

Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise

Outaouais



51 solutions

aux questions des employeurs



Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise

51 solutions aux questions des employeurs

**Avant-propos : Intégrer une personne immigrante en emploi,
« Un plus pour votre entreprise »**

Un processus dynamique

Des recherches, menées par différents ministères, et plus précisément le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), démontrent que l'intégration en emploi d'une personne immigrante est un processus dynamique comportant plusieurs étapes dont la séquence varie en fonction des besoins et du cheminement de cette personne. Ces adaptations se manifestent souvent par des périodes de mise à jour de ses connaissances et de ses aptitudes, par des activités d'insertion à la société d'accueil et, parfois, par la mise à niveau de ses acquis et l'acquisition de connaissances nouvelles. Il est important pour vous, employeurs qui travaillez avec des personnes immigrantes ou qui désirez embaucher une personne immigrante dans votre entreprise, de connaître les ressources du milieu ainsi que les facteurs favorables en matière d'intégration en emploi.

Un outil adapté aux besoins des employeurs

L'outil *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise*, que nous vous présentons, a été structuré de façon à mettre en évidence les obstacles les plus sérieux à l'intégration des personnes immigrantes. Il présente l'information sous la forme de 17 fiches qui portent sur les problématiques vécues dans les entreprises, exemples à l'appui. De plus, 51 pistes de solutions quant à la façon de lever ces obstacles sont proposées aux employeurs.

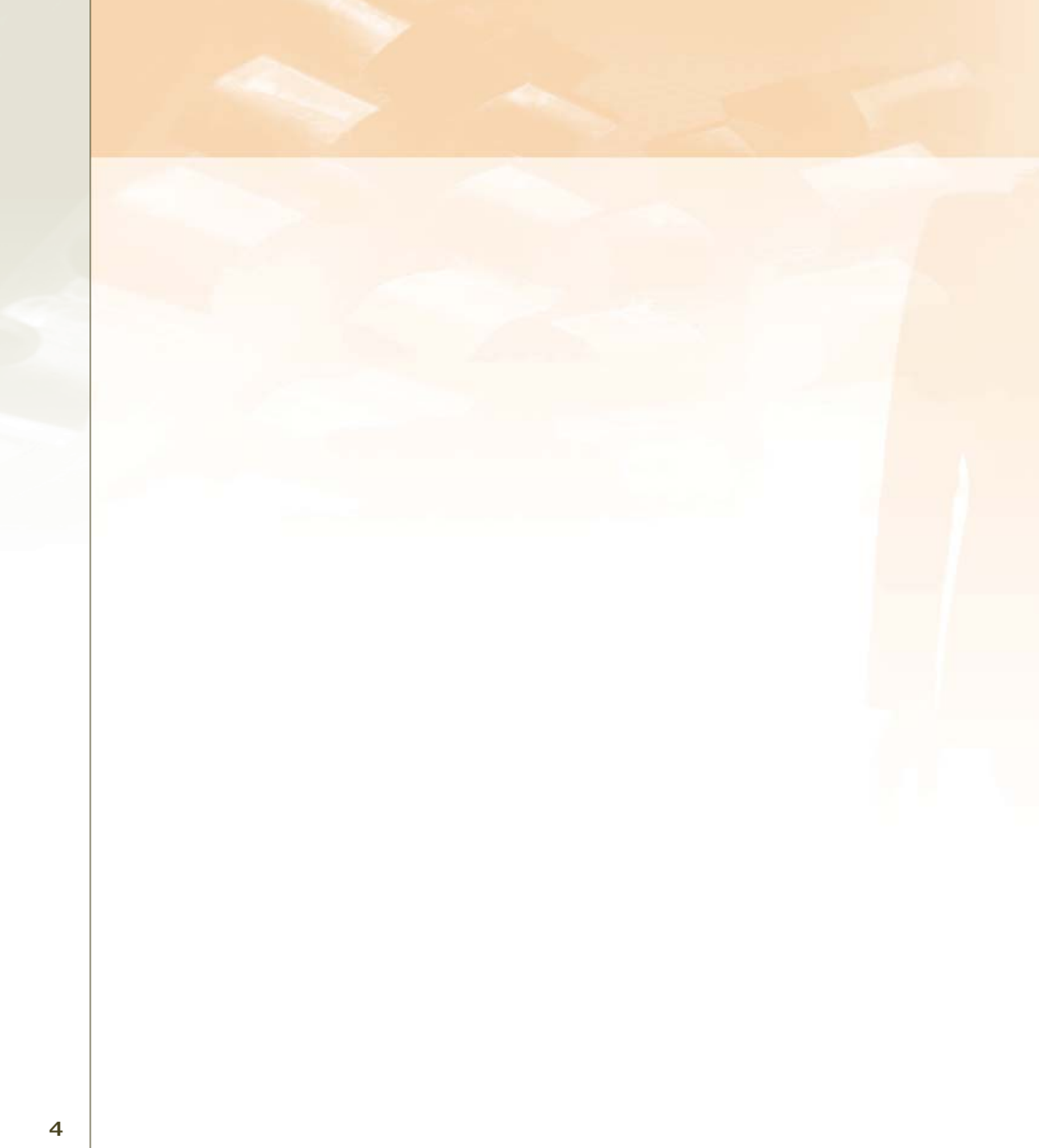
Principales collaborations

Cette production a été réalisée dans le cadre d'un projet de partenariat entre Emploi-Québec Outaouais, Immigration-Québec Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec et la Table Éducation Outaouais. Nous désirons par ailleurs remercier Emploi-Québec Estrie et Immigration Québec Direction régionale de l'Estrie, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, concepteurs de ce guide, pour leur étroite collaboration. Le document se veut un outil informatif et n'a pas la prétention de répondre à toutes vos questions. Ainsi, le personnel d'Immigration-Québec et d'Emploi-Québec se fera un plaisir de répondre à toute demande d'aide de votre part et vous assure de son entière collaboration. Nous croyons fermement que les compétences professionnelles de la personne immigrante développées en emploi, dans un milieu de travail favorable où règnent de bonnes relations de travail, constituent un apport précieux à la rentabilité d'une entreprise.

Nous sommes persuadés qu'intégrer une personne immigrante en emploi est définitivement « Un plus pour votre entreprise ».

Table des matières

Avant-propos : intégrer une personne immigrante en emploi, « un plus pour votre entreprise »	1
Fiche 1 : Les facteurs favorables à l'intégration en emploi des personnes immigrantes	5
Qui peut m'aider à intégrer la personne immigrante dans mon entreprise ?	
Fiche 2 : La barrière linguistique	9
Fiche 3 : La méconnaissance du fonctionnement, de la culture et des pratiques du marché du travail	13
Où trouver l'employé compétent ?	
Fiche 4 : À la recherche d'employés compétents	19
Fiche 5 : À la recherche de références pour un candidat	21
La personne immigrante accepte-t-elle un emploi non spécialisé ?	
Fiche 6 : La surqualification de la personne immigrante	25
Fiche 7 : L'appréhension de l'employeur face à l'instabilité en emploi de la personne immigrante qualifiée	27
Fiche 8 : La nostalgie du pays et la stabilité en emploi	29
Comment apprivoiser les différences culturelles ?	
Fiche 9 : Une entrevue de sélection surprenante	33
Fiche 10 : Le regard des employés de l'entreprise sur les différences culturelles	35
Fiche 11 : Le regard de la personne immigrante sur les différences culturelles	37
À qui s'adresser pour la reconnaissance des expériences et des diplômes étrangers ?	
Fiche 12 : La reconnaissance des expériences de travail	41
Fiche 13 : L'évaluation comparative des études effectuées hors Québec	43
Fiche 14 : Les métiers et occupations réglementés	45
Fiche 15 : L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel	47
Mon candidat a-t-il le droit de travailler au Québec ?	
Fiche 16 : Les documents d'immigration obligatoires pour travailler au Québec	51
Aurai-je droit à de l'aide financière si j'engage une personne immigrante ?	
Fiche 17 : La formation en entreprise et l'aide financière	55
Les annexes	
Annexe 1 : Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)	59
Annexe 2 : Mesure de formation (MFOR)	60
Annexe 3 : Subvention salariale	61
Annexe 4 : Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi	62
Annexe 5 : Programme PRIIME	63
Annexe 6 : Les Centres locaux (CLE) et le service aux entreprises des commissions scolaires de la région de l'Outaouais	64



Fiche 1 : Les facteurs favorables à l'intégration en emploi des personnes immigrantes

Diverses caractéristiques individuelles peuvent constituer, selon les personnes, des éléments positifs au succès de la démarche d'intégration en emploi. Voici une brève description de ces éléments et des conséquences prévisibles sur l'employabilité de la personne immigrante.

L'âge

- Pour les nouveaux immigrants, l'âge a une influence sur la facilité et la rapidité d'obtenir un emploi au profit des groupes plus jeunes. Les 18-40 ans connaissent une vitesse d'accès à un premier emploi relativement supérieure à celle de 41 ans et plus. Toutefois, les 41 ans et plus gardent leur emploi plus longtemps. Cette plus grande instabilité en emploi des plus jeunes peut refléter à la fois une meilleure capacité de mobilité et un désir d'améliorer leur qualité de vie.

La scolarité

- La scolarité influence le processus d'insertion en emploi des nouveaux immigrants, mais la situation semble relativement comparable du niveau primaire au postsecondaire. La formation universitaire confère un léger avantage par rapport aux niveaux secondaire et postsecondaire.
- Les personnes immigrantes qui possèdent une formation universitaire acceptent une première insertion au marché du travail dans des emplois moins qualifiés qui ne correspondent pas nécessairement à leur niveau ou profil de compétences. Après une période d'adaptation ou un retour aux études, plusieurs réussissent à réaliser une meilleure adéquation entre leurs qualifications et la profession exercée.

Homme ou femme, une réalité différente

- La trajectoire d'insertion au marché du travail est également différente selon le sexe. De façon générale, les hommes immigrants semblent s'intégrer en emploi plus facilement que les femmes. Le degré de scolarité de la femme immigrante et la culture du travail du pays d'origine sont considérés comme les principaux facteurs de cette situation.

La connaissance des langues en usage

- Une bonne connaissance du français dont la terminologie propre à la profession, à la spécialité ou au secteur offre aux nouveaux arrivants l'accès aux emplois plus qualifiés.
- La connaissance de l'anglais est aussi un atout qui facilite l'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle.

Motivation personnelle

- La motivation et le désir de réussir influencent de façon importante l'insertion au marché du travail. Chez les nouveaux immigrants, cette motivation se reflète par la détermination à parfaire leur formation par l'apprentissage de la langue française et par une mise à niveau de leurs compétences professionnelles.

Techniques de recherche d'emploi

- Les techniques de recherche d'emploi utilisées au Québec se différencient des techniques utilisées à travers le monde. Leur connaissance peut influencer positivement l'insertion en emploi.



Qui peut m'aider à intégrer
la personne immigrante
dans mon entreprise ?



Fiche 2 : La barrière linguistique

Mise en situation

Il y a deux ans, un entrepreneur de l'Outaouais a engagé Boris pour travailler comme manœuvre dans son entreprise. Boris a appris son métier d'électricien en Pologne, son pays d'origine. L'entrepreneur apprécie le travail soutenu de cet employé qu'il considère compétent et dynamique. Il désire lui offrir un poste de chef d'équipe, ce qui exige de la personne le sens des responsabilités, du leadership et de l'organisation au travail.

Il hésite à lui offrir ce poste, car Boris présente des difficultés à communiquer en français.

Éléments d'information

- Parmi les difficultés d'insertion en emploi des personnes immigrantes, la méconnaissance du français est sans conteste celle qui est la plus présente et qui semble apporter le plus de conséquences négatives. Par exemple, elle oblige souvent la personne immigrante à réorienter sa carrière en passant d'une tâche à caractère professionnel à une tâche de manœuvre.
- L'écart linguistique par rapport à la langue maternelle a un impact majeur sur la facilité à apprendre une langue seconde.
- La méconnaissance du français empêche la personne immigrante de participer à la vie sociale et professionnelle de l'entreprise.
- La barrière linguistique n'est pas le seul obstacle à l'intégration en emploi des personnes immigrantes. L'âge, le degré de scolarité, la motivation et la personnalité sont autant de facteurs qui influencent les besoins des personnes immigrantes, de même que leur intérêt et leur facilité à assimiler une nouvelle langue.
- La trajectoire d'insertion en emploi des personnes immigrantes n'est pas rectiligne et ne comporte pas de points de passage obligatoires : arrivée, francisation, obtention d'un premier emploi.
- 50 % des personnes immigrantes sélectionnées par le gouvernement du Québec parlent déjà la langue française avant de s'établir au Québec.

Pistes de solution

- Présenter l'entreprise comme un milieu d'apprentissage de la langue. L'expérience démontre que la maîtrise d'une langue peut s'acquérir en milieu de travail. Le fait d'être en emploi devient pour la personne immigrante un incitatif à l'apprentissage de la langue. Quant à l'entreprise, elle devient un lieu d'apprentissage propre au secteur de l'emploi.

- Suggérer des lectures rattachées aux activités de l'entreprise et aux tâches à effectuer. C'est souvent le vocabulaire technique relié à l'exercice du métier ou de la profession qui fait défaut à la personne immigrante. Ces lectures pourraient suffire pour l'employé scolarisé qui maîtrise les rudiments de la langue française.
- Comme premier emploi, offrir à la personne immigrante qui n'a pas la maîtrise du français une fonction de travail où le volume de communications est réduit, c'est-à-dire un environnement où l'utilisation du langage et de l'écriture est le plus souvent minimale.
- Inciter la personne immigrante à s'inscrire à une formation en français langue seconde. Les personnes immigrantes peu scolarisées ont besoin d'une plus longue période d'apprentissage, doublée d'une approche pédagogique particulière. Les centres d'éducation des adultes, le Service de formation continue du Cégep de l'Outaouais, le Bureau de liaison université – milieu de l'Université du Québec en Outaouais et le programme de francisation d'Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec offrent des services de formation en langue seconde diversifiés et souples pour répondre adéquatement aux besoins des personnes immigrantes scolarisées ou peu et pas scolarisées.
- L'entreprise pourrait, en partenariat avec les Services de formation aux entreprises des commissions scolaires, du Cégep et de l'Université, offrir aux personnes immigrantes une formation de groupe en langue seconde. Une attention particulière pourrait être accordée à l'apprentissage du vocabulaire technique relié à l'exercice du métier ou de la profession.

- Vous souhaitez améliorer le niveau de connaissances en français de personnes immigrantes ? Vous pouvez communiquer avec les organismes responsables de la francisation :

Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

Commission scolaire au Cœur-des-Vallées

Centre la Cité

Téléphone : (819) 281-2054

Commission scolaire des Draveurs

Centre Nouvel Horizon

Téléphone : (819) 561-9181

Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais

Centre Notre-Dame-du-Désert

Téléphone : (819) 449-6644

Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais

Centre de formation générale et professionnelle Vision-Avenir

Téléphone : (819) 771-2112

Cégep de l'Outaouais

Service de formation continue

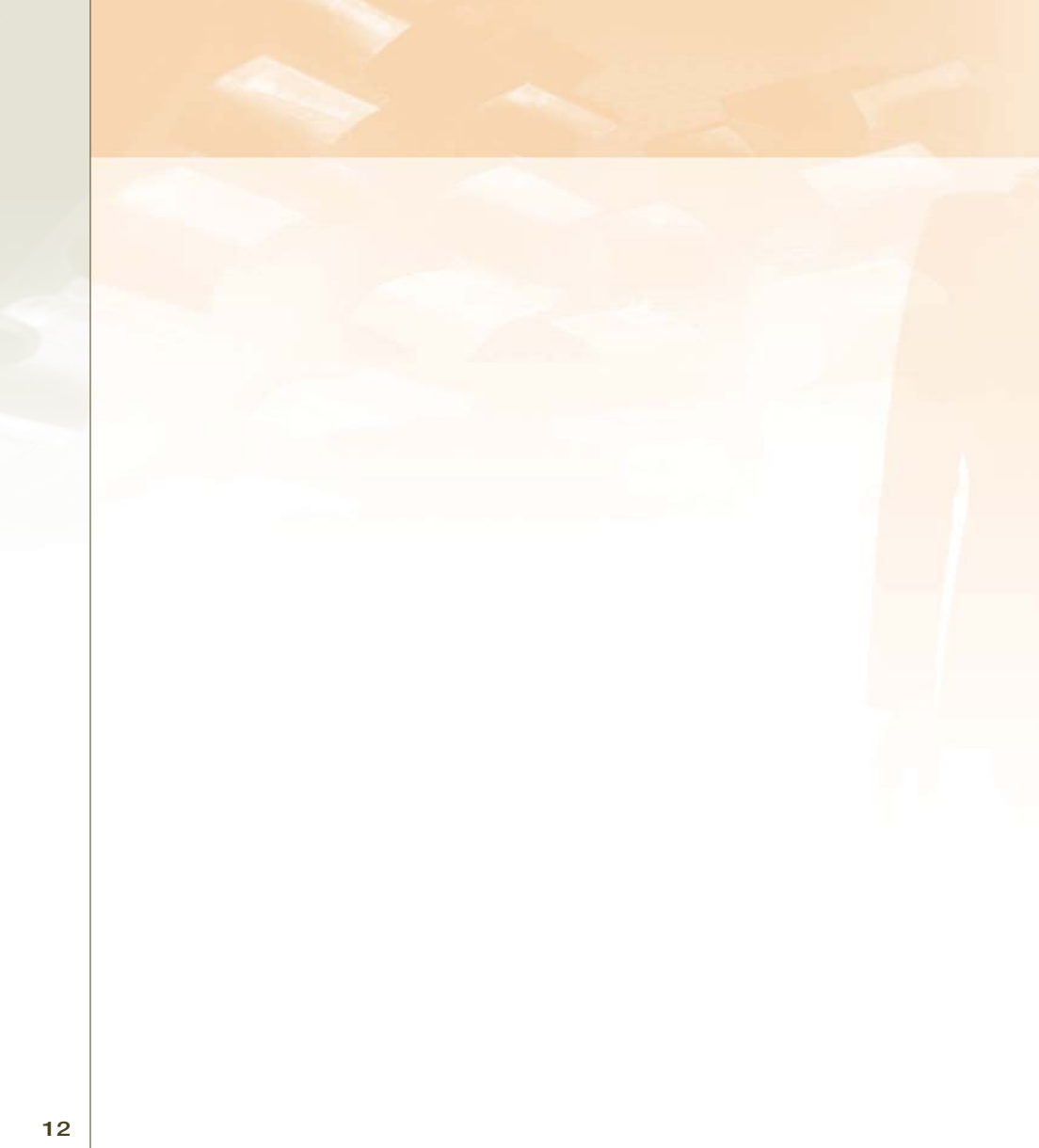
Téléphone : (819) 770-4012 poste 4575

Ligne sans frais : 1 866-770-4012 poste 4575

Université du Québec en Outaouais

Bureau de liaison université-milieu (Blum)

Téléphone : (819) 595-3900 poste 1831



Fiche 3 : La méconnaissance du fonctionnement, de la culture et des pratiques du marché du travail

Mise en situation

Il y a quelques semaines, l'entreprise « Marchand » a embauché Verlane, immigrante du Cameroun, pour travailler comme étalagiste dans son marché d'alimentation à grande surface. Cette dernière assume très bien les tâches qui lui sont confiées. Toutefois, son chef d'équipe lui reproche régulièrement ses retards au travail. En dépit d'avertissements répétés, Verlane ne semble pas comprendre l'importance de la ponctualité et ne modifie pas son comportement.

Éléments d'information

- Les difficultés de certaines personnes immigrantes à s'adapter à la société industrielle nord-américaine constituent un handicap majeur à l'intégration réussie en emploi, et ce, bien avant la question linguistique.
- Souvent dans un laps de temps plutôt court, la personne immigrante doit apprivoiser une nouvelle réalité, assimiler des règles de travail inhabituelles et se trouver des repères dans un contexte inconnu pour elle.
- Plus les différences de contexte de travail entre la société d'origine et la société d'accueil sont grandes, plus importants seront les besoins d'information de la personne immigrante, et ce, en dépit de son niveau de scolarité.
- La connaissance du français, seule, ne résout pas l'obstacle constitué par la méconnaissance du fonctionnement et des pratiques du marché de l'emploi.
- Les nouveaux arrivants manquent d'information sur les mécanismes, les règles, le fonctionnement du marché du travail; sur les possibilités réelles qu'il offre et sur la façon de trouver un emploi. Ils manquent également d'information sur les droits des travailleurs, les niveaux de salaires payés selon le genre d'emploi et les codes culturels.
- Certaines personnes immigrantes ont une conception du temps qui est différente de celle des individus d'origine nord-américaine.

Pistes de solution

- Le problème étant majeur, il est primordial de la part de l'employeur et des représentants syndicaux, s'il y a lieu, d'informer l'employé immigrant des particularités de la culture du travail au Québec.

- Les sujets importants à traiter pourraient être :
 - l'attitude au travail, en général;
 - les attitudes au travail priorisées par l'entreprise;
 - la culture du travail au Québec;
 - les conditions d'exercice de son métier ou de sa profession au Québec;
 - les pratiques visant à assurer la santé et la sécurité au travail;
 - les thèmes reliés à l'organisation du travail, par exemple, les régimes de relations de travail, les conditions minimales de travail, les structures syndicales.

- Une information sur les us et coutumes de l'emploi au Québec et un suivi en emploi sécuriseront la personne et combleront les manques culturels dans le domaine de l'emploi.

- Pour assurer une meilleure intégration en emploi de la personne immigrante, l'entreprise peut profiter d'une aide financière, notamment dans le cadre du programme PRIIME. Ce programme, destiné aux PME, permet d'offrir du soutien salarial et le remboursement de certains frais qu'entraîne l'embauche de personnes immigrantes. Pour de l'information à ce sujet vous pouvez communiquer avec le personnel des Centres locaux d'emploi (CLE) de votre région. Les coordonnées se trouvent à l'annexe 6.

- L'employeur qui agit comme formateur aurait intérêt à s'informer des apports financiers qu'offre Emploi-Québec pour faciliter l'intégration en emploi des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

- Cette initiative de l'entreprise permet aux personnes immigrantes d'accéder à une nouvelle culture du travail et ainsi adapter leurs connaissances et leurs compétences au fonctionnement et aux pratiques de l'entreprise. Vous trouverez la liste et une brève description de ces ressources financières aux annexes 1, 2, 3, 4 et 5.

- Vous aimeriez aider les personnes immigrantes à s'adapter à votre culture du travail? Vous pouvez communiquer avec les organismes responsables de cette formation :

Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

**Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC)
Service conseil en relations interculturelles**

Téléphone : 1 888 873-1534

Accueil Parrainage Outaouais

Téléphone : (819) 777-2960 secteur Hull

(819) 561-2960 secteur Gatineau

Service Intégration Travail Outaouais

Téléphone : (819) 776-2260.

Carrefour Jeunesse Emploi de l'Outaouais.

Téléphone : (819) 561-7712

Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

Téléphone : (819) 776-6764

Cégep de l'Outaouais

Service de formation continue

Téléphone : (819) 770-4012 poste 4575

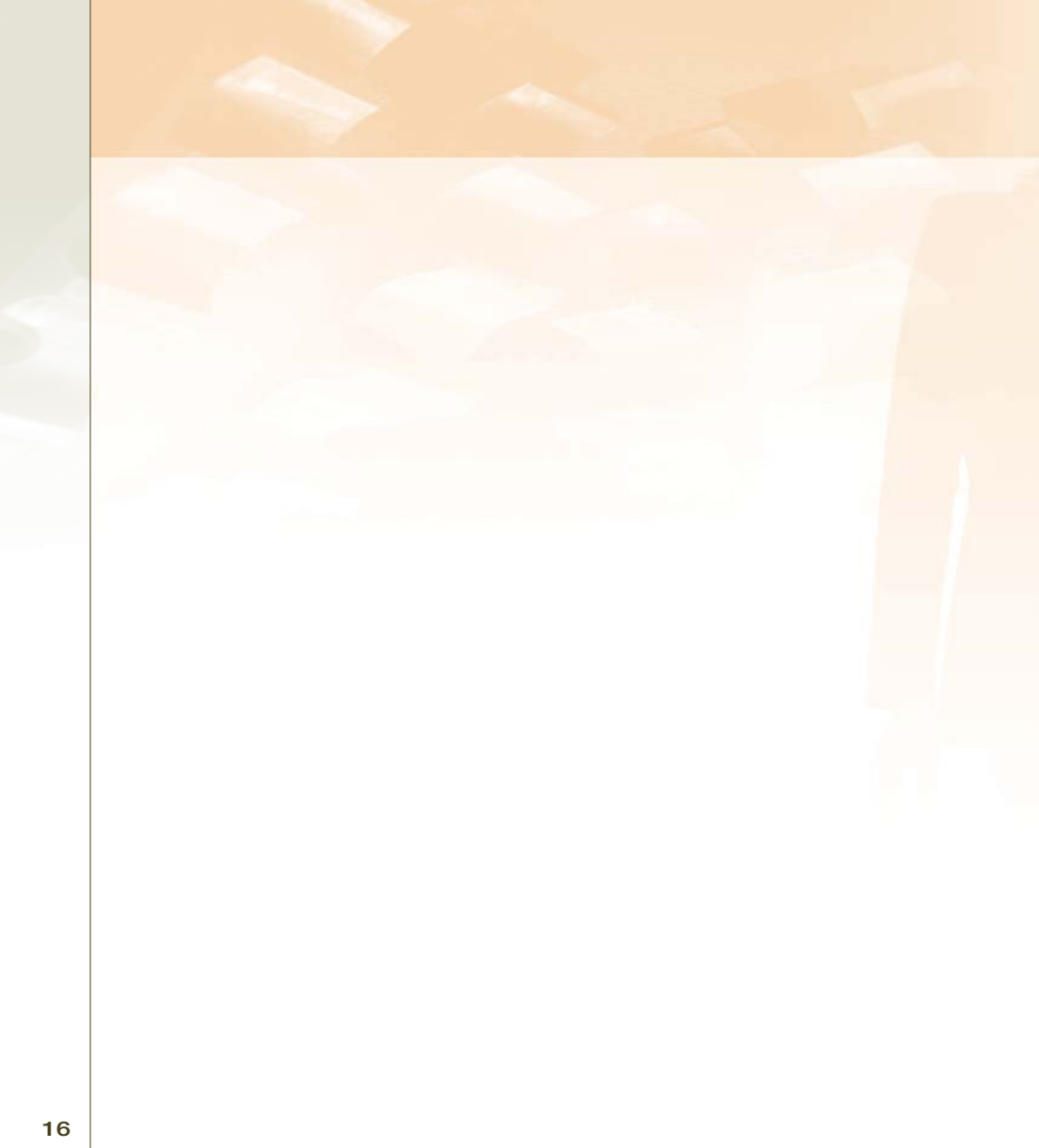
Ligne sans frais : 1-866-770-4012 poste 4575

Université du Québec en Outaouais

Bureau de liaison université-milieu (Blum)

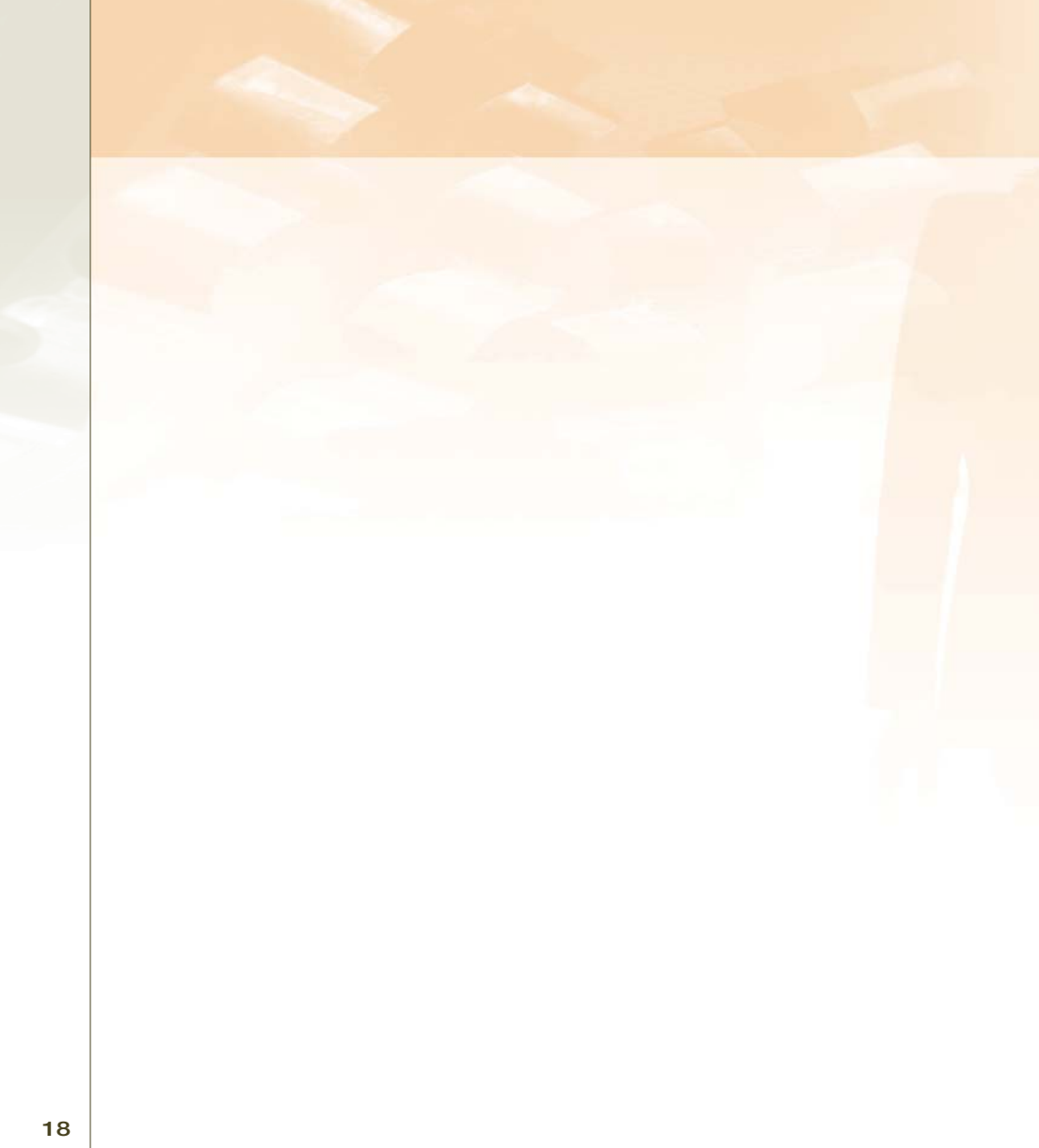
Téléphone : (819) 595-3900 poste 1831

POUR LES AUTRES MRC, la formation est offerte par le Service aux entreprises du Centre d'éducation des adultes de la région. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.





Où trouver l'employé
compétent ?



Fiche 4 : À la recherche d'employés compétents

Mise en situation

La « Manufacture huppée » désire engager quelques opérateurs de machines à coudre industrielles dans son entreprise. La responsable de la qualité de l'entreprise a entendu dire que les personnes immigrantes sont motivées au travail et que les vêtements qu'elles confectionnent se comparent aux créations de bons couturiers. Elle aimerait connaître le nom des organismes qui accompagnent les personnes immigrantes dans leur intégration et qui pourraient lui proposer les meilleurs candidats intéressés à travailler dans son entreprise de confection.

Pistes de solution

- Des formations en insertion socioprofessionnelle spécifiquement adaptées aux personnes immigrantes sont offertes par certains organismes d'employabilité. Ces formations ont pour but de préparer les personnes immigrantes à jouer leur rôle de citoyen et de travailleur dans leur pays d'accueil.
- Vous êtes à la recherche de nouveaux employés? Vous pouvez communiquer avec les organismes d'employabilité suivants :

Service Intégration Travail Outaouais

Téléphone : (819) 776-2260.

Carrefour Jeunesse Emploi de l'Outaouais.

Téléphone : (819) 561-7712

Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

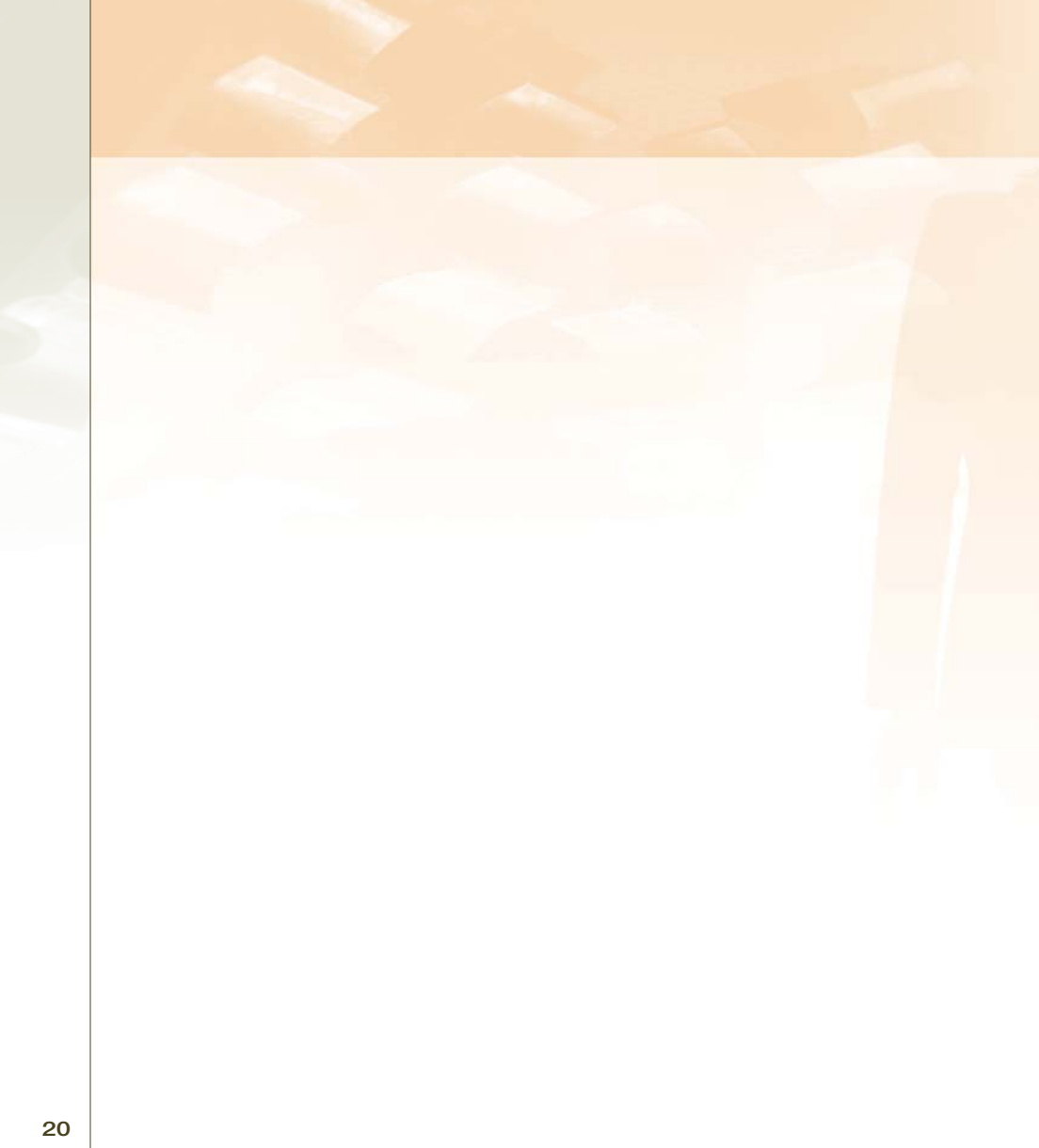
Téléphone : (819) 776-6764

O'Bois International

Entreprise d'entraînement

Téléphone : (819) 770-2647

- Le personnel des Centres locaux d'emploi (CLE) de votre localité a développé une expertise dans sa relation d'aide avec les personnes immigrantes et dans sa démarche en employabilité. La liste des Centres locaux d'emploi (CLE) et leurs coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.



Fiche 5 : À la recherche de références pour un candidat

Mise en situation

La direction des ressources humaines de l'entreprise « Parfum inc. » a sélectionné trois candidates pour travailler, comme cosméticiennes, dans sa boutique. L'une d'entre elles, Alicia, vient à peine d'immigrer au Québec. Elle est à la recherche de son premier emploi. Elle n'a ni amis ni parents qui résident au Québec. Elle parle français et a en main des attestations d'études et des références d'employeurs de son pays d'origine.

La direction aimerait en savoir plus sur cette candidate.

Éléments d'information

- Sans réseau, les difficultés pour la personne immigrante de se trouver un premier emploi sont importantes.
- En quittant leur pays d'origine, les personnes immigrantes se retrouvent souvent seules, avec ou sans famille immédiate, et sans contacts professionnels.
- Certaines ont vécu dans des camps de réfugiés ou ont quitté leur pays de façon tragique. Elles se retrouvent donc sans diplôme et sans portfolio.

Pistes de solution

- Au cours de l'entrevue, la direction de l'entreprise pourrait vérifier auprès du candidat s'il a participé à une formation en francisation et en employabilité ou s'il a reçu tout autre service offert par les organismes du milieu. Le candidat pourrait, dès lors, proposer quelques noms d'intervenants qui l'ont soutenu dans sa démarche d'intégration sociale et professionnelle.
- Vous aimeriez recevoir de l'information sur un candidat en particulier? Vous pouvez communiquer avec les organismes suivants :

Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec accueille la plupart des personnes qui immigrent au Québec et qui choisissent l'Outaouais comme région d'accueil. Ces ressources possèdent suffisamment de renseignements sur les nouveaux arrivants pour répondre aux questions des directions d'entreprise sur leur employabilité. Elles se feront un plaisir de répondre à vos questions après avoir obtenu l'autorisation écrite de la personne concernée.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888 295 9095

Les organismes Service Intégration Travail Outaouais, Accueil Parrainage Outaouais, Carrefour Jeunesse Emploi de l'Outaouais ainsi que l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais travaillent avec la clientèle immigrante depuis plusieurs années. Les intervenants accompagnent les personnes immigrantes dans la plupart de leurs démarches d'intégration sociale et d'insertion en emploi, de l'accueil en Outaouais à leur autonomie professionnelle et parfois plus. Ils pourront répondre à vos questions après avoir obtenu l'autorisation écrite de la personne concernée.

Accueil Parrainage Outaouais

Téléphone : (819) 777-2960

Service Intégration Travail Outaouais

Téléphone : (819) 776-2260

Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

Téléphone : (819) 776-6764

Carrefour Jeunesse Emploi de l'Outaouais.

Téléphone : (819) 561-7712



La personne immigrante
accepte-t-elle
un emploi non spécialisé ?



Fiche 6 : La surqualification de la personne immigrante

Mise en situation

Une firme privée de placement, qui embauche des ouvriers non spécialisés, présente Chimed à la direction des ressources humaines de l'entreprise « Travail à la chaîne ». Chimed était ingénieur en électronique, en Algérie. Arrivé en Outaouais depuis sept mois, il n'a pas réussi à intégrer le marché du travail. La direction de l'entreprise, devant la surqualification de Chimed pour exercer un métier non spécialisé, hésite à l'embaucher. Elle craint une démotivation du nouvel employé et son départ de l'entreprise à très courte échéance.

Éléments d'information

- Les personnes immigrantes, en dépit de leur degré élevé de scolarité dans des domaines souvent spécialisés, connaissent des difficultés à intégrer le marché du travail, dès leur arrivée au Québec, en raison de l'inadéquation entre leurs qualifications et la profession exercée dans leur pays d'origine ainsi que des difficultés à se faire reconnaître leurs acquis.
- De plus, leur expérience et leur formation professionnelle sont parfois incompatibles avec les besoins spécifiques des entreprises.
- Les personnes immigrantes scolarisées acceptent un emploi qui ne requiert qu'une parcelle de leurs compétences professionnelles. Plusieurs considèrent qu'elles doivent recommencer au bas de l'échelle et pour elles « c'est comme ça ».
- La complexité croissante de l'exercice des métiers et des professions au Québec prend de plus en plus d'importance et exige de la personne immigrante une intégration instantanée dans un emploi, sans mise à niveau préalable.

Pistes de solution

- Dès l'embauche, convenir avec la personne immigrante surqualifiée qu'on reconnaît ses compétences, mais que, présentement, on ne peut les utiliser que partiellement.
- La surqualification de la personne immigrante pour des emplois de niveaux élémentaire et intermédiaire crée parfois chez l'employeur, dès l'embauche de la personne à potentiel intéressant, l'ouverture à une possibilité d'avancement futur dans un poste de travail correspondant davantage à la formation et aux compétences de la personne recrutée. L'employeur encourage ainsi la personne à s'investir dans l'apprentissage d'un métier non spécialisé et évite la perte d'un employé qu'il aura formé à la culture de son entreprise et dont l'expertise profitera à son développement.

- Une formation d'appoint très pointue, orientée sur la spécificité et les besoins de l'entreprise, et offerte par les institutions ou par l'entreprise elle-même, motive la personne immigrante à s'investir dans son travail tout en faisant profiter l'entreprise de son expertise. On évite ainsi une migration secondaire, vers une autre province, de spécialistes dont le Québec a réellement besoin pour assurer son développement industriel, scientifique et professionnel.
- Dans le contexte d'une pénurie de main-d'œuvre appréhendée, l'intégration en emploi des personnes immigrantes surqualifiées prend ici toute son importance.

Fiche 7 : L'appréhension de l'employeur face à l'instabilité en emploi de la personne immigrante qualifiée

Mise en situation

À la lecture du curriculum vitæ de Carlos, le directeur des ressources humaines de l'entreprise « HIM » est surpris de constater le nombre d'emplois occupés par Carlos depuis un an. Il s'interroge sur sa capacité à s'adapter au Québec et sur sa stabilité en emploi. Il hésite à procéder à l'embauche.

Éléments d'information

- L'intégration de la personne immigrante en emploi suppose, le plus souvent, des périodes d'essais de plusieurs emplois et la mise à niveau des acquis ou l'acquisition de formations nouvelles avant d'arriver à un ancrage plus durable et à une activité plus professionnelle et plus stable.
- C'est au quotidien dans les démarches et les actions successives que se réalise une jonction fructueuse avec le marché du travail, en accord avec les aptitudes et les compétences des candidats.
- Les personnes immigrantes acceptent souvent des emplois précaires, comme premières expériences de travail au Québec.
- Il arrive que la personne immigrante cumule deux emplois précaires pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.
- Étant donné les écarts possibles entre les connaissances et les compétences acquises dans le pays d'origine et celles requises au Québec, les personnes immigrantes ont souvent besoin d'adapter leurs qualifications aux particularités québécoises. Une formation d'appoint est souhaitable, sinon nécessaire, pour bon nombre de nouveaux immigrants afin d'assurer une stabilité dans un emploi le plus rapproché de leur formation initiale.
- Il est normal pour la personne, qu'elle soit québécoise ou immigrante, de vouloir améliorer sa qualité de vie même si cela doit passer par un nouvel emploi.
- Les personnes immigrantes de 18 à 40 ans présentent une facilité d'adaptation et le désir d'améliorer leur situation de vie par un emploi qui correspond davantage à leur formation initiale. Ce comportement peut refléter l'image d'une relève de travailleurs intéressants pour l'expansion d'une entreprise.

Pistes de solution

- Lorsque le cas se présente, la direction pourrait convoquer la personne immigrante à une deuxième entrevue pour discuter des raisons qui ont engendré ses nombreux changements d'emploi.
- Partager sa préoccupation avec d'autres employeurs en situation similaire ou avec des organismes du milieu, qui connaissent le parcours d'emploi de la personne immigrante.



Fiche 8 : La nostalgie du pays et la stabilité en emploi

Mise en situation

Le propriétaire de l'industrie « Papyrus » hésite à procéder à l'embauche d'Octavian. Ce dernier était cadre supérieur dans une compagnie de production de papier journal, jusqu'à son départ de la Roumanie. Le propriétaire craint qu'Octavian, après quelques mois de travail dans son entreprise à exécuter des tâches élémentaires, décide de retourner vivre dans son pays d'origine. Il aimerait rencontrer une personne qui lui donnerait quelques informations sur le sujet.

Éléments d'information

- En général, la personne immigrante, qui a vécu toutes les étapes pour obtenir son certificat de sélection et sa résidence permanente et qui en a défrayé les coûts, a réfléchi longuement avant de prendre une décision si déterminante et aux conséquences importantes pour elle et les siens.
- « Une fois sortie de son pays, la personne immigrante n'est plus comme avant. » Pour elle, revenir en arrière, c'est recommencer.¹
- À son arrivée au Québec, l'emploi et l'indépendance économique qui en résulte sont les objectifs prioritaires de la personne immigrante. Si elle se réalise dans son emploi, elle y mettra tout son courage et les efforts nécessaires (études, recherches, travail) pour développer une appartenance à l'entreprise et se donner toutes les chances pour s'y intégrer et y progresser.
- Avoir un travail régulier pour la personne immigrante, c'est poursuivre la réalisation des projets qu'elle a interrompus en quittant son pays d'origine.

Pistes de solution

- En entrevue de sélection, l'employeur peut demander à la personne immigrante de lui parler de son parcours d'immigration et de ses projets de carrière.
- L'employeur peut s'adresser au personnel d'Immigration-Québec Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec pour connaître le parcours général et la stabilité en emploi de la personne immigrante.

1 Tiré du film : *Élias et les Petrov... pendant sept ans*.
Auteur : Yves Dion.
Office national du film du Canada (ONF).

Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ?

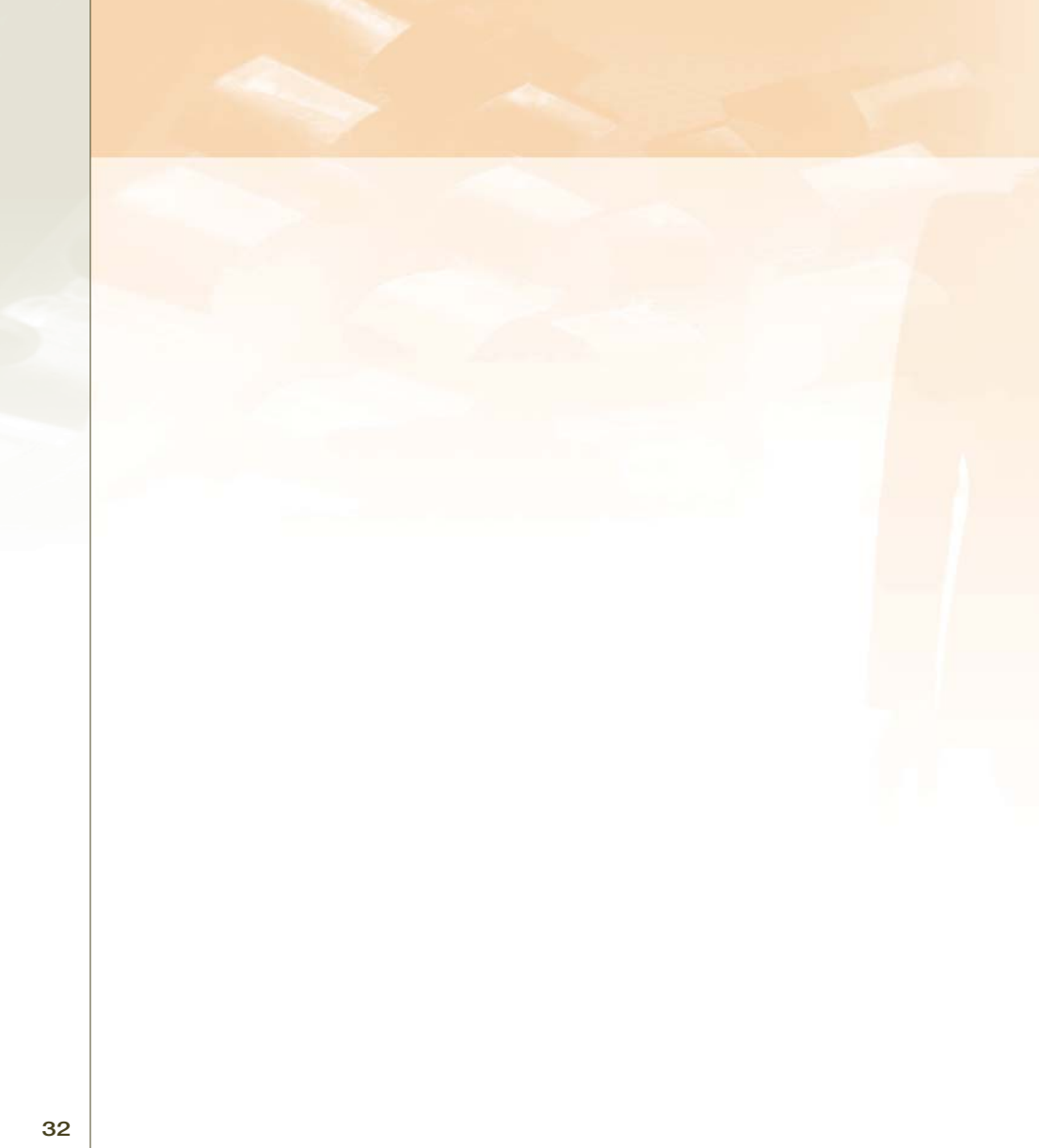
Le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC) possède des statistiques intéressantes sur le parcours de la clientèle immigrante et se fera un plaisir de les partager avec vous.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095



Comment apprivoiser les
différences culturelles ?



Fiche 9 : Une entrevue de sélection surprenante

Mise en situation

La direction de City Studio, entreprise spécialisée en multimédia, termine une entrevue de sélection. Elle tenait beaucoup à rencontrer Nassima, jeune femme de nationalité tunisienne, qui a complété une formation en graphisme à l'Université de Tunis. Nassima présente un curriculum vitae intéressant et un portfolio très prometteur pour les besoins de l'entreprise. Mais... pendant toute la durée de l'entrevue, elle n'a pas levé les yeux, et les réponses transmises au comité de sélection ne reflètent aucunement ses talents en création artistique, sa motivation et son intérêt à travailler dans cette entreprise. La direction est déconcertée. L'entreprise City Studio a-t-elle intérêt à procéder à l'embauche de Nassima ?

Éléments d'information

- La transplantation dans un nouveau milieu exige de la personne immigrante un apprentissage important de codes et de façons de faire, dont plusieurs lui sont tout à fait inconnus.
- Les différences culturelles sont parfois déconcertantes pour quiconque n'a pas travaillé avec une personne immigrante ou côtoyé celle-ci.
- Dans certains pays, il est très impoli de lever les yeux ou de soutenir le regard d'un supérieur, et d'étaler ouvertement ses qualités et ses capacités. On préfère davantage laisser l'employeur découvrir, dans le travail et dans l'action, sa personnalité et ses compétences.

Pistes de solution

- Dans cette situation, la direction de l'entreprise saura mettre l'accent davantage sur les expériences et le portfolio de la personne, amoindrissant ainsi ce que l'on conçoit comme inacceptable dans le déroulement d'une entrevue.
- Le MICC a mis sur pied un service conseil en relations interculturelles pour accompagner les entreprises dans une démarche pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes.
- Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec, Accueil Parrainage Outaouais, le Service Intégration travail Outaouais et l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais travaillent quotidiennement avec les personnes immigrantes. Le personnel de ces organisations offre de l'information sur la diversité culturelle aux entreprises qui en font la demande.

Vous aimeriez recevoir de l'information sur la diversité culturelle ?
Vous pouvez communiquer avec le personnel des organismes suivants :

Immigration- Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

**Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC)
Service conseil en relations interculturelles**

Téléphone : 1 888-873-1534

Accueil Parrainage Outaouais

Téléphone : (819) 777-2960

Service Intégration travail Outaouais

Téléphone : (819) 776-2260

Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

Téléphone : (819) 776-6764

- La fiche 3 traite de la méconnaissance du fonctionnement, de la culture et des pratiques du marché du travail. Elle vise à informer l'employeur du cheminement que doit parcourir la personne immigrante pour réussir son intégration sociale et professionnelle.

Fiche 10 : Le regard des employés de l'entreprise sur les différences culturelles

Mise en situation

Dans le département de conciergerie, les employés se moquent de Marius, le nouveau venu de Lyon. On lui joue de mauvais tours et on s'amuse à le taquiner. La direction s'inquiète du climat néfaste qui pourrait s'installer dans l'entreprise. Elle pense offrir une formation à tous les employés sur la diversité culturelle et cherche le nom des organismes à qui présenter cette demande.

Pistes de solution

- Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec, Accueil Parrainage Outaouais, le Service Intégration travail Outaouais et l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais accompagnent quotidiennement les personnes immigrantes. Le personnel de ces organisations offre de l'information sur la gestion de la diversité culturelle aux entreprises qui en font la demande.
- Le MICC a mis sur pied un service conseil en relations interculturelles pour accompagner les entreprises dans une démarche pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes.
- Vous aimeriez recevoir de l'information sur la diversité culturelle? Vous pouvez communiquer avec le personnel des organismes suivants :

Immigration- Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

**Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC)
Service conseil en relations interculturelles**

Téléphone : 1 888 873- 1534

Accueil Parrainage Outaouais

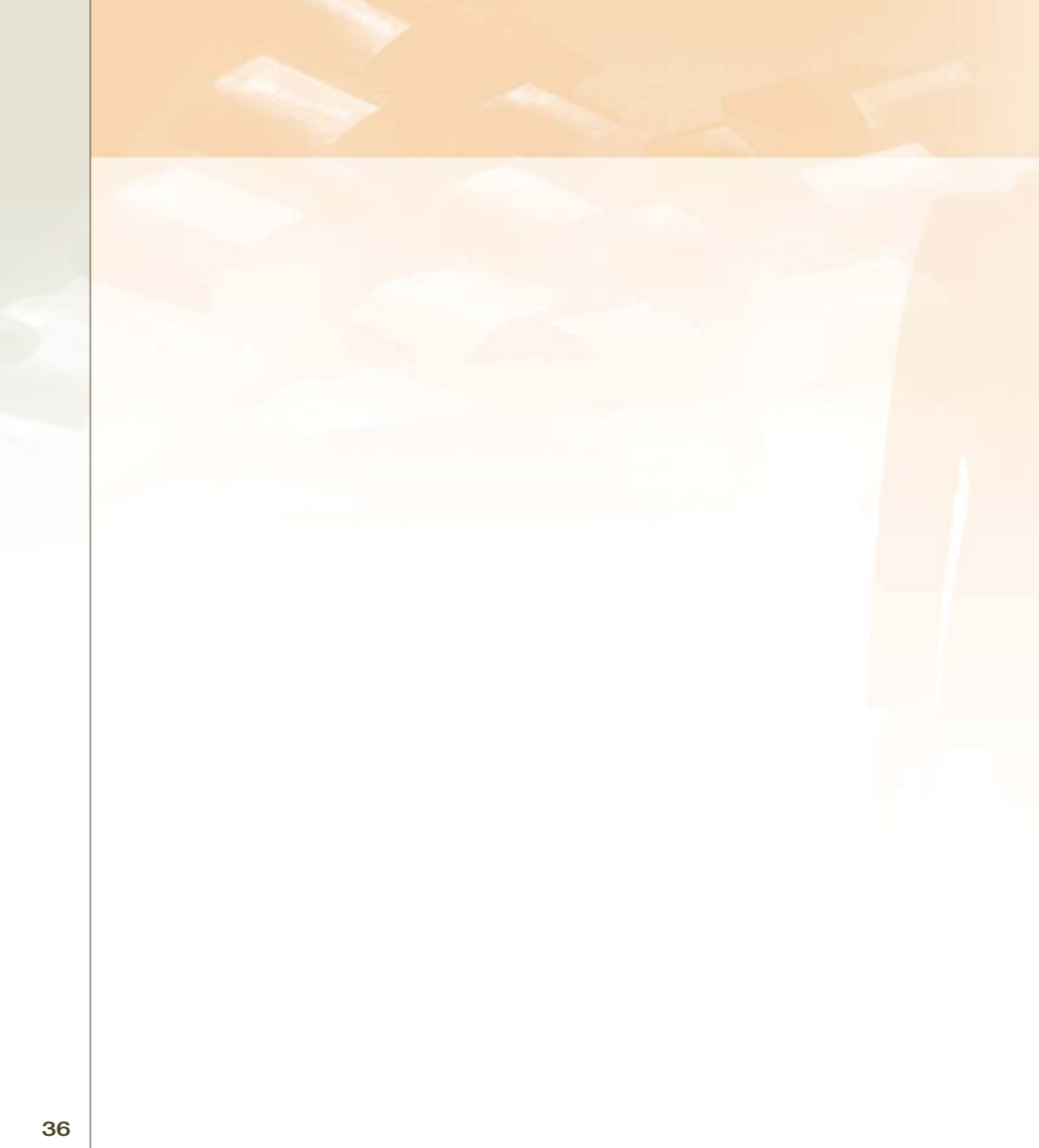
Téléphone : (819) 777-2960

Service Intégration travail Outaouais

Téléphone : (819) 776-2260

Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

Téléphone : (819) 776-6764



Fiche 11 : Le regard de la personne immigrante sur les différences culturelles

Mise en situation

Le chef d'équipe du département de buanderie de l'hôpital observe Maria pendant les pauses. Maria est une jeune Italienne qui se retrouve souvent seule en dehors des heures de travail. Depuis son embauche à l'hôpital, elle n'a assisté à aucune rencontre organisée par le comité social ni aux rencontres syndicales. Le chef d'équipe aimerait entrer en communication avec Maria, mais il ne sait pas comment aborder cette problématique avec elle. Il aimerait connaître le nom des organismes qui pourraient lui aider.

Pistes de solution

- Immigration-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec, Accueil Parrainage Outaouais, le Service Intégration travail Outaouais, et l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais travaillent quotidiennement avec les personnes immigrantes. Le personnel de ces organisations offre de l'information sur la gestion de la diversité culturelle aux entreprises qui en font la demande.
- Le MICC a mis sur pied un service conseil en relations interculturelles pour accompagner les entreprises dans une démarche pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes.
- Vous aimeriez recevoir de l'information sur la diversité culturelle? Vous pouvez communiquer avec le personnel des organismes suivants :

Immigration- Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

**Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC)
Service conseil en relations interculturelles**

Téléphone : 1 888 873-1534

Accueil Parrainage Outaouais

Téléphone : (819) 777-2960

Service Intégration travail Outaouais

Téléphone : (819) 776-2260

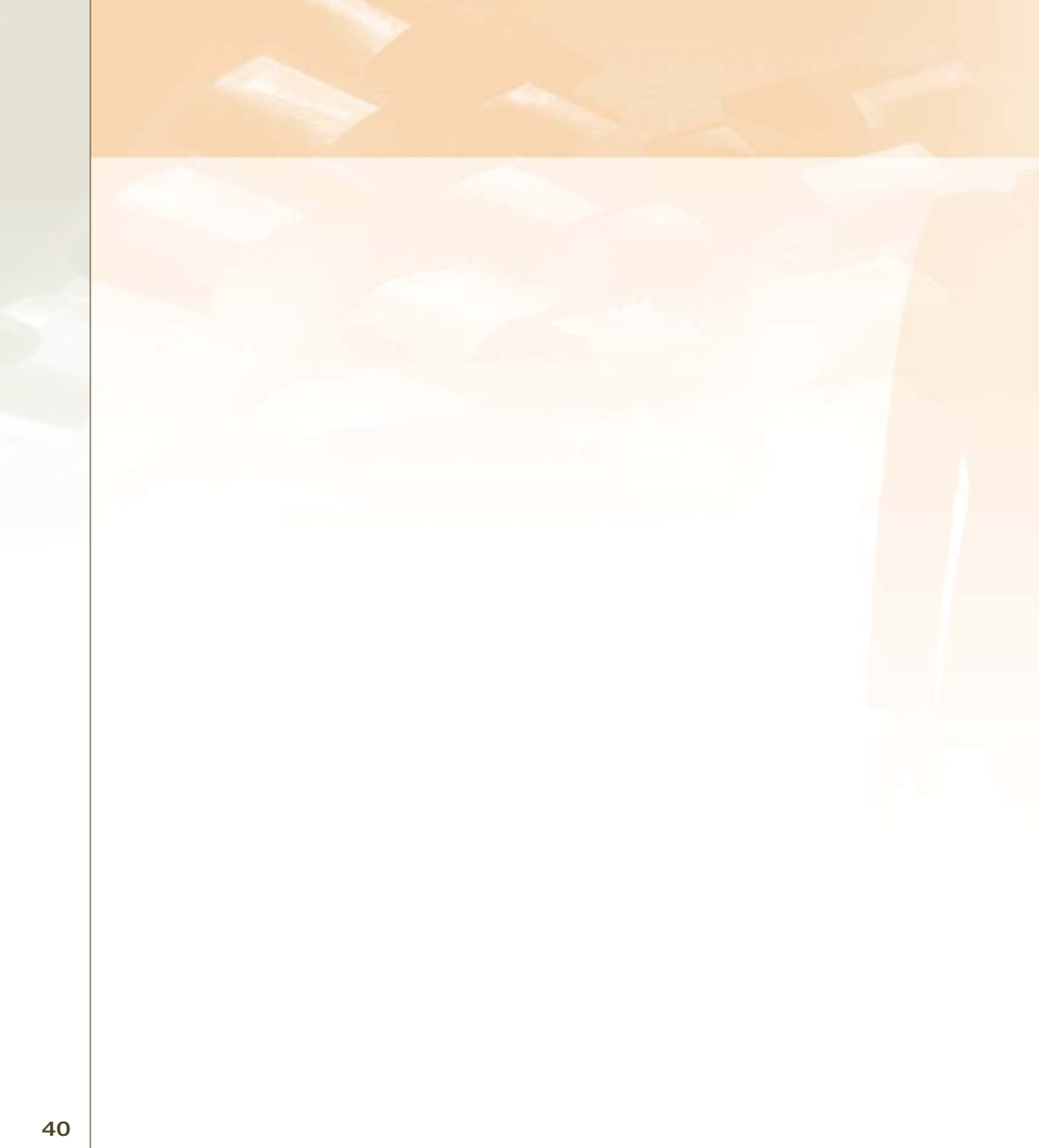
Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

Téléphone : (819) 776-6764





À qui s'adresser pour
la reconnaissance
des expériences et
des diplômes étrangers ?



Fiche 12 : La reconnaissance des expériences de travail

Mise en situation

Le directeur des ressources humaines d'une succursale de la Banque « LT » étudie le curriculum vitæ de Nicolas. Il y a un an, Nicolas était économiste en Croatie et travaillait comme professionnel en administration, pour le gouvernement. Selon la direction, il semble posséder les compétences appropriées aux fonctions de travail qu'elle se propose de lui offrir. Toutefois, cette dernière se demande si les expériences acquises dans son pays d'origine sont valables et transférables au Québec.

Pistes de solution

- Étant donné les écarts possibles entre les connaissances et les compétences acquises à l'étranger et celles requises au Québec, les personnes immigrantes ont souvent besoin d'adapter leurs acquis aux particularités québécoises par des expériences de travail.
- Pour évaluer les expériences de travail vécues dans son pays d'origine, il faut placer la personne immigrante dans une situation réelle d'emploi, au Québec.
- Les entreprises peuvent accorder à leurs employés la reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'étranger en évaluant leurs compétences dans les fonctions de travail exécutées dans leur entreprise.
- Si, à l'emploi, la personne immigrante peut profiter d'une formation d'appoint orientée uniquement sur les compétences à rehausser, l'entreprise sera en mesure de lui confier un travail adapté à ses capacités et à ses intérêts.
- Dans ce contexte, **Emploi-Québec** offre du soutien aux entreprises désireuses d'engager une personne immigrante. Une aide financière pourrait être accordée. (Voir annexes 1 à 5)
- **Un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)**. L'annexe 1 vous donne quelques éléments d'information à ce sujet. Vous pouvez aussi communiquer avec le conseiller en développement de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec, responsable du programme, en téléphonant au (819) 568-6500.
- La mesure **Subvention salariale**. Elle vise l'intégration dans des emplois durables de personnes à risque de chômage prolongé ou l'acquisition d'expériences professionnelles. L'annexe 3 vous donne quelques éléments d'information sur cette mesure. Vous pouvez aussi communiquer avec le personnel des Centres locaux d'emploi de votre région. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.

- **Le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi.** Il soutient la réalisation d'activités ou de projets visant à développer les compétences des travailleurs. L'annexe 4 vous donne quelques éléments d'information à ce sujet.

Fiche 13 : L'évaluation comparative des études effectuées hors Québec

Mise en situation

Une entreprise de montage de motocyclettes exige de son personnel une scolarité de cinquième secondaire. Comme l'entreprise est en pleine expansion, on a demandé à une firme de placement de prendre la responsabilité de la sélection du personnel.

Goran, qui a terminé une formation professionnelle en ex-Yougoslavie, est très intéressé par l'emploi. Il ignore toutefois si le diplôme, qu'il a posté à la firme de placement, est reconnu au Québec. Il a besoin d'une évaluation comparative de ses études effectuées hors Québec avant de se présenter à l'entrevue de sélection.

Pistes de solution

- Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a la responsabilité des évaluations comparatives des études effectuées hors Québec.

Vous avez besoin d'information? Vous pouvez communiquer avec le responsable des évaluations comparatives au bureau d'Immigration-Québec Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

- Le ministère de l'Éducation, du loisir et des sports a la responsabilité du transfert des équivalences d'études hors Québec en unités de formation. À cet effet, il partage sa responsabilité avec les Centres d'éducation des adultes.

Ainsi, lorsque les professionnels des Centres d'éducation des adultes reçoivent une évaluation comparative des études effectuées hors Québec du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, ils doivent admettre des unités en équivalence dans la discipline Études hors Québec ou *Out of Province Studies* (EHQ ou OST), selon le cas.

- Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet? Vous pouvez communiquer avec les responsables du service aux entreprises de votre commission scolaire, du Cégep et de l'Université du Québec en Outaouais.

Commission scolaire au Cœur-des-Vallées

Centre la Cité

Téléphone : (819) 281-2054

Commission scolaire des Draveurs
Centre Nouvel Horizon
Téléphone : (819) 561-9181

Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais
Centre Notre-Dame-du-Désert
Téléphone : (819) 449-6644

Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais
Centre de formation générale et professionnelle Vision-Avenir
Téléphone : (819) 771-2112

Cégep de l'Outaouais
Service de formation continue
Accueil et référence
Téléphone : (819) 770-4012 poste 4515
Sans frais : 1-866-770-4012 poste 4515

Université du Québec
Bureau de liaison université-milieu (Blum)
Téléphone : (819) 595-3900 poste 1831

Fiche 14 : Les métiers et occupations réglementés

Mise en situation

L'entreprise « Aciérie » a rencontré Yen, un soudeur expérimenté pour effectuer des travaux qui exigent beaucoup de précision. Yen a travaillé à Tokyo pendant plusieurs années. Depuis son arrivée au Québec, il s'est investi dans l'apprentissage de la langue française, ce qui a retardé les démarches nécessaires à la reconnaissance de ses compétences. La direction de l'entreprise, qui reconnaît ses talents, lui demande de régulariser sa situation avant de l'embaucher. L'entreprise voudrait connaître davantage tout ce qui concerne les métiers réglementés ou non.

Pistes de solution

Deux organismes québécois ont un rôle à jouer en matière d'évaluation des compétences :

• Emploi-Québec

Pour exercer au Québec un métier réglementé, une personne doit détenir un certificat de compétence délivré par Emploi-Québec. Ce certificat atteste que la personne possède les compétences professionnelles pour l'un des métiers réglementés suivants : électricien (hors construction), inspecteur en appareils sous pression, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de machines fixes, opérateur de machines électriques (machine cinématographique, machine à dégeler la tuyauterie, système de levage), préposé au gaz, soudeur d'appareil sous pression, tuyauteur.

Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ?

Vous pouvez communiquer avec le personnel d'Emploi-Québec :

Service d'apprentissage et de qualification professionnelle

Téléphone : (819) 568 6500

Internet : www.mess.gouv.qc.ca

• Commission de la construction du Québec

Pour exercer au Québec un métier ou une occupation régis de l'industrie de la construction, une personne doit détenir un certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Ce certificat atteste que la personne possède les compétences nécessaires pour travailler sur les chantiers.

Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ?

Vous pouvez communiquer avec le personnel de l'organisme suivant :

Commission de la construction du Québec

Téléphone : (819) 243 6020

Ligne sans frais : 1 888 842-8282

Internet : www.ccq.org



Fiche 15 : L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel

Mise en situation

Le propriétaire de « Pharma » recherche de l'information sur les étapes à franchir pour accéder à l'ordre professionnel. Il aimerait répondre aux questions que se pose Danielle, une technicienne en pharmacie, engagée dernièrement dans son commerce. À Paris, Danielle était pharmacienne. Comme elle est très compétente dans les fonctions de travail qui lui sont assignées chez « Pharma », la direction aimerait lui aider à exercer sa profession au Québec.

Élément d'information

- Deux conditions doivent être remplies pour avoir le droit d'exercer une profession ou d'utiliser son titre professionnel. D'abord, le candidat doit obtenir un permis de l'ordre responsable. Une fois en possession de son permis, il doit s'inscrire à cet ordre, autrement dit, en devenir membre.

Pistes de solution

- Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a mis sur pied le Service d'information sur les professions réglementées (SIPR) pour informer et aider les personnes immigrantes dans leur démarche de reconnaissance d'équivalence de leur diplôme ou de leur formation auprès des ordres professionnels.

Pour obtenir de l'information ou pour prendre un rendez-vous, vous pouvez communiquer avec le personnel des organisations suivantes :

Immigration- Québec, Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)

Téléphone : 1 888 873-1534

- Un feuillet intitulé *L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel* donne une information courte et judicieuse. Il est offert sur le site du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration :

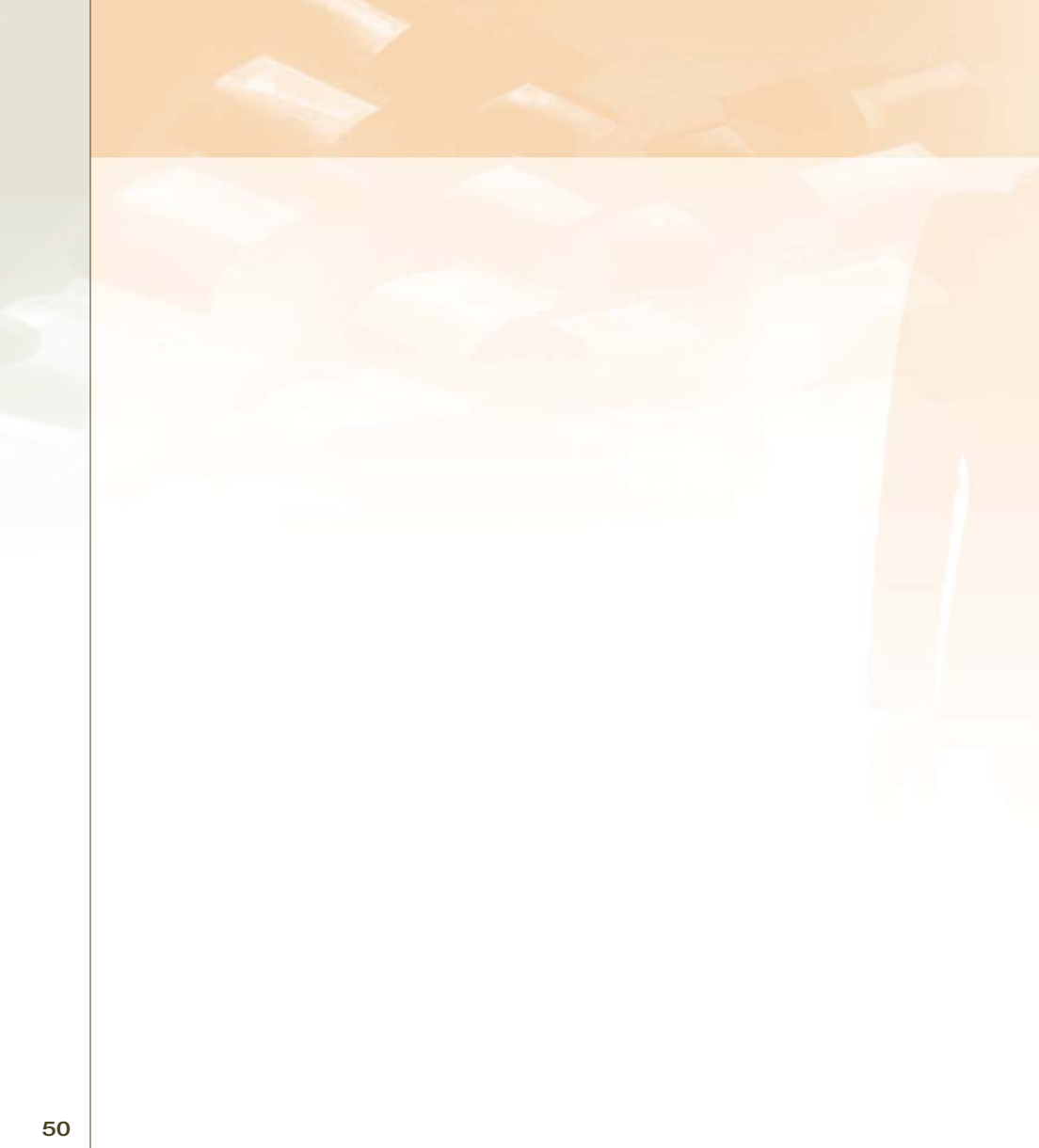
www.immigration-quebec.gouv.qc.ca

- Pour des informations plus précises, contactez l'ordre professionnel responsable de la profession. La liste complète des ordres professionnels est tenue à jour sur le site de l'Office des professions du Québec : www.opq.gouv.qc.ca





Mon candidat a-t-il le droit
de travailler au Québec ?



Fiche 16 : Les documents d'immigration obligatoires pour travailler au Québec

Mise en situation

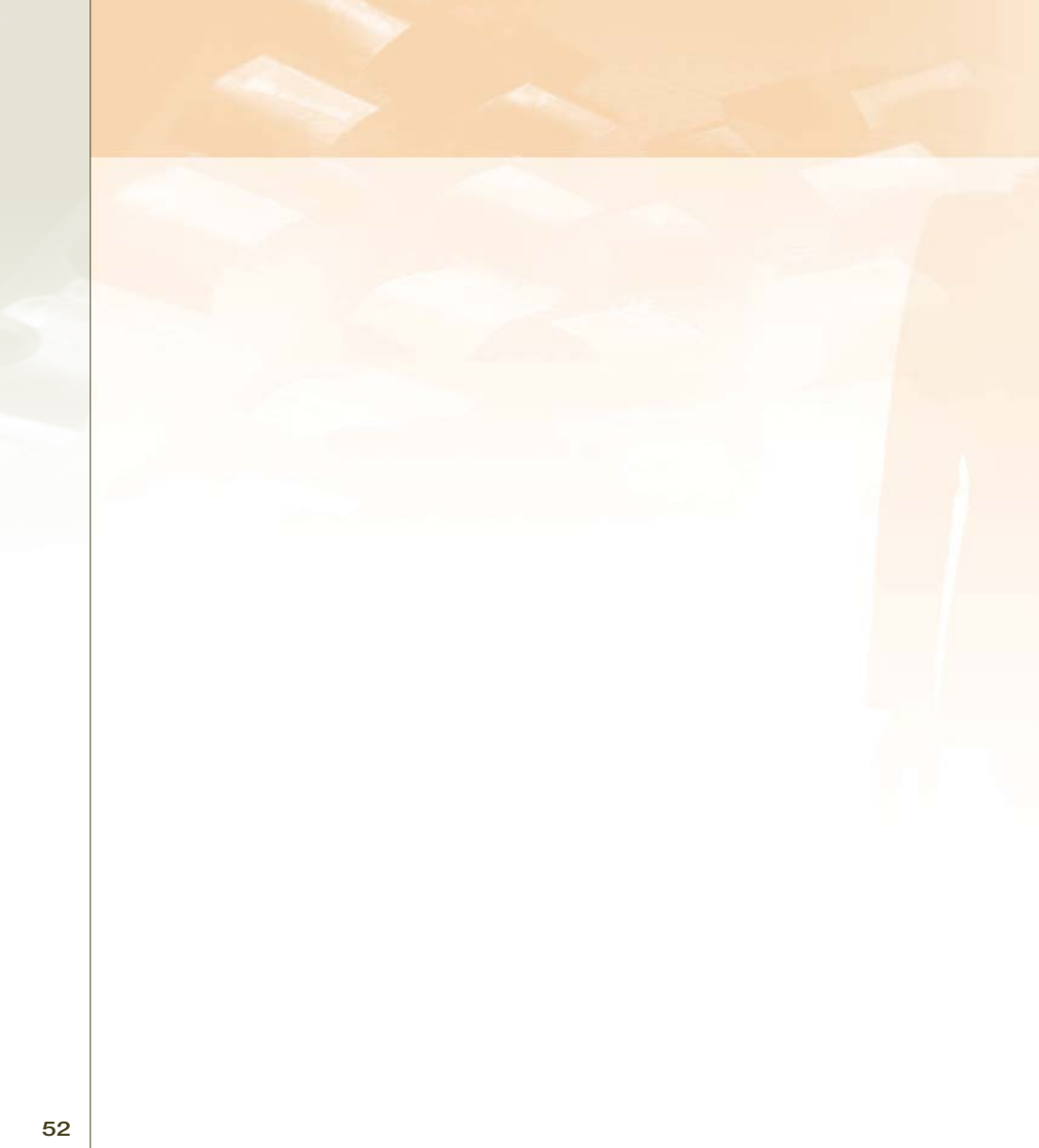
L'entreprise de création « Maison Désigne » désire engager Annabelle, jeune Arménienne, diplômée en marketing. Elle a l'expérience du marché international, et ses compétences dans le domaine en font la personne idéale pour bien représenter la « Maison Désigne ». La présidente de la compagnie se demande si les documents d'immigration présentés par Annabelle sont conformes aux lois dictées par Immigration Québec et Immigration Canada et si ces documents lui permettent de travailler au Québec.

Piste de solution

- Le ministère l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) peut vérifier, avec vous, les papiers et les certificats fournis par les candidats et vous confirmer s'ils sont conformes aux exigences imposées par les gouvernements et s'ils permettent à la personne immigrante de travailler au Québec.
- Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ? Vous pouvez communiquer avec le personnel d'Immigration-Québec Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

Téléphone : (819) 246-3345

Ligne sans frais : 1 888-295-9095





Aurai-je droit
à de l'aide financière
si j'engage une personne
immigrante ?



Fiche 17 : La formation en entreprise et l'aide financière

Mise en situation

L'entreprise « Caoutchouc Plastique » de la région a procédé à l'embauchage massif de personnel spécialisé. Parmi ces nouveaux employés, quelques personnes immigrantes ont besoin d'une formation pour adapter les connaissances acquises dans leur pays d'origine aux spécificités de l'entreprise. Le directeur des ressources financières a déjà utilisé le budget annuel prévu pour la formation continue des employés. Il est à la recherche de partenaires potentiels qui pourraient lui aider à assumer financièrement cette formation.

Pistes de solution

Emploi-Québec offre aux entreprises désireuses de former leur personnel :

- Un mode d'apprentissage branché sur les réalités du marché du travail; le **Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)**. Un complément d'information sur le PAMT est présenté à l'annexe 1.

Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ?

- Vous communiquez avec le personnel des Centres locaux d'emploi de votre région. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.
- Le site Web d'Emploi-Québec renferme beaucoup d'informations sur la formation et l'emploi, dont les programmes d'aide aux entreprises : www.emploiquebec.net
- La **mesure de formation (MFOR)**. Elle permet de soutenir des projets en entreprise. Un bref aperçu de ce programme est présenté à l'annexe 2.

Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ?

- Vous pouvez communiquer avec le personnel des services aux entreprises au Centre local de Gatineau. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.
- Le **Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi**. Un bref aperçu de ce programme est présenté à l'annexe 4.

Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet ?

- Vous pouvez communiquer avec le personnel des services aux entreprises au Centre local de Gatineau. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.

- Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Un bref aperçu de ce programme est présenté à l'annexe 5. Vous aimeriez recevoir de l'information à ce sujet? Vous pouvez communiquer avec le personnel des services aux entreprises au Centre local de Gatineau. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.



Les annexes



Annexe 1 : Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Description du Programme d'apprentissage

Le PAMT est un programme d'apprentissage qui facilite l'accès pour un plus grand nombre de travailleurs à des métiers par le développement et la maîtrise des compétences en milieu de travail et par la reconnaissance des compétences. Ce programme d'apprentissage en milieu de travail est issu du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail en 2002.

Dans ce programme, l'employeur utilise l'expertise de ses meilleurs employés (les compagnons) pour développer les compétences de leurs apprentis en leur transmettant leur savoir-faire sur une base individuelle et structurée.

En étroite relation avec le compagnon, un représentant d'Emploi-Québec assume un rôle de soutien, de suivi, de coordination et de gestion du Programme tout au long de la démarche.

Les avantages de la formule

Vous rehaussez les compétences de votre personnel et votre compétitivité en appliquant les normes professionnelles de votre secteur d'activité.

Vous rehaussez les compétences de vos ressources humaines (nouveaux employés compris) en leur proposant une formation structurée, officiellement reconnue.

Vous mettez à profit l'expérience de vos travailleurs les plus expérimentés.

Vous formez vos effectifs en fonction de la dynamique de votre entreprise.

L'aide financière

L'entreprise peut obtenir un crédit d'impôt du gouvernement du Québec pour financer une partie des dépenses. Quant à la partie non remboursée, vous pouvez la comptabiliser dans vos dépenses relevant de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, si votre masse salariale est supérieure à un million de dollars.

Divers hyperliens permettent d'obtenir davantage d'information sur le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et sur les 40 métiers inclus dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail.

<http://emploi Quebec.net/francais/entreprises/formation/pamt.htm>

Vous pouvez communiquer avec le conseiller en développement de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec, responsable du programme, en téléphonant au (819) 568 6500.

Annexe 2 : Mesure de formation (MFOR)

La *mesure de formation de la main-d'œuvre*, à l'intention des entreprises, vise à soutenir le développement des compétences des travailleurs en emploi, contribuant ainsi à les maintenir en emploi et à prévenir le chômage.

Elle vise également, de façon prioritaire, des interventions auprès des petites et moyennes entreprises du Québec.

Les interventions pour la formation de travailleurs en emploi, dans le cadre du volet entreprises, sont réalisées à partir de priorités établies aux paliers local et régional d'Emploi-Québec.

La **subvention aux entreprises** est un moyen d'intervention de la *mesure de formation de la main-d'œuvre*.

Objectifs

La subvention aux entreprises vise à soutenir la formation de la main-d'œuvre en emploi, prioritairement dans les petites et moyennes entreprises (PME) québécoises, favorisant ainsi leur viabilité et la compétitivité de cette main-d'œuvre dans un contexte de mondialisation des marchés.

Elle vise également à promouvoir la culture de formation dans les PME québécoises et à les sensibiliser à leurs responsabilités en matière de formation de leur main-d'œuvre.

Description de la subvention aux entreprises

Les ententes de formation, conclues avec des entreprises pour la formation de leurs travailleurs, sont négociées et financées sous le mode de subvention.

Subvention à une seule entreprise

Lorsqu'un besoin de formation est décelé dans une entreprise, notamment à la suite d'une intervention d'un représentant des services aux entreprises d'Emploi-Québec, et que cette intervention fait partie des priorités locales ou régionales en matière de formation, une entente de subvention peut être conclue directement avec cette entreprise afin de soutenir la formation de sa main-d'œuvre.

Subvention à un regroupement d'entreprises (mandataire)

Lorsqu'un besoin de formation, commun à des travailleurs à l'emploi de différentes entreprises, est décelé et qu'un regroupement est possible, une des entreprises du regroupement doit préférablement être désignée comme mandataire. À noter que dans le cas d'un regroupement, les entreprises bénéficiaires de la subvention sont traitées selon un accord de regroupement et mandat, ce document faisant partie intégrante de l'entente de subvention. S'il s'avère impossible de désigner un mandataire parmi les entreprises regroupées, celles-ci peuvent désigner un mandataire externe.

Annexe 3 : Subvention salariale

Un coup de pouce pour l'embauche

Vous avez des postes à pourvoir et il vous semble possible, moyennant un appui financier, d'embaucher des gens qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail ?

Les Centres locaux d'emploi peuvent vous accorder des subventions pour vous permettre d'accueillir et d'intégrer dans votre entreprise des personnes qui sont animées d'un désir réel de travailler.

Les subventions sont proportionnelles aux difficultés d'intégration de la personne admissible et elles sont accordées selon les critères suivants :

- L'employeur doit être une entreprise privée, une coopérative, un organisme à but lucratif offrant des emplois durables, une municipalité ou un conseil de bande.
- Le poste à pourvoir doit être à temps plein (30 à 40 heures par semaine) et il doit s'agir d'un poste vacant ou nouvellement créé, ou bien d'un emploi saisonnier récurrent.
- La subvention est généralement accordée pour une période allant jusqu'à 30 semaines ou exceptionnellement pour une durée de 40 semaines. Cependant, pour les entreprises d'économie sociale, la durée de la subvention est de 52 semaines avec possibilité d'un renouvellement selon un mode de financement décroissant.

Vous pouvez communiquer avec le personnel des Centre locaux d'emploi de votre région. Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.

Annexe 4

Annexe 4 : Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi

Objets du Programme de subvention

Le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi touche des projets servant à :

- déterminer des besoins de formation;
- réaliser des activités de formation pour les formateurs de l'entreprise;
- réaliser des activités de formation proprement dites;
- évaluer les résultats des interventions en formation;
- adapter des activités et du matériel pédagogique à des groupes particuliers.

Les montants alloués

La subvention maximale pour l'ensemble du programme est fixée à 10 % de la masse salariale de l'employeur.

Un même demandeur ne peut bénéficier que d'une seule subvention au cours d'une même année financière.

Qui est admissible ?

- Toute entreprise dont la masse salariale se situe entre 250 mille et 5 millions de dollars.
- Toute association de travailleurs et de travailleuses d'une telle entreprise.
- Dans le cas des projets de formation de base ou de francisation, les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 5 millions de dollars sont également admissibles.

Comment et quand faire une demande ?

Vous pouvez soumettre un projet en tout temps.

Par courriel : <http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/loiformation/interventindiv.htm>

Par téléphone : (819) 568 6500

Annexe 5 : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).

Ce programme, qui s'adresse aux PME, vise à soutenir le recrutement et l'Intégration au marché du travail de personnes qui vivent leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence. Il peut s'agir soit de personnes immigrantes ayant obtenu leur résidence permanente depuis moins de deux ans, soit de personnes qui appartiennent à une minorité visible.

L'aide financière

L'aide financière offerte par Emploi-Québec comporte 4 volets :

- Un soutien salarial, excluant les avantages sociaux, pour l'acquisition d'une expérience en milieu de travail et ce pour une période maximale de 30 semaines.
- Un soutien salarial pour permettre à votre personnel d'accompagner votre recrue au cours des 13 premières semaines, jusqu'à concurrence de 60 heures par personne embauchée.
- Un soutien financier pour compenser les dépenses supplémentaires directement attribuables, par exemple, à la mise en place d'activités particulières ou à l'adaptation d'outils de gestion des ressources humaines qui tiennent compte des particularités d'une main d'œuvre issue d'autres cultures de travail.
- Un soutien financier pour compenser les dépenses que vous engagez directement pour former la personne embauchée afin d'adapter ses compétences au contexte de travail nord-américain.

Vous pouvez communiquer avec le personnel des Centre locaux d'emploi de votre région, Les coordonnées se retrouvent à l'annexe 6.

Annexe 6

Annexe 6

Les Centre locaux d'emploi (CLE) de la région de l'Outaouais

CLE de Gatineau	(819) 568-6500
CLE de Hull	(819) 772-3502
CLE d'Aylmer	(819) 682-0362
CLE de Campbell's Bay	(819) 648-2132
CLE de Maniwaki	(819) 449-4284
CLE de Buckingham	(819) 986-8596
CLE de Papineauville	(819) 427-6878

Les centres de formation des commissions scolaires de la région de l'Outaouais

Commission scolaire au Cœur-des-Vallées

Centre la Cité

Téléphone : (819) 281-2054

Commission scolaire des Draveurs

Centre Nouvel Horizon

Téléphone : (819) 561-9181

Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais

Centre Notre-Dame-du-Désert

Téléphone : (819) 449-6644

Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais

Centre de formation générale et professionnelle Vision-
Avenir

Téléphone : (819) 771-2112

Le Cégep de l'Outaouais

Service de formation continue

Téléphone : (819) 770-4012 poste 4575

Sans frais : 1-866-770-4012 poste 4575

L'Université du Québec

Bureau de liaison université-milieu (Blum)

Téléphone : (819) 595-3900 poste 1831



Une initiative d'Emploi-Québec Outaouais, Immigration-Québec Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec et la Table Éducation Outaouais, visant à favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes et des personnes appartenant aux minorités visibles.

09/2005