offrir de l'aide pour les préparatifs de voyage, notamment récupérer les bénévoles, coordonner le transport ou couvrir les frais des billets pour ceux qui ont des ressources financières limitées.
  - L'intégration communautaire – mettre les clients en relation avec les réseaux de soutien locaux, que ce soit à travers les programmes d'établissement existants ou les initiatives fondées sur la communauté, ainsi que les orienter dans l'accès aux services essentiels comme l'inscription scolaire, les services de garde et les soins de santé.
  - Suivi continu – une fois les clients se sont établis dans leurs nouvelles communautés et leurs nouveaux lieux de travail, la CCIS a maintenu un système de suivi régulier afin de surveiller la satisfaction des clients et répondre aux défis émergents, qu'ils soient relatifs à l'emploi ou aux besoins d'établissement plus larges.

## REUSSITES

À partir du 30 janvier 2025, l'AAISA a activement mobilisé les employeurs et les intervenants dans les régions non urbaines, en organisant dix tables rondes avec en moyenne, 26 participants par session. Ces efforts ont réussi à promouvoir le projet et à établir des relations avec 54 municipalités, des prestataires de services locaux et des organismes communautaires.

Par conséquent, 112 employés ont été embauchés à travers les industries clés, notamment l'hôtellerie, l'agriculture, la restauration, les métiers spécialisés, l'administration, l'industrie automobile et les soins de santé.

Du côté des clients, la CCIS a traité 336 demandes clients, donnant lieu à :

- 206 évaluations de besoins réalisées
- 213 outils et ressources d'information sur l'emploi fournis
- 128 présentations faites aux agences d'emplois pour les clients qui préfèrent ne pas être réinstallés
- 86 sessions de soutien à l'élaboration des curriculum vitae et à la recherche d'emploi

- 31 sessions de préparation et de pratique aux entretiens
- 18 services de traduction d'entretiens fournis
- 17 placements en maison d'accueil facilités pour les clients en situation d'urgence

À travers ces efforts, les employeurs ruraux ont demandé 60 entretiens, résultant en 18 offres d'emploi verbales et créant des opportunités pour 27 clients afin de déménager/se réinstaller dans de nouvelles communautés.

Bien que plusieurs clients n'ont pas obtenu un emploi en régions rurales, ils ont toujours bénéficié de compétences d'apprentissage essentielles comme l'aide à recherche d'emploi, l'élaboration ou l'amélioration d'un curriculum vitæ ainsi que la préparation aux entretiens de travail. En outre, 21 clients ont trouvé un emploi à Edmonton et à Calgary. Bien que ces placements se sont faits hors la portée principale du programme qui est le déménagement/la réinstallation dans des communautés rurales et de moyennes tailles, ils soulignent l'efficacité du programme à fournir de l'aide aux clients afin de surmonter les barrières à l'emploi et réussir à intégrer le marché du travail.

## **DEFIS**

En dépit de processus bien structurés, certains défis n'ont pas pu être résolus à travers les améliorations procédurales seules.

### **LES CANDIDATS DECLINENT LES OFFRES D'EMPLOI**

Parmi les plus importants défis auxquels nous avons fait face est le fait que les candidats ont décliné les offres d'emploi après avoir réussi à leur trouver une place dans le domaine de leurs choix. Même quand les rémunérations correspondaient à leurs attentes, le logement était disponible, les employeurs engagés et le soutien communautaire étaient en place, certains candidats ont décidé de ne pas passer à l'étape finale. Ces refus de dernière minute ont mis à rude les relations avec les employeurs et ont créé des inefficacités dans la gestion de temps. Évaluer la volonté du candidat à déménager/se réinstaller et l'urgence de sa situation ont été un élément clé durant le processus de demande et d'entretien, et même quand les candidats ont exprimé leurs fortes intentions de déménager/se réinstaller, leurs décisions finales restaient imprévisibles. Dans certains cas, ils changeaient d'avis à la dernière minute ce qui rendait difficile d'assurer un placement régulier avec succès.

### **GRANDES ATTENTES C. APTITUDES**

Un autre défi assez important a été de gérer l'écart entre les attentes des clients et leurs aptitudes à être compétitif sur le marché du travail canadien. Nombreux sont les nouveaux arrivants qui avaient mené de solides carrières en Ukraine ou en Europe avant la guerre, mais, une fois arrivés au Canada, se sont trouvés en face d'obstacles significatifs comme les limitations linguistiques, les titres de compétence étrangers non reconnus et le besoin de prendre des emplois pour survivre. En dépit de ces réalités, certains clients restaient peu disposés à accepter des postes qui ne s'alignaient pas parfaitement avec leurs expériences antérieures. D'autres clients ont postulé pour des opportunités de travail en milieu rural

uniquement dans la perspective d'obtenir un salaire plus élevé, sans vraiment avoir des engagements réels de déménager/se réinstaller ou de s'intégrer dans une plus petite communauté. Afin de traiter de ces problèmes, nous avons perfectionné le processus de demandes et de sélection afin d'aider à établir des attentes réalistes dès le début. Néanmoins, changer les mentalités reste un défi continu.

## **PERCEPTIONS ERRONEES A PROPOS DE LA RESIDENCE PERMANENTE**

Beaucoup de nouveaux arrivants ukrainiens croient, à tort, que déménager/se réinstaller dans une communauté rurale va automatiquement améliorer leurs chances d'obtenir la résidence permanente. Bien que les programmes ruraux peuvent être bénéfiques dans certains cas, le déménagement/la réinstallation à eux seuls n'accélèrent ni ne simplifient nécessairement le processus. Certains clients ayant des emplois stables en milieu urbain étaient prêts à quitter leurs postes pour des emplois sans rapport avec leurs travaux dans des régions rurales, pensant que cela leur permettrait d'obtenir plus rapidement une carte de résidence permanente. Cependant, le Volet Renouveau rural de l'Alberta reste très compétitif, avec des exigences strictes – comme la maîtrise de l'anglais, un emploi stable et des titres de compétence éducatifs reconnus – qui sont presque identiques à d'autres volets d'immigration. En outre, la réduction des quotas et l'accumulation de demandes d'immigration ont rendu le processus encore plus difficile.

## **LES DEFIS DE REINSTALLATION DES CENTRES URBAINS**

La plupart de nos clients étaient basés à Calgary et Edmonton et étaient souvent liés par des contrats de bail. Nombreux ceux qui se sont trouvés incapables de résilier leur bail à temps afin de respecter les délais d'embauche des employeurs, ce qui leur a fait perdre des opportunités de travail. Ce décalage entre les échéances des employeurs et la faisabilité du déménagement des clients a créé des difficultés continues dans les placements. Pour y remédier, nous avons exploré des solutions créatives comme l'organisation de logements temporaires, la recherche de familles d'accueil ou la facilitation des déménagements en étapes où un des membres de la famille déménageait en premier alors que les autres restaient dans leurs logements locatifs jusqu'à l'expiration du bail.

## **SALAIRES INSOUTENABLES**

Certains employés ont cherché à pourvoir des postes dont les salaires étaient trop bas pour assurer un niveau de vie minimum. Bien que les emplois qui offraient un logement et de la nourriture – comme ceux de l'hôtellerie – étaient parfois viables, ils ne convenaient généralement qu'aux personnes célibataires. L'une des principales priorités de notre programme était de veiller à ce que les Ukrainiens puissent mener une vie stable et durable dans leurs nouvelles communautés. Conséquemment, nous n'avons pas proposé à nos clients des emplois dont les salaires étaient manifestement insuffisants pour couvrir leur coût de la vie.

## **FAIBLE MAITRISE DE L'ANGLAIS**

Nombre de nos clients sont arrivés en Alberta dans le cadre de la politique spéciale pour les Ukrainiens déplacés, qui n'exigeait pas un niveau spécifique de maîtrise de l'anglais. Par conséquent, une grande partie de notre groupe de candidats avait des difficultés avec l'anglais, ce qui a limité leurs capacités à être compétitifs pour des emplois qui requièrent une communication sur le lieu de travail ou une formation en matière de sécurité. Le système de soutien linguistique de l'Alberta n'était pas équipé afin de fournir des solutions immédiates. Les programmes de langues financés par l'état fédéral ont de longues listes d'attentes, et la plupart des cours sont tenus durant les heures de travail – ce qui les rend inaccessibles pour ceux qui essayent de tenir un emploi ou ont des responsabilités parentales. Ce manque de formation linguistique accessible a considérablement entravé la capacité de nos clients à améliorer leurs compétences et à obtenir des opportunités d'emplois au sein de notre réseau d'employeurs.

## **LEÇONS APPRISES**

Parmi les observations les plus importantes de ce projet est de savoir comment l'arrivée de différents clients impacte le jumelage emploi-travailleur. Dans le projet initial de la CCIS, la plupart des clients étaient des nouveaux arrivants à Alberta qui n'avaient noué aucun lien avec d'autres communautés. Cependant, dans le cadre de ce projet, la plupart des nouveaux arrivants étaient déjà établis – principalement à Calgary et Edmonton – et vivaient là-bas depuis un certain moment.

Bien que posséder une expérience locale et une connaissance approfondie du marché de travail peuvent être bénéfiques, nous avons trouvé que mettre les clients en contact avec les employeurs était beaucoup plus facile avant leurs arrivées au Canada; la raison principale pour cela étant la flexibilité. Les clients qui ne sont toujours pas arrivés n'avaient aucun engagement comme des loyers, des relations familiales ou des inscriptions à l'école, ce qui rend la réinstallation beaucoup plus facile. Ils étaient aussi plus enclins à déménager dès leurs arrivées.

En revanche, nombre de nos clients actuels avaient déjà bâti leurs vies dans leurs communautés, ce qui rend le déménagement plus complexe. Même quand des jumelages emploi-travailleur intéressants étaient disponibles, l'hésitation et l'incertitude délayaient parfois les décisions ou conduisaient aux refus d'offres.

## **LA MOBILISATION DES EMPLOYEURS**

Les travailleurs ukrainiens sont très demandés par les employeurs ruraux, notamment dans les secteurs à forte demande comme l'hôtellerie, les métiers du bâtiment et l'agriculture. Toutefois, il existe un contraste saisissant entre les différents types de postes disponibles.

La plupart des employeurs recherchent soit des travailleurs débutants pour des emplois de main-d'œuvre ou de services qui requièrent un minimum de compétences linguistiques – offrant généralement des salaires plus bas – soit des candidats hautement qualifiés avec une accréditation locale et une forte maîtrise de l'anglais. Ces derniers postes sont difficiles à

trouver localement, alors que les emplois de niveau intermédiaire avec des exigences modérées restent très compétitifs. Cette réalité a parfois rendu difficile d'attirer des employeurs désireux d'embaucher des candidats ukrainiens.

Afin de combler ces déficits, nous avons plaidé en faveur de solutions de logements pour les emplois moins rémunérés et avons travaillé à démontrer que les compétences des clients étaient suffisantes en dépit du manque de certification locale. Notre rôle a été de souligner les défis auxquels font face les Ukrainiens en raison de la guerre tout en trouvant des manières créatives afin de présenter leurs capacités, même s'ils ne parlent pas couramment anglais ou ne sont pas accrédités.

Il est encourageant de constater que nos contacts avec les employeurs et le sondage final ont confirmé que les employeurs ruraux sont ouverts à l'idée d'embaucher des candidats qui font preuve de dévouement, d'expérience et d'engagement – même lorsque certaines qualifications leur manquent.

## **LA MOBILISATION DES CLIENTS**

Notre groupe de clients s'est réparti en deux catégories distinctes :

1. Ceux qui font face à des barrières à l'emploi significatives comme une maîtrise limitée de l'anglais, un manque d'expérience ou des stratégies de recherche d'emplois inefficaces.
2. Des professionnels expérimentés incapables de faire la transition vers le marché de travail canadien en raison des barrières linguistiques, du manque de titres de compétence reconnus ou de la compétitivité de l'industrie.

Les deux groupes ont eu du mal à trouver un emploi et ont nécessité un soutien considérable de la part de notre équipe. Seul un petit pourcentage de nos clients étaient déjà embauchés quand ils ont rejoint le programme, et ceux qui l'étaient cherchaient généralement à obtenir des salaires plus élevés ou des voies plus claires pour la résidence permanente – ils n'étaient ni l'un ni l'autre des priorités directes de cette initiative.

La maîtrise de l'anglais a représenté l'une des barrières les plus significatives. Les employeurs, notamment ceux qui ont des exigences en matière de sécurité, ont souvent des attentes linguistiques non négociables. Même pour les emplois de débutants, la communication de base dans le milieu du travail est essentielle. Sachant que la plupart des clients sont de nouveaux arrivants, la plupart n'avaient pas les compétences linguistiques en anglais requises afin de pourvoir les postes disponibles.

Afin de remédier à cela, nous avons activement plaidé en faveur de nos clients, facilité les entretiens et préparé les candidats, même ceux dont l'anglais est limité. Dans certains cas, nous avons utilisé des logiciels de traduction ou avons jumelé nos clients avec d'autres qui maîtrisent mieux l'anglais afin de soutenir leur apprentissage en cours d'emploi. Cependant, plaider en faveur de cette affaire a pris beaucoup de temps et a uniquement été faisable lorsque les clients ont été honnêtes à propos de leurs compétences linguistiques et engagés à les améliorer.

## L'ENGAGEMENT DES CLIENTS

Les candidats qui ont réussi le mieux dans notre programme sont ceux qui :

1. Étaient vraiment intéressés par le mode de vie en région rurale et qui avaient compris ce que signifie vivre dans une petite communauté.
2. Avaient un besoin urgent d'emploi.

De nombreux clients ont postulé parce qu'ils ont été incapables de trouver un emploi dans une communauté urbaine; parce qu'ils ont cru qu'ils pouvaient trouver un emploi beaucoup plus facilement dans les régions rurales; ou parce qu'ils ont pensé que la réinstallation améliorerait leurs chances d'obtenir une résidence permanente.

Bien que nous ayons perfectionné nos formulaires d'admission et le processus de l'entretien afin d'évaluer l'engagement, bon nombre de nos clients ont ultimement décliné de pourvoir une offre d'emploi ou ne nous répondaient plus. Prédire un dévouement à long terme reste toujours un défi vu que l'intérêt dans le déménagement/la réinstallation peut changer à travers le temps. En fin de compte, il n'existe aucune garantie que le client ira jusqu'au bout lorsque l'occasion se présente.

## RECOMMANDATIONS

Le programme d'attractivité de l'Alberta rurale pour les Ukrainiens a établi une base solide pour mettre en relation les nouveaux arrivants ukrainiens et les opportunités en région rurale. Afin de pouvoir bâtir sur cet essor et répondre efficacement aux défis et réussites identifiés, la section suivant offre quelques recommandations clés basées sur les résultats du projet qui sont réparties entre les organisations d'aide aux nouveaux arrivants d'une part, et les gouvernements fédéral et provincial d'autre part.

### RECOMMANDATIONS POUR LES PRESTATAIRES DE SERVICES AUX NOUVEAUX ARRIVANTS:

1. Renforcer la préparation avant l'arrivée : la préparation avant l'arrivée au Canada ne concerne pas uniquement le déménagement depuis l'étranger – la migration interprovinciale peut être tout aussi importante. Notre expérience montre que les clients possédaient parfois des attentes irréalistes concernant les différentes provinces, supposant, par exemple, que l'Alberta offre des opportunités de travail plus faciles dans certains secteurs. Alors que cela peut être à la fois vrai ou faux, des idées fausses similaires existent lors d'un déménagement d'une région urbaine à une région rurale. La réalité de la vie rurale en Alberta peut être énormément différente de ce que les Ukrainiens ont vécu en Ukraine et en Europe. L'engagement proactif avec les nouveaux arrivants avant leur arrivée, la réinstallation provinciale ou la transition de milieu urbain en milieu rural est critique vu que cela est primordial afin de gérer les attentes et réduire la réticence à la relocalisation.
2. Encourager la participation des employeurs : les employeurs ruraux nécessitent un soutien ciblé afin de pouvoir embaucher et retenir de nouveaux arrivants

efficacement. Beaucoup des employeurs ruraux ne sont pas familiers avec les nuances des différentes origines des nouveaux arrivants et du contexte de leur arrivée. Les méthodes de sélection traditionnelles négligent souvent les différences culturelles et risquent injustement de rejeter des candidats hautement qualifiés dotés de portefeuilles et de compétences solides. Ces personnes sont souvent rejetées pour ne pas avoir une expérience canadienne, vu qu'elles sont considérées comme étant surqualifiées ou sous-qualifiées, ou parce qu'elles ne maîtrisent pas assez l'anglais.

Dans le cadre de notre travail avec les employeurs ruraux, nous avons trouvé que nos conversations sont beaucoup plus personnalisées, ce qui nous a permis de présenter un aperçu plus large des profils de clients. Dans beaucoup de cas, cette approche a mené à entretiens qui n'auraient pas eu lieu autrement. Il est très important d'être transparent avec les employeurs, tout en démontrant l'expérience d'un client d'une autre perspective. Par exemple, alors que l'anglais d'une personne nouvellement arrivée n'est pas parfait, montrer le progrès qu'elle a fait en un petit temps souligne son dévouement au progrès – un trait de caractère inestimable pour beaucoup d'employeurs.

3. Prioriser les évaluations et l'engagement des clients : l'une des principales priorités dans le processus de la demande d'admission devrait être de comprendre l'engagement des clients ainsi que leurs plans à court et long terme. Afin de réussir à s'intégrer dans une plus petite communauté, les nouveaux arrivants doivent avoir une connaissance claire et exhaustive de ce que c'est de vivre dans une région rurale.

De notre expérience, les clients qui arrivent avec une volonté et un plan clairs ont souvent des malentendus concernant les complexités de l'immigration autour du déménagement/de la réinstallation dans une communauté plus petite. Ils peuvent aussi avoir de fausses idées concernant certains secteurs and comment ceux-là vont impacter leurs carrières à long terme. Au lieu de se contenter de demander aux clients quels sont leurs projets, le formulaire d'admission doit être structuré de manière à les guider afin de clarifier leurs intentions et développer un plan réaliste.

À un stade ultérieur, il doit y avoir une couche supplémentaire d'entretiens basés sur des scénarios afin d'évaluer si les clients ont bien compris en quoi consiste la vie en région rurale et identifier les lacunes dans leurs projets. Sans cette approche multidimensionnelle pour comprendre les intentions des clients, il peut se présenter des situations dans lesquelles, même si un emploi est pourvu et les clients sont prêts à déménager, il y aura un impact négatif sur leurs succès à long terme et des entraves à leurs chances d'immigration.

## **RECOMMANDATIONS POUR LE GOUVERNEMENT (FEDERAL ET PROVINCIAL):**

4. Étendre le nombre de formations linguistiques accessibles : les barrières linguistiques restent un obstacle important à l'emploi et l'intégration. Dans le contexte de l'arrivée des Ukrainiens – où l'anglais n'était pas exigé pour l'obtention

de visas et de permis d'entrées – de nombreux nouveaux arrivants ont dû travailler tout en améliorant leurs aptitudes en anglais.

Dans le cadre de notre programme, nous avons apporté un soutien spécifique aux personnes ayant des difficultés d'intégration et de recherche d'emplois, ce qui révèle une forte corrélation entre la difficulté à trouver du travail et la maîtrise limitée de l'anglais. Les cours de langues qui existent et offerts par les gouvernements fédéral et provinciaux ne sont pas suffisants afin de répondre à la demande et occasionnant d'importants retards. Même quand les nouveaux arrivants trouvent une place, les horaires des cours souvent ne conviennent pas aux familles qui travaillent ou qui ont des enfants, ce qui oblige beaucoup d'entre eux soit à étudier l'anglais seuls soit de reléguer au second rang l'apprentissage de la langue en faveur de leur survie immédiate.

Bien que cette approche puisse fonctionner à court terme, elle créera inévitablement des défis à long terme, notamment quand les personnes commencent à suivre les parcours pour l'obtention d'une résidence permanente ou font la transition à des emplois mieux rémunérés. Élargir les options de formation de langues qui soient accessibles et flexibles est essentiel afin d'assurer le succès à long terme des nouveaux arrivants ukrainiens en Alberta.

5. Le besoin d'améliorer les politiques systémiques : l'un des plus importants défis pour la main-d'œuvre ukrainienne en Alberta est que le volet d'arrivée tout entier a initialement été élaboré à titre provisoire. Ce système a essentiellement octroyé aux Ukrainiens un statut de travailleur tant que la guerre en Ukraine perdure. Toutefois, il n'a pas été conçu dans l'idée que la guerre va continuer au-delà de trois ans, sans qu'une issue soit en vue.

Pour de nombreux Ukrainiens, leurs permis de travail arrivent à échéance. Bien que le gouvernement du Canada ait introduit des politiques spéciales pour proroger leurs permis de travail, le processus peut s'avérer assez complexe. En outre, de plus en plus d'Ukrainiens font face à des problèmes alors qu'ils essayent de prolonger leurs passeports ukrainiens, ce qui complique encore la prorogation de leurs documents canadiens.

Sans une base solide et le droit légal de travailler au Canada, il nous est pratiquement impossible d'aider nos clients à trouver un emploi et à s'intégrer avec succès dans les communautés et la population active de l'Alberta.

## CONCLUSION

Le programme d'attractivité de l'Alberta rurale a suscité un vif d'intérêt des employeurs ruraux et des entreprises de taille moyenne à embaucher des talents d'origine ukrainienne. Beaucoup d'employeurs se sont avérés flexibles et enclins à répondre aux besoins spécifiques de ces travailleurs. Toutefois, bien qu'il y ait beaucoup d'intérêt dans la matière, de nombreux mécanismes de soutien doivent être mis en place pour assurer la réussite des jumelages et des déménagements/réinstallations dans de nouvelles communautés.

Notre programme priorise les Ukrainiens les plus vulnérables – ceux dont la capacité à obtenir du travail est critique pour leur bien-être. En dépit de l’accent sur ce programme, nombreux défis empêchent la participation immédiate à la population active, y compris les barrières linguistiques, le manque d’expérience canadienne et de titres de compétence, l’âge, les circonstances de famille, les conditions médicales, le trauma et les préoccupations en matière de santé mentale. Malgré tous nos efforts, nombre de ces barrières requièrent un soutien à long terme et durable auquel la plupart des nouveaux arrivants ukrainiens, en tant que travailleurs étrangers temporaires, ne peuvent prétendre.

Parmi les leçons clés apprises de nos interactions avec nos clients est que l’élément humain est difficile à prévoir lors de la conception d’un processus. Les intentions des gens peuvent changer tous les jours. Même lorsque les personnes manifestent initialement un fort intérêt pour un déménagement/une réinstallation dans de plus petites communautés, nous avons rencontré des cas où ils ont ultimement refusé des offres de travail malgré des salaires compétitifs, des logements disponibles et un accès au soutien communautaire nécessaire.

Au-delà des placements, l’une des réussites les plus significatives et les plus incommensurables de ce programme a été l’orientation et le soutien apportés à chaque client inscrit. Pour ceux qui répondaient aux critères d’éligibilité, nous avons mené des entretiens et offert des conseils pratiques afin d’améliorer leurs perspectives d’emploi. Même dans les cas où la réinstallation n’était pas possible, nous avons aidé les clients à élaborer des plans de carrière à long terme et à relever divers défis. Nous les avons notamment aidés à préparer leurs curriculum vitae et leurs documents, à trouver des voies de certification, à se familiariser avec les idées fausses en matière d’immigration, à se préparer aux entretiens d’embauche et à recevoir un soutien en matière de santé mentale. Ces efforts auront des effets positifs durables, même si leur ampleur ne se révélera qu’avec le temps.

Les relations établies avec les municipalités, les employeurs, les initiatives communautaires et les organisations de bénévoles représentent des fondations solides pour les futures initiatives qui soutiennent les nouveaux arrivants dans les communautés de petite et moyenne taille. Notamment, notre capacité à engager les organisations en dehors du secteur d’établissement traditionnellement financé est cruciale pour les programmes axés sur les régions rurales, où les services d’établissement sont loin d’être aussi disponibles qu’ils le sont dans les régions urbaines. Les liens établis à travers l’U-RAAP seront indispensables pour les initiatives futures.

Aller de l’avant et pérenniser le programme nécessiteront une collaboration continue entre les agences d’établissement, les organismes publics, les employeurs et les groupes des initiatives communautaires hors les modèles de financement traditionnels. Des efforts devraient aussi se focaliser sur le perfectionnement du soutien avant l’arrivée, l’élargissement des mesures incitatives aux employeurs et le plaidoyer en faveur des politiques d’immigration qui fournissent une plus grande stabilité pour les nouveaux arrivants ukrainiens. En outre, augmenter les investissements dans la formation linguistique ainsi que fournir des ressources pour le développement des carrières seront primordiaux pour assurer une réussite à long terme.