

Des valeurs partagées,  
des intérêts communs

Plan d'action



*Fiche thématique  
destinée  
aux employeurs*

**Une main-d'œuvre  
diversifiée :  
une richesse pour  
votre entreprise**

Pour plus d'information, communiquez avec :

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI)  
Direction des affaires publiques et des communications  
360, rue McGill, bureau 2.09  
Montréal (Québec) H2Y 2E9  
Téléphone : (514) 873-8624, poste 20205  
Site Internet : [www.mrci.gouv.qc.ca](http://www.mrci.gouv.qc.ca)

**Avis**

Afin d'alléger le texte, tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin. Dans certains cas, toutefois, lorsque la situation décrite touche plus particulièrement les femmes ou lorsque le sujet peut prêter à interprétation, la double formulation féminine et masculine est adoptée.

En outre, lorsque le sujet traité concerne autant les immigrants que les Québécois des communautés culturelles, la formulation synthèse « Québécois des communautés culturelles » est retenue. Lorsque le sujet touche l'un ou l'autre groupe, mais de façon différente, l'expression complète « immigrants et Québécois des communautés culturelles » est alors utilisée.

© **Gouvernement du Québec - 2004**

Tous droits réservés pour tous pays.

Depuis plusieurs décennies, l'immigration contribue à faire du Québec un État moderne et ouvert sur le monde. Les nouveaux arrivants représentent un apport inestimable pour le Québec. Reconnaître l'expertise des immigrants et des Québécois des communautés culturelles, c'est leur permettre d'exprimer leur plein potentiel pour le bénéfice des employeurs et de l'ensemble de la société québécoise.

Pour les nouveaux arrivants, décrocher un premier emploi constitue une étape déterminante dans leur parcours d'intégration au Québec. Or, ceux-ci, de même que les Québécois des minorités visibles, éprouvent davantage de difficultés à se trouver du travail. Le taux de chômage pour ces personnes est plus élevé que le taux de chômage global du Québec.

Pour lever ces obstacles à la pleine participation de tous au développement de la société québécoise, le Plan d'action *Des valeurs partagées, des intérêts communs* poursuit des buts précis, soit : faciliter l'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre et la sélection de travailleurs qualifiés, sensibiliser les employeurs au rôle important que peuvent jouer les immigrants et les Québécois des minorités visibles dans le développement économique du Québec et les soutenir efficacement pour qu'ils soient en mesure d'apprécier l'expertise d'une main-d'œuvre diversifiée. Le plan compte dix mesures, dont certaines sont mises en œuvre conjointement avec Emploi-Québec, qui concernent les employeurs et les associations d'employeurs.

## Mesures et engagements

### Mesure 2.2

#### Arrimer des postes vacants au Québec avec des candidats à l'étranger dont le profil professionnel répond aux besoins exprimés

##### À partir du printemps 2004, le MRCI s'engage notamment à :

- Informer les employeurs et les associations d'employeurs, en partenariat avec les organismes communautaires, des possibilités de recruter, dès l'étranger, des travailleurs qui répondent à leurs besoins lorsque les postes ne peuvent être dotés par le marché du travail québécois;
- Appuyer les employeurs dans la réalisation d'activités de recrutement de candidats à l'étranger, lorsque les postes offerts ne peuvent être dotés par la main-d'œuvre du Québec;
- Accélérer l'admission au Québec des candidats à l'immigration permanente par l'entremise du programme d'admission des travailleurs temporaires lorsque ceux-ci détiennent une offre d'emploi validée et que les besoins du marché du travail ont été confirmés;
- Promouvoir le site Internet « Placement en ligne » d'Emploi-Québec pour faire connaître les offres d'emploi à l'étranger.

##### À partir du printemps 2004, Emploi-Québec s'engage notamment à :

- Examiner la possibilité d'adapter le site Internet « Placement en ligne » à des fins d'arrimage et de diffusion des appels de candidatures à l'étranger.

### Mesure 5.2

#### Améliorer la réponse aux besoins des nouveaux arrivants et des personnes appartenant aux minorités visibles en utilisant l'offre de service d'Emploi-Québec

##### À partir du printemps 2004, Emploi-Québec s'engage notamment à :

- Adapter ses interventions afin de permettre une utilisation optimale de ses mesures et de ses services en réponse aux difficultés particulières d'intégration en emploi des immigrants et des membres des minorités visibles;
- Expérimenter et évaluer différentes formules afin de mieux tenir compte de la diversité culturelle sur le marché du travail.

### Mesure 6.1

#### Créer un groupe de travail formé de parlementaires ayant le mandat d'exposer les difficultés liées à la reconnaissance des compétences et des formations et de proposer des solutions

Le groupe de travail a commencé ses travaux en mars 2004. Les employeurs et les associations d'employeurs seront invités à participer aux travaux du groupe de travail. Les rencontres des intervenants et la consultation en ligne auront lieu de septembre à novembre 2004 alors que le rapport et les recommandations sont attendus en décembre 2004. Enfin, les recommandations d'intervention seront formulées en avril 2005.

### Mesure 6.2

#### Intensifier et mieux orchestrer les interventions du MRCI et de ses partenaires gouvernementaux en matière d'évaluation des diplômes et d'intervention auprès des organismes de réglementation

##### Le MRCI s'engage notamment à :

##### **Juillet 2004**

- Mettre en place une équipe tactique pour accompagner et soutenir, partout au Québec, les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants dans leurs démarches visant la reconnaissance de leurs compétences pour l'admission à un ordre professionnel ou à un autre organisme de réglementation;
- Rendre les services d'accompagnement accessibles à l'étranger par Internet;
- Donner aux personnes encore à l'étranger un accès rapide à l'*Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*;
- Promouvoir l'Évaluation auprès des employeurs pour qu'elle soit davantage utilisée et reconnue;
- Informer, soutenir et conseiller les employeurs en matière d'évaluation des compétences acquises hors du Québec;
- Susciter et soutenir des projets pour faciliter l'accès aux ordres professionnels et aux autres professions et métiers réglementés à trois étapes cruciales : l'évaluation des compétences, la passation des examens et l'accès à la formation d'appoint;
- Mettre en place, dans le cadre du *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, des programmes de formation d'appoint ainsi que des mécanismes d'accès rapide à des formations ou à des cours existants, en particulier dans les professions et les métiers en demande.

##### **Septembre 2004**

- Consulter, entre autres, les employeurs sur une nouvelle *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* répondant davantage à leurs besoins.

##### **Entre 2005 et 2007**

- Produire la nouvelle *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*;
- Produire et diffuser 20 nouveaux guides de comparaison des études par pays pour un total de 24 guides.

### Mesure 7.1

#### Examiner la possibilité de créer un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Ce nouveau programme visera à inciter les PME à embaucher des personnes immigrantes et des minorités visibles au moment de leur première expérience de travail au Québec dans leur domaine de compétence.

Financé par une partie des revenus de placement générés par les immigrants de la catégorie des investisseurs, il compensera à l'employeur les frais suivants :

- Une partie du salaire du participant pour une période n'excédant pas les six premiers mois d'embauche et de celui de l'accompagnateur du nouvel employé durant sa période d'adaptation;
- Une partie des coûts liés à l'intégration du nouvel employé;
- Une partie des coûts de formation associés à la mise à niveau des compétences du nouvel employé au contexte de travail nord-américain;
- Une partie des coûts associés à la participation à des activités de francisation.

Des modalités favorisant le maintien en emploi des personnes ainsi embauchées seront prévues avec les employeurs.

Ce programme agira en complémentarité avec le *Projet d'immersion professionnelle* pour personnes immigrantes scolarisées. Afin d'en faciliter l'accès à la clientèle, il sera offert dans les centres locaux d'emploi. Fruit d'un partenariat entre Investissement Québec, Emploi-Québec et le MRCI, le nouveau programme devrait être en vigueur à l'automne 2004.

### Mesure 7.2

#### Mobiliser les employeurs autour des enjeux de l'insertion en emploi

**À partir du printemps 2004, le MRCI s'engage notamment à :**

- Intensifier, dans le cadre d'une stratégie concertée avec Emploi-Québec visant particulièrement le milieu des affaires, les activités de communication adaptées au contexte de chacune des régions;
- Susciter l'adhésion des employeurs afin qu'ils adoptent des pratiques d'embauche et d'encadrement qui favorisent l'insertion et le maintien en emploi des Québécois des communautés culturelles et des minorités visibles, notamment en les incitant à se doter d'un programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Diffuser auprès des employeurs les pratiques exemplaires ayant été mises en place en matière de recrutement, d'accueil, d'insertion et de maintien en emploi des immigrants et des Québécois des communautés culturelles;
- Reconnaître, au moyen de prix ou autres distinctions, la contribution des employeurs qui se seront résolument engagés dans de telles actions.

**Mesure 9.1**  
**Améliorer les stratégies pédagogiques, les moyens d'évaluation et les services pour mieux répondre aux besoins d'intégration en emploi et au profil des clientèles**

**À partir de juin 2004, le MRCI s'engage notamment à :**

- Soutenir les entreprises, en collaboration avec les regroupements d'employeurs, pour que celles-ci élaborent des stratégies permettant d'intégrer la francisation dans leurs activités de formation et consentent à leurs employés des conditions propices au suivi de cette formation;
- Offrir des formules mixtes de formation intégrant des cours de français et des stages ou du mentorat linguistique en entreprise visant l'insertion en emploi, particulièrement dans les professions et les métiers en demande;
- Mettre sur pied, en partenariat avec les employeurs, les établissements d'enseignement ou les organismes communautaires, des cliniques d'autoapprentissage du français principalement destinées aux travailleurs;
- Élaborer pour les travailleurs immigrants, de nouveaux cours adaptés à leurs besoins d'insertion et de maintien en emploi et à leurs réalités professionnelles et qui aborderaient des thèmes liés à l'adaptation socioculturelle au marché du travail.

**Mesure 10.3**  
**Créer un centre d'expertise en relations interculturelles**

**À partir du printemps 2004, le Centre d'expertise en relations interculturelles du MRCI s'engage à :**

- Offrir des services de dépannage et de référence au téléphone et en ligne;
- Élaborer et diffuser des programmes de formation, concevoir des guides pratiques pour l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi que la résolution des tensions interculturelles;
- Offrir un programme de formation interculturelle aux gestionnaires et au personnel des directions des ressources humaines contribuant ainsi à l'embauche et au maintien en emploi des immigrants et des Québécois des communautés culturelles;
- Offrir des conseils en gestion d'équipes pluriethniques et un soutien aux différents milieux qui accueillent des nouveaux immigrants et des Québécois des communautés culturelles.

**Mesure 10.4**  
**Augmenter la représentation des Québécois des communautés culturelles en emploi**

**À partir du printemps 2004, le MRCI s'engage à :**

- Assurer aux gestionnaires des entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle*, de même qu'aux spécialistes en ressources humaines, un accès rapide aux services du Centre d'expertise en relations interculturelles que ce soit sous forme de soutien-conseil, de guides à la gestion ou de programmes de formation;
- Mettre en place, à l'intention des gestionnaires des entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle*, un mécanisme d'information sur les diplômes obtenus à l'étranger.

**Mesure 11.1**  
**Promouvoir l'apport de l'immigration et des communautés culturelles**

**À partir de l'automne 2004, le MRCI s'engage à :**

- Lancer une campagne de sensibilisation mix-média à l'intention du grand public, des employeurs-travailleurs et des jeunes pour valoriser la contribution de l'immigration et des communautés culturelles et lutter contre la discrimination exercée à l'endroit des minorités visibles, en particulier dans le domaine de l'emploi.